



Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Treasury Board of Canada  
Secretariat

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

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

Date d'expiration : le 30 juin 2003

**Canada**





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

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

Date d'expiration : le 30 juin 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 2001

N° de catalogue BT 42-666/2003  
ISBN 0-660-61871-0

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>

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

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



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

<b>CODE</b>	<b>CLASSIFICATION</b>	
209	Enseignement	ED
215	Bibliothéconomie	LS
414	Soutien de l'enseignement	EU

**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION**  
**PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LA RÉOUVERTURE DE LA**  
**CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE À**  
**L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE**  
**L'ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE**

Les représentants du Conseil du Trésor et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont convenu, en vertu de l'article 57 de la convention collective du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB), de rouvrir la convention collective afin d'introduire de nouvelles dispositions pour les employé-e-s du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire.

Le présent protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue par le groupe de travail conjoint établis conformément à l'appendice F de la convention collective EB expirant le 30 juin 2003, concernant le paragraphe 50.05, Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées. Conséquemment, à compter du 17 juin 2003, le paragraphe 50.05 actuel est remplacé par les dispositions incluses dans le document ci-joint.

SIGNÉ À Kingston ce 17<sup>e</sup> jour du mois de juin 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA



---

Danielle Chainé

L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA



---

Glen Chochla

## **50.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées**

### **a) Définition**

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

### **b) Éligibilité**

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

### **c) Indemnité**

L'employé-e qui est éligible selon les alinéas a) et b) touche une indemnité de neuf cent vingt dollars (920 \$) par an en plus du montant auquel il a droit par suite de ses qualifications générales et professionnelles ou de son expérience. L'employé-e ne peut recevoir plus d'une indemnité de matières spécialisées en vertu du présent paragraphe.

d) **Clause de droits acquis**

Tout employé-e, qui, à compter de la date de signature du Protocole d'entente, recevait une indemnité de matières spécialisées conformément au paragraphe 50.05 de la convention collective du groupe Enseignement et Bibliothéconomie expirant le 30 juin 2003, continuera à recevoir son indemnité tant et aussi longtemps qu'il ou elle occupera son poste d'attache actuel.

e) **Non-cumul**

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

**APPENDICE « J »**

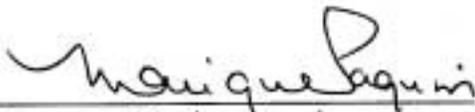
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION**  
**PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LA RÉOUVERTURE DE LA**  
**CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE À**  
**L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**  
**ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE**

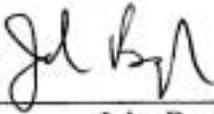
Les représentants du Conseil du Trésor et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont convenu, en vertu de l'article 57 de la convention collective du groupe Enseignement et bibliothéconomie (EB), de rouvrir la convention collective afin d'introduire de nouvelles dispositions pour les employé-e-s du groupe Soutien de l'enseignement. Lorsque pertinent, à l'article 45 et à l'article 50, la référence à « enseignant » a été remplacée par « employé-e » afin d'inclure les employé-e-s accrédité-e-s dans le sous-groupe Aides enseignants du groupe EU. Les notes de rémunération actuelles du groupe Soutien de l'enseignement ont aussi été modifiées afin d'inclure de nouvelles dispositions et ont été re-numérotées en conséquence. Tous les changements sont reflétés dans les pièces jointes au présent protocole d'entente.

SIGNÉ À Ottawa ce 26<sup>ième</sup> jour de février 2003.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
Canada

L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
\_\_\_\_\_  
Monique Paquin

  
\_\_\_\_\_  
John Baglow

**ARTICLE 45**  
**ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE**  
**SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU**

**Affaires indiennes et du Nord Canada**

\*\*

**45.01 Employé-e-s dont l'année de travail est de dix (10) mois**

- a) « Année scolaire », telle qu'elle s'applique à un employé-e du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, désigne la période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante. Le nombre de jours de travail au cours de l'année scolaire ne doit pas dépasser le nombre désigné par la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale dans la région géographique où l'employé-e travaille. Les jours de travail comprennent les jours d'enseignement et les jours de perfectionnement professionnel.
- b) Les employé-e-s du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada dont l'année de travail est de dix (10) mois et qui désirent quitter leur emploi avant le début de l'année scolaire suivante feront tout effort pour présenter leur démission au plus tard le 30 avril et fourniront un (1) mois de préavis à l'Employeur de leur démission s'ils ou elles désirent quitter le service pendant l'année scolaire.

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

- c) Les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada devront bénéficier, au minimum, d'une moyenne de trente cinq (35) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. Une unité de temps de préparation devra durer au moins vingt (20) minutes. Le temps de préparation ne comprend pas l'enseignement ni les tâches de supervision et ne doit pas avoir d'impact sur le nombre quotidien de minutes d'enseignement.

\*\*

**45.02** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.04, la journée de travail de tout employé-e travaillant au cours d'une année scolaire sera la même que celle désignée par la province, le territoire ou l'unité scolaire où l'employé-e travaille. L'employé-e bénéficie des mêmes jours fériés désignés, congé de Noël, congé de Pâques ou congé du milieu de l'hiver, et congé d'été, que ceux en usage dans les conseils scolaires de la province ou du territoire où l'employé-e travaille.

\*\*

**45.03** Le début et la fin d'une journée d'école de tout employé-e assujetti au paragraphe 45.01 sont conformes aux usages pratiqués dans les écoles non fédérales de la province ou du territoire où se trouve l'école, sauf qu'il est prévu que les employé-e-s sont tenu-e-s d'être de service quinze (15) minutes avant l'heure d'ouverture de l'école, le matin.

\*\*

**45.04** Lorsqu'un accord par écrit est intervenu entre l'Employeur et la plupart des employé-e-s d'une école, l'horaire des jours de travail ainsi que la durée quotidienne du travail peuvent différer de ceux établis en vertu des paragraphes 45.01, 45.02 et 45.03, pourvu que le nombre total de jours de travail ne dépasse pas le nombre établi en vertu du paragraphe 45.01.

\*\*

**45.05** Lorsque l'employé-e travaille (ou assiste à des séminaires d'orientation à la demande de l'Employeur) un jour autre qu'un jour prévu aux paragraphes 45.01 ou 45.04, il ou elle est rémunéré-e sur une base journalière. Ce paiement est calculé conformément au paragraphe 2.01 (« taux de rémunération journalier ») de même que toutes les déductions de rémunération résultant du fait que l'employé-e est en congé non payé.

## **45.06**

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

- a) Sauf s'il n'est pas pratique pour l'Employeur de faire exercer la surveillance à l'heure du midi par des personnes autres que des enseignants, les enseignants n'exercent pas de telles fonctions de surveillance.

\*\*

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

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

\*\*

**45.07** Sous réserve des dispositions de la présente convention, un employé-e qui travaille au cours d'une année scolaire, telle que définie au paragraphe 45.01, n'a pas droit à un congé payé au regard des périodes au cours desquelles il ou elle n'est pas censé-e travailler.

**Les paragraphes 45.08 à 45.13 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST**

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

- a) L'année de travail des conseillers en orientation professionnelle du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada se compose de douze (12) mois et la journée de travail d'un tel employé-e est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir.
- b) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e 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-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

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

### **Collège de la Garde côtière canadienne**

**45.09** L'année de travail de tout employé-e du Collège de la Garde côtière canadienne est de douze (12) mois. Les heures de travail journalières normales sont réparties entre 7 h 00 et 18 h 00, du lundi au vendredi, et comprennent au plus quatre (4) heures d'enseignement en classe par jour, sauf une (1) journée seulement par semaine lorsque l'employé-e peut être tenu de donner des leçons en classe ou de passer avec les étudiants d'autres périodes de temps qui peuvent aller jusqu'à un maximum de six (6) heures, à condition que le nombre total d'heures d'enseignement en classe ne dépasse pas vingt (20) heures par semaine.

### **Service correctionnel Canada**

#### **45.10**

a) L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte déterminée par l'Employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre 7 h 00 et 18 h 00; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé. Nonobstant ce qui précède, un employé-e peut librement consentir à des heures de travail situées entre 7 h 00 et 22 h 00 suite à une demande de l'Employeur.

#### **b) Périodes de repos**

L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel Canada de prendre ces périodes de repos sur le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

### **Défense nationale**

**45.11** L'année de travail de tout employé-e de la Défense nationale se compose de douze (12) mois et la journée de travail de cet employé-e est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir entre 7 h 00 et 18 h 00, du lundi au vendredi.

## Généralités

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

<b>Nombre d'enseignants et d'aides-enseignants surveillés</b>	<b>Période d'administration et de surveillance</b>
De 1 à 3	Une période de 40 à 45 minutes par jour ou une demi-journée par semaine au choix du directeur
De 4 à 6	1 journée par semaine
De 7 à 10	2 1/2 jours par semaine
11 ou plus	À plein temps

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

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

\*\*

**Les paragraphes 45.14 à 45.19 s'appliquent seulement aux employé-e-s du groupe EU dont l'année de travail est de douze (12) mois**

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

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

**45.16** La durée du travail journalière normale des employé-e-s, à l'exclusion des pauses-repas, est de sept heures et demie (7 1/2) et figure à l'horaire comme période continue selon les nécessités du service.

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

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

- a) La durée de travail journalière normale est entre 7 h 00 et 17 h 00 du lundi au vendredi.
- b) Aucun employé-e de Service Correctionnel Canada ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement écrit de l'employé-e visé.

**45.19** L'Employeur :

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

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

## **ARTICLE 50**

### **INDEMNITÉS**

Le présent article s'applique aux employé-e-s accrédités dans le sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire et du groupe de soutien de l'enseignement.

Lorsque l'employé-e a droit à une indemnité prévue aux paragraphes 50.01, 50.02, 50.03, 50.05 et 50.07 pour moins d'une année de travail complète, le montant de l'indemnité est calculé au prorata de la fraction de l'année de travail pendant laquelle il a occupé l'emploi.

#### **Les paragraphes 50.01 à 50.03 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST**

##### **50.01 Indemnité de directeur d'école**

À compter de la date de signature de la présente convention, tout directeur d'école touche une indemnité en contrepartie des responsabilités d'administration et de surveillance. Cette indemnité se calcule aux taux annuels suivants, le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année :

1 890 \$ de base, plus :

510 \$ pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, de 1 à 12,

Et

280 \$ pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, à partir de 13.

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

##### **50.02 Indemnité de directeur d'école adjoint**

Tout directeur d'école adjoint bénéficie d'une indemnité en contrepartie des responsabilités d'administration et de surveillance. Elle se calcule à un taux annuel qui est égal à la moitié de l'indemnité de directeur d'école précisée dans le paragraphe 50.01 et tient compte du nombre de professeurs et d'aides-enseignants surveillés.

### **50.03 Indemnité de chef de département**

À compter de la date de signature de la présente convention, tout professeur qui exerce les fonctions de chef de département (y compris le conseiller pédagogique en chef) touche une indemnité de deux mille quarante dollars (2 040 \$) par an en contrepartie des responsabilités d'administration et de supervision.

\*\*

**L'alinéa 50.04 b) s'applique seulement au groupe EU**

### **50.04 Rémunération pour cours du soir**

- a) Tout employé-e sera payé à son taux de salaire horaire normal, pour chaque heure de travail complétée, lorsqu'il ou elle exerce des fonctions d'enseignement, selon un horaire approuvé, en dehors des heures d'école autorisées et qui ne font pas partie du programme d'enseignement normal de l'employé-e. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un employé-e assujetti à l'article 49.
- b) Les aides enseignants et les techniciens-conseils qui ont réussi ou qui, par la suite, réussiront un ou des cours spécialisés liés directement à leur emploi, ou des cours qui vont permettre à l'employé-e d'améliorer ses qualifications professionnelles, d'une durée de cinquante (50) heures de cours, ou moins selon les critères provinciaux, dans une maison d'enseignement reconnue, se verront accorder pour chaque cours réussi une indemnité de cent dollars (100 \$) par cours jusqu'à un maximum de trois (3) cours par année.

**Le paragraphe 50.05 s'applique seulement au sous-groupe ED-EST**

### **50.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées**

À compter de la date de signature de la présente convention, les employé-e-s exerçant des fonctions d'orientation ou d'enseignement dans les domaines spécialisés, comme les jardins d'enfants, les méthodes d'enseignement au niveau primaire, les sciences domestiques, l'éducation physique, les arts industriels, la musique, l'enseignement complémentaire, les classes de rattrapage, l'orientation, les arts et métiers ou tous autres domaines spécialisés désignés par l'Employeur, durant au moins cinquante pour cent (50 %) d'un horaire d'enseignement ou d'orientation pour professeur à plein temps et qui présentent les preuves écrites de réussite d'un cours complet d'au moins trois (3) stages en cours d'été ou de tout autre cours approuvé, concernant n'importe lequel de ces domaines spécialisés, donné dans une université reconnue ou par un ministère provincial de l'éducation,

dont la durée de chacun est d'au moins cinquante (50) heures ou moins, selon les critères provinciaux, touchent une indemnité de neuf cent vingt dollars (920 \$) par an en plus du montant auquel ils ont droit par suite de leurs qualifications générales et professionnelles ou de leur expérience.

\*\*

#### **50.06 Indemnité pour cours d'été**

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

#### **Les paragraphes 50.07 et 50.08 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST**

#### **50.07 Indemnité pour école à une classe**

À compter de la date de signature de la présente convention, tout enseignant au service du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada nommé comme seul enseignant d'une école à une classe touche une indemnité de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par an.

#### **50.08 Non-cumul**

Un employé-e ne reçoit jamais plus d'une des indemnités prévues dans les paragraphes 50.01, 50.02, 50.03 et 50.07 de la présente convention.

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

### **Moniteurs de langue et d'éducation physique**

1. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e est le premier (1<sup>er</sup>) lundi suivant la date anniversaire de sa nomination.
2. Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, l'employé-e à temps partiel dont l'année de travail est de douze (12) mois devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire de rémunération durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé-e ne soit pas dépassé.  
L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail suivant immédiatement la fin de la période stipulée dans le présent paragraphe.

\*\*

### **Aides enseignants**

3. L'employé-e dont l'année de travail se compose de douze (12) mois a droit à une rémunération, pour services rendus, à des taux de rémunération qui sont supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de l'échelle de rémunération figurant dans l'appendice « A ».
4. L'Employeur maintient la pratique actuelle qui consiste à rémunérer les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord deux (2) fois par mois, sauf en juillet et en août où il ne leur émet qu'un chèque de rémunération.
5. L'employé-e du ministère des Affaires indiennes et du Nord, qui entreprend une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août, a droit à la rémunération à partir du début de son année scolaire au taux de rémunération entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre suivant.
6. **Modification des taux de rémunération après la nomination**
  - a) Après sa nomination, l'employé-e travaillant une année scolaire bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, à condition qu'il ou elle ait été rémunéré-e pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération ou depuis sa nomination.

- b) Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, tout employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le premier lundi suivant la date anniversaire de la dernière nomination de l'employé-e.

\*\*

7. Aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur au taux qu'il ou elle touchait lorsque, par consentement mutuel, il ou elle est muté-e d'une région à une autre au cours d'une année scolaire. Le taux de rémunération le plus élevé lui sera payé le reste de cette année scolaire seulement. Le taux le plus élevé sera applicable si le taux de rémunération dans la nouvelle région est plus élevé.

\*\*

8. Le traitement à verser aux employé-e-s du sous-groupe Aides enseignants est le taux qui figure dans l'échelle de taux de la région appropriée.

**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION  
COLLECTIVE CONCLUE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA -  
ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE  
(TOUS LES EMPLOYÉ-E-S)**

---

**ARTICLE 9**

**UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

\*\*

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

**\*\*ARTICLE 12**

**CONFLITS DE TRAVAIL**

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

## **ARTICLE 19**

### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

\*\*

**19.07** Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi précédente au sein de la fonction publique mais non utilisés seront rendus à l'employé-e qui a été mis en disponibilité s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

## **ARTICLE 20**

### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

\*\*

#### **20.02 Acquisition des crédits de congé annuel**

Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins dix (10) jours de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

\*\*

c) un virgule quatre-vingt-quatre (1,84) jour à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

f) deux virgule vingt-cinq (2,25) jours à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

g) deux virgule cinq (2,5) jours à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.

\*\*

#### **20.16 Nomination d'un employé-e provenant d'un employeur distinct**

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

\*\*

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

Les employé-e-s bénéficient d'un congé non payé pendant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre, à condition que l'Employeur en reçoive la demande avant le 15 mars de chaque année, que le congé non payé suive immédiatement le congé annuel et qu'au niveau ministériel, les demandes totales réparties sur les cinq (5) mois précités ne dépassent pas quatre pour cent (4 %) des employé-e-s assujettis au présent paragraphe. Le nombre total de semaines de congé annuel payé figurant au dossier de l'employé-e plus le nombre total de semaines de congé non payé qui s'ajoutent aux semaines de congé annuel ne doit pas dépasser dix (10) semaines. La période d'autorisation d'absence non payée est considérée comme du temps de travail exécuté pour l'accumulation des crédits de congé, à condition que l'employé-e demeure au service de l'Employeur le mois qui suit immédiatement le retour au travail.

## **ARTICLE 22**

### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

#### **22.02 Congé de deuil payé**

\*\*

- a) 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-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

\*\*

- b) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

\*\*

- c) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

#### 22.04 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

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

\*\*\*

- (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* :

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

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).

\*\*\*

#### **Dispositions transitoires aux paragraphes 22.04 et 22.05**

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

#### **22.06 Congé parental non payé**

\*\*\*

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

\*\*\*

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

\*\*\*

- 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 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*.

## 22.07 Indemnité parentale

a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :

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

\*\*\*

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant;

\*\*\*

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e 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-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

\*\*\*

### **Dispositions transitoires aux paragraphes 22.06 et 22.07**

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du présent article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

### **22.13 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-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers et les enfants du conjoint de droit 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-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

\*\*

- (i) d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

\*\*

- (iv) d'une durée de deux (2) journées pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

\*\*

#### **22.17 Congé pour bénévolat**

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, 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;

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

#### **22.18 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

\*\*

##### **b) Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, 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-e et à l'Employeur, Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

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

Les paragraphes 23.15 à 23.18 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS).

**23.15 Congé d'études**

\*\*

- b) Tout employé-e en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire équivalant à au moins cinquante pour cent (50 %) et pouvant atteindre cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé-e qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.

**ARTICLE 25**  
**INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

\*\*

**Formule**

**25.04** 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 (600 \$)
Fréquente	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)
Limitée	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)	10 % X (190 \$)

**En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2002 :**

<b>Degré d'exposition</b>	<b>Maximal</b>	<b>Moyen</b>	<b>Minimal</b>
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 \$)

**Montant de l'IFP**

\*\*

**25.05****En vigueur à la date de signature**

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-e.

**En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 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-e.

**ARTICLE 26****ADMINISTRATION DE LA PAYE**

\*\*

**26.07**

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

## **ARTICLE 36**

### **LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

#### **36.03**

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

\*\*

Directive sur le régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

\*\*

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

## **ARTICLE 37**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

\*\*

#### **Arbitrage accéléré des griefs**

**37.25** Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé

des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.

- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

## **ARTICLE 38**

### **EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

\*\*

#### **Congés annuels**

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

\*\*

- 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-e, par mois;

\*\*

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux virgule vingt-cinq (2,25) jour par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

\*\*

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux virgule cinq (2,5) jour par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

#### **ARTICLE 44**

#### **DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS**

\*\*

**44.04** Nonobstant les paragraphes 44.01, 44.02 et 44.03, pour les employé-e-s qui assurent des services directement au public ou aux étudiants :

- a) les heures de travail normales peuvent être fixées entre 7 h 00 et 22 h 00 du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h 00 le samedi;
- b) l'Employeur établit un tableau principal des postes pour une période de cinquante-six (56) jours civils, et l'affiche au moins quinze (15) jours civils à l'avance;
- c) l'Employeur prévoit pour chaque employé-e au moins deux (2) jours consécutifs de repos par semaine. Cette condition est considérée comme ayant été remplie lorsque les deux (2) jours de repos d'un employé-e sont séparés par un jour férié désigné payé pendant lequel il ou elle ne doit pas travailler.

**ARTICLE 45**  
**ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE**  
**SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU**

**Les paragraphes 45.01 à 45.13 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST**

**Service correctionnel Canada**

**45.10**

\*\*

**b) Périodes de repos**

L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel Canada de prendre ces périodes de repos sur le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

**ARTICLE 49**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**49.08**

\*\*

b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, tout congé compensateur acquis durant l'exercice financier et non accordé au 30 septembre de l'exercice financier suivant sera remboursé en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e au 31 mars de l'année où il fut acquis.

\*\*

**Provision transitoire**

c) Les congés compensateurs acquis mais non utilisés au 31 mars 2002 et qui n'ont pas été pris au 30 septembre 2002, seront payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e au 31 mars 2002.

**ARTICLE 58**  
**RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

\*\*

**58.07** Nonobstant le paragraphe 58.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

**ARTICLE 62**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**62.01** Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2003.

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	21817	22515	23145	23724	23105	23844	24512	25125
2	23091	23830	24497	25109	24410	25191	25896	26543
3	24365	25145	25849	26495	25713	26536	27279	27961
4	25636	26456	27197	27877	27015	27879	28660	29377
5	26909	27770	28548	29262	28318	29224	30042	30793
6	28187	29089	29903	30651	29626	30574	31430	32216
7	29451	30393	31244	32025	30933	31923	32817	33637
8	30726	31709	32597	33412	32233	33264	34195	35050
9					33533	34606	35575	36464
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	26650	27503	28273	28980	31129	32125	33025	33851
2	27959	28854	29662	30404	32732	33779	34725	35593
3	29270	30207	31053	31829	34340	35439	36431	37342
4	30583	31562	32446	33257	35947	37097	38136	39089
5	31893	32914	33836	34682	37549	38751	39836	40832
6	33206	34269	35229	36110	39152	40405	41536	42574
7	34520	35625	36623	37539	40755	42059	43237	44318
8	35829	36976	38011	38961	42362	43718	44942	46066
9	37152	38341	39415	40400	43967	45374	46644	47810
10					45579	47038	48355	49564

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	34240	35336	36325	37233	36204	37363	38409	39369
2	36088	37243	38286	39243	38047	39265	40364	41373
3	37929	39143	40239	41245	39894	41171	42324	43382
4	39778	41051	42200	43255	41741	43077	44283	45390
5	41625	42957	44160	45264	43585	44980	46239	47395
6	43470	44861	46117	47270	45432	46886	48199	49404
7	45314	46764	48073	49275	47275	48788	50154	51408
8	47158	48667	50030	51281	49122	50694	52113	53416
9	49003	50571	51987	53287	50966	52597	54070	55422
10	50855	52482	53951	55300	52824	54514	56040	57441

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	22962	23697	24361	24970	24751	25543	26258	26914
2	24595	25382	26093	26745	26232	27071	27829	28525
3	26231	27070	27828	28524	27725	28612	29413	30148
4	27868	28760	29565	30304	29213	30148	30992	31767
5	29506	30450	31303	32086	30701	31683	32570	33384
6	31141	32138	33038	33864	32191	33221	34151	35005
7	32778	33827	34774	35643	33680	34758	35731	36624
8	34414	35515	36509	37422	35168	36293	37309	38242
9	36060	37214	38256	39212	36658	37831	38890	39862
10	37698	38904	39993	40993	38134	39354	40456	41467
11					39622	40890	42035	43086
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	26765	27621	28394	29104	29111	30043	30884	31656
2	28293	29198	30016	30766	30557	31535	32418	33228
3	29824	30778	31640	32431	32007	33031	33956	34805
4	31360	32364	33270	34102	33451	34521	35488	36375
5	32892	33945	34895	35767	34898	36015	37023	37949
6	34419	35520	36515	37428	36344	37507	38557	39521
7	35955	37106	38145	39099	37786	38995	40087	41089
8	37488	38688	39771	40765	39237	40493	41627	42668
9	39019	40268	41396	42431	40679	41981	43156	44235
10	40553	41851	43023	44099	42122	43470	44687	45804
11	42085	43432	44648	45764	43571	44965	46224	47380
12					45018	46459	47760	48954

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	31809	32827	33746	34590	34461	35564	36560	37474
2	33314	34380	35343	36227	36139	37295	38339	39297
3	34822	35936	36942	37866	37819	39029	40122	41125
4	36329	37492	38542	39506	39497	40761	41902	42950
5	37834	39045	40138	41141	41174	42492	43682	44774
6	39343	40602	41739	42782	42857	44228	45466	46603
7	40851	42158	43338	44421	44534	45959	47246	48427
8	42354	43709	44933	46056	46213	47692	49027	50253
9	43861	45265	46532	47695	47894	49427	50811	52081
10	45368	46820	48131	49334	49575	51161	52594	53909
11	46868	48368	49722	50965	51260	52900	54381	55741
12	48372	49920	51318	52601	52941	54635	56165	57569

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	25237	26045	26774	27443	28424	29334	30155	30909
2	26273	27114	27873	28570	29902	30859	31723	32516
3	27307	28181	28970	29694	31374	32378	33285	34117
4	28339	29246	30065	30817	32847	33898	34847	35718
5	29379	30319	31168	31947	34319	35417	36409	37319
6	30410	31383	32262	33069	35792	36937	37971	38920
7	31444	32450	33359	34193	37265	38457	39534	40522
8	32479	33518	34457	35318	38742	39982	41101	42129
9					40201	41487	42649	43715
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	29704	30655	31513	32301	33729	34808	35783	36678
2	31331	32334	33239	34070	35515	36651	37677	38619
3	32960	34015	34967	35841	37294	38487	39565	40554
4	34587	35694	36693	37610	39077	40327	41456	42492
5	36214	37373	38419	39379	40860	42168	43349	44433
6	37840	39051	40144	41148	42643	44008	45240	46371
7	39467	40730	41870	42917	44424	45846	47130	48308
8	41094	42409	43596	44686	46207	47686	49021	50247
9	42725	44092	45327	46460	47987	49523	50910	52183
10	44348	45767	47048	48224	49768	51361	52799	54119

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	35294	36423	37443	38379	38072	39290	40390	41400
2	37085	38272	39344	40328	40314	41604	42769	43838
3	38879	40123	41246	42277	42565	43927	45157	46286
4	40671	41972	43147	44226	44811	46245	47540	48729
5	42467	43826	45053	46179	47060	48566	49926	51174
6	44255	45671	46950	48124	49305	50883	52308	53616
7	46052	47526	48857	50078	51553	53203	54693	56060
8	47844	49375	50758	52027	53900	55625	57183	58613
9	49635	51223	52657	53973	56041	57834	59453	60939
10	51436	53082	54568	55932	58294	60159	61843	63389

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	23559	24313	24994	25619	25754	26578	27322	28005
2	24487	25271	25979	26628	26723	27578	28350	29059
3	25413	26226	26960	27634	27691	28577	29377	30111
4	26336	27179	27940	28639	28655	29572	30400	31160
5	27262	28134	28922	29645	29626	30574	31430	32216
6	28190	29092	29907	30655	30591	31570	32454	33265
7	29115	30047	30888	31660	31559	32569	33481	34318
8	30049	31011	31879	32676	32528	33569	34509	35372
9					33488	34560	35528	36416
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	28452	29362	30184	30939	35144	36269	37285	38217
2	29613	30561	31417	32202	36889	38069	39135	40113
3	30767	31752	32641	33457	38639	39875	40992	42017
4	31922	32944	33866	34713	40390	41682	42849	43920
5	33078	34136	35092	35969	42136	43484	44702	45820
6	34233	35328	36317	37225	43893	45298	46566	47730
7	35392	36525	37548	38487	45635	47095	48414	49624
8	36549	37719	38775	39744	47385	48901	50270	51527
9	37696	38902	39991	40991	49137	50709	52129	53432
10					50882	52510	53980	55330

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	37420	38617	39698	40690	39429	40691	41830	42876
2	39171	40424	41556	42595	41308	42630	43824	44920
3	40926	42236	43419	44504	43186	44568	45816	46961
4	42678	44044	45277	46409	45064	46506	47808	49003
5	44432	45854	47138	48316	46944	48446	49802	51047
6	46182	47660	48994	50219	48818	50380	51791	53086
7	47932	49466	50851	52122	50703	52325	53790	55135
8	49682	51272	52708	54026	52579	54262	55781	57176
9	51438	53084	54570	55934	54460	56203	57777	59221
10	53199	54901	56438	57849	56334	58137	59765	61259

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	21918	22619	23252	23833	24753	25545	26260	26917
2	23043	23780	24446	25057	26149	26986	27742	28436
3	24173	24947	25646	26287	27536	28417	29213	29943
4	25300	26110	26841	27512	28930	29856	30692	31459
5	26423	27269	28033	28734	30329	31300	32176	32980
6	27554	28436	29232	29963	31719	32734	33651	34492
7	28681	29599	30428	31189	33109	34168	35125	36003
8	29816	30770	31632	32423	34503	35607	36604	37519
9					35899	37048	38085	39037
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	27736	28624	29425	30161	33962	35049	36030	36931
2	29114	30046	30887	31659	35660	36801	37831	38777
3	30482	31457	32338	33146	37353	38548	39627	40618
4	31854	32873	33793	34638	39053	40303	41431	42467
5	33228	34291	35251	36132	40747	42051	43228	44309
6	34597	35704	36704	37622	42441	43799	45025	46151
7	35969	37120	38159	39113	44145	45558	46834	48005
8	37343	38538	39617	40607	45836	47303	48627	49843
9	38725	39964	41083	42110	47529	49050	50423	51684
10					49239	50815	52238	53544

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	36894	38075	39141	40120	39024	40273	41401	42436
2	38555	39789	40903	41926	40684	41986	43162	44241
3	40207	41494	42656	43722	42340	43695	44918	46041
4	41870	43210	44420	45531	43999	45407	46678	47845
5	43524	44917	46175	47329	45656	47117	48436	49647
6	45180	46626	47932	49130	47311	48825	50192	51447
7	46836	48335	49688	50930	48966	50533	51948	53247
8	48491	50043	51444	52730	50626	52246	53709	55052
9	50149	51754	53203	54533	52279	53952	55463	56850
10	51803	53461	54958	56332	53930	55656	57214	58644

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	22964	23699	24363	24972	25698	26520	27263	27945
2	24223	24998	25698	26340	27306	28180	28969	29693
3	25476	26291	27027	27703	28914	29839	30674	31441
4	26729	27584	28356	29065	30522	31499	32381	33191
5	27988	28884	29693	30435	32127	33155	34083	34935
6	29243	30179	31024	31800	33731	34810	35785	36680
7	30496	31472	32353	33162	35336	36467	37488	38425
8	31748	32764	33681	34523	36943	38125	39193	40173
9					38545	39778	40892	41914
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	30054	31016	31884	32681	34765	35877	36882	37804
2	31661	32674	33589	34429	36682	37856	38916	39889
3	33270	34335	35296	36178	38606	39841	40957	41981
4	34872	35988	36996	37921	40531	41828	42999	44074
5	36479	37646	38700	39668	42455	43814	45041	46167
6	38087	39306	40407	41417	44378	45798	47080	48257
7	39690	40960	42107	43160	46302	47784	49122	50350
8	41300	42622	43815	44910	48222	49765	51158	52437
9	42900	44273	45513	46651	50148	51753	53202	54532
10					52068	53734	55239	56620

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	36671	37844	38904	39877	38847	40090	41213	42243
2	38617	39853	40969	41993	40790	42095	43274	44356
3	40562	41860	43032	44108	42739	44107	45342	46476
4	42509	43869	45097	46224	44684	46114	47405	48590
5	44459	45882	47167	48346	46632	48124	49471	50708
6	46405	47890	49231	50462	48575	50129	51533	52821
7	48349	49896	51293	52575	50524	52141	53601	54941
8	50294	51903	53356	54690	52467	54146	55662	57054
9	52242	53914	55424	56810	54416	56157	57729	59172
10	54186	55920	57486	58923	56364	58168	59797	61292

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

(en dollars)

**COLOMBIE-BRITANNIQUE****(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	25727	26550	27293	27975	27985	28881	29690	30432
2	27053	27919	28701	29419	29297	30235	31082	31859
3	28387	29295	30115	30868	30606	31585	32469	33281
4	29721	30672	31531	32319	31918	32939	33861	34708
5	31049	32043	32940	33764	33225	34288	35248	36129
6	32380	33416	34352	35211	34535	35640	36638	37554
7	33710	34789	35763	36657	35845	36992	38028	38979
8	35041	36162	37175	38104	37155	38344	39418	40403
9					38465	39696	40807	41827
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	31113	32109	33008	33833	33485	34557	35525	36413
2	32888	33940	34890	35762	35353	36484	37506	38444
3	34663	35772	36774	37693	37219	38410	39485	40472
4	36437	37603	38656	39622	39085	40336	41465	42502
5	38212	39435	40539	41552	40950	42260	43443	44529
6	39985	41265	42420	43481	42817	44187	45424	46560
7	41762	43098	44305	45413	44683	46113	47404	48589
8	43534	44927	46185	47340	46550	48040	49385	50620
9	45309	46759	48068	49270	48416	49965	51364	52648
10					50285	51894	53347	54681
11					52149	53818	55325	56708

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	35993	37145	38185	39140	38950	40196	41321	42354
2	38084	39303	40403	41413	40954	42265	43448	44534
3	40174	41460	42621	43687	42961	44336	45577	46716
4	42263	43615	44836	45957	44970	46409	47708	48901
5	44355	45774	47056	48232	46977	48480	49837	51083
6	46442	47928	49270	50502	48987	50555	51971	53270
7	48534	50087	51489	52776	50993	52625	54099	55451
8	50627	52247	53710	55053	53001	54697	56229	57635
9	52715	54402	55925	57323	55009	56769	58359	59818
10	54807	56561	58145	59599	57016	58841	60489	62001
11	56896	58717	60361	61870	59023	60912	62618	64183

**ANNEXE « A1-1 » (I)****SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)****CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**MARITIMES****(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)****AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	23739	24499	25185	25815	25144	25949	26676	27343
2	25121	25925	26651	27317	26560	27410	28177	28881
3	26506	27354	28120	28823	27980	28875	29684	30426
4	27880	28772	29578	30317	29395	30336	31185	31965
5	29264	30200	31046	31822	30815	31801	32691	33508
6	30646	31627	32513	33326	32232	33263	34194	35049
7	32024	33049	33974	34823	33649	34726	35698	36590
8	33406	34475	35440	36326	35066	36188	37201	38131
9					36499	37667	38722	39690
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	29004	29932	30770	31539	33877	34961	35940	36839
2	30427	31401	32280	33087	35630	36770	37800	38745
3	31860	32880	33801	34646	37377	38573	39653	40644
4	33283	34348	35310	36193	39125	40377	41508	42546
5	34715	35826	36829	37750	40874	42182	43363	44447
6	36143	37300	38344	39303	42622	43986	45218	46348
7	37568	38770	39856	40852	44369	45789	47071	48248
8	39000	40248	41375	42409	46121	47597	48930	50153
9	40428	41722	42890	43962	47870	49402	50785	52055
10					49605	51192	52625	53941

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	37262	38454	39531	40519	39404	40665	41804	42849
2	39274	40531	41666	42708	41414	42739	43936	45034
3	41287	42608	43801	44896	43424	44814	46069	47221
4	43300	44686	45937	47085	45436	46890	48203	49408
5	45304	46754	48063	49265	47445	48963	50334	51592
6	47317	48831	50198	51453	49457	51040	52469	53781
7	49326	50904	52329	53637	51467	53114	54601	55966
8	51335	52978	54461	55823	53474	55185	56730	58148
9	53347	55054	56596	58011	55485	57261	58864	60336
10	55347	57118	58717	60185	57486	59326	60987	62512

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	25396	26209	26943	27617	27368	28244	29035	29761
2	27206	28077	28863	29585	29014	29942	30780	31550
3	29014	29942	30780	31550	30661	31642	32528	33341
4	30828	31814	32705	33523	32306	33340	34274	35131
5	32639	33683	34626	35492	33955	35042	36023	36924
6	34449	35551	36546	37460	35602	36741	37770	38714
7	36260	37420	38468	39430	37244	38436	39512	40500
8	38073	39291	40391	41401	38893	40138	41262	42294
9	39880	41156	42308	43366	40539	41836	43007	44082
10	41693	43027	44232	45338	42172	43522	44741	45860
11					43817	45219	46485	47647
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	29602	30549	31404	32189	32200	33230	34160	35014
2	31298	32300	33204	34034	33801	34883	35860	36757
3	32995	34051	35004	35879	35401	36534	37557	38496
4	34688	35798	36800	37720	37002	38186	39255	40236
5	36380	37544	38595	39560	38598	39833	40948	41972
6	38082	39301	40401	41411	40198	41484	42646	43712
7	39776	41049	42198	43253	41797	43135	44343	45452
8	41471	42798	43996	45096	43395	44784	46038	47189
9	43167	44548	45795	46940	44993	46433	47733	48926
10	44849	46284	47580	48770	46597	48088	49434	50670
11	46545	48034	49379	50613	48191	49733	51126	52404
12					49787	51380	52819	54139

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	35179	36305	37322	38255	38108	39327	40428	41439
2	36844	38023	39088	40065	39969	41248	42403	43463
3	38510	39742	40855	41876	41827	43165	44374	45483
4	40172	41458	42619	43684	43686	45084	46346	47505
5	41840	43179	44388	45498	45545	47002	48318	49526
6	43501	44893	46150	47304	47402	48919	50289	51546
7	45168	46613	47918	49116	49255	50831	52254	53560
8	46830	48329	49682	50924	51116	52752	54229	55585
9	48497	50049	51450	52736	52975	54670	56201	57606
10	50160	51765	53214	54544	54830	56585	58169	59623
11	51833	53492	54990	56365	56694	58508	60146	61650
12	53496	55208	56754	58173	58550	60424	62116	63669

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	27467	28346	29140	29869	30939	31929	32823	33644
2	28595	29510	30336	31094	32541	33582	34522	35385
3	29720	30671	31530	32318	34143	35236	36223	37129
4	30841	31828	32719	33537	35744	36888	37921	38869
5	31973	32996	33920	34768	37347	38542	39621	40612
6	33097	34156	35112	35990	38951	40197	41323	42356
7	34224	35319	36308	37216	40552	41850	43022	44098
8	35345	36476	37497	38434	42150	43499	44717	45835
9					43748	45148	46412	47572
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	32328	33362	34296	35153	36714	37889	38950	39924
2	34095	35186	36171	37075	38653	39890	41007	42032
3	35866	37014	38050	39001	40590	41889	43062	44139
4	37634	38838	39925	40923	42533	43894	45123	46251
5	39403	40664	41803	42848	44470	45893	47178	48357
6	41172	42490	43680	44772	46408	47893	49234	50465
7	42943	44317	45558	46697	48349	49896	51293	52575
8	44713	46144	47436	48622	50286	51895	53348	54682
9	46482	47969	49312	50545	52225	53896	55405	56790
10	48262	49806	51201	52481	54157	55890	57455	58891

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	38412	39641	40751	41770	41432	42758	43955	45054
2	40361	41653	42819	43889	43882	45286	46554	47718
3	42321	43675	44898	46020	46327	47809	49148	50377
4	44269	45686	46965	48139	48774	50335	51744	53038
5	46224	47703	49039	50265	51223	52862	54342	55701
6	48177	49719	51111	52389	53667	55384	56935	58358
7	50129	51733	53182	54512	56111	57907	59528	61016
8	52080	53747	55252	56633	58525	60398	62089	63641
9	54035	55764	57325	58758	60704	62647	64401	66011
10	55976	57767	59384	60869	62882	64894	66711	68379

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	26707	27562	28334	29042	29195	30129	30973	31747
2	27756	28644	29446	30182	30284	31253	32128	32931
3	28806	29728	30560	31324	31382	32386	33293	34125
4	29853	30808	31671	32463	32476	33515	34453	35314
5	30908	31897	32790	33610	33572	34646	35616	36506
6	31956	32979	33902	34750	34664	35773	36775	37694
7	33005	34061	35015	35890	35761	36905	37938	38886
8	34063	35153	36137	37040	36857	38036	39101	40079
9					37958	39173	40270	41277
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	32261	33293	34225	35081	39833	41108	42259	43315
2	33567	34641	35611	36501	41817	43155	44363	45472
3	34880	35996	37004	37929	43802	45204	46470	47632
4	36183	37341	38387	39347	45784	47249	48572	49786
5	37497	38697	39781	40776	47770	49299	50679	51946
6	38810	40052	41173	42202	49749	51341	52779	54098
7	40120	41404	42563	43627	51730	53385	54880	56252
8	41424	42750	43947	45046	53714	55433	56985	58410
9	42737	44105	45340	46474	55698	57480	59089	60566
10					57680	59526	61193	62723

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	42424	43782	45008	46133	44702	46132	47424	48610
2	44409	45830	47113	48291	46829	48328	49681	50923
3	46399	47884	49225	50456	48958	50525	51940	53239
4	48385	49933	51331	52614	51090	52725	54201	55556
5	50374	51986	53442	54778	53214	54917	56455	57866
6	52359	54034	55547	56936	55347	57118	58717	60185
7	54351	56090	57661	59103	57473	59312	60973	62497
8	56338	58141	59769	61263	59454	61357	63075	64652
9	58314	60180	61865	63412	61348	63311	65084	66711
10	60087	62010	63746	65340	63245	65269	67097	68774

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	24442	25224	25930	26578	27600	28483	29281	30013
2	25696	26518	27261	27943	29154	30087	30929	31702
3	26955	27818	28597	29312	30710	31693	32580	33395
4	28207	29110	29925	30673	32262	33294	34226	35082
5	29466	30409	31260	32042	33819	34901	35878	36775
6	30721	31704	32592	33407	35374	36506	37528	38466
7	31979	33002	33926	34774	36927	38109	39176	40155
8	33240	34304	35265	36147	38481	39712	40824	41845
9					40025	41306	42463	43525
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	30929	31919	32813	33633	37874	39086	40180	41185
2	32455	33494	34432	35293	39764	41036	42185	43240
3	33986	35074	36056	36957	41661	42994	44198	45303
4	35518	36655	37681	38623	43553	44947	46206	47361
5	37048	38234	39305	40288	45444	46898	48211	49416
6	38580	39815	40930	41953	47340	48855	50223	51479
7	40106	41389	42548	43612	49231	50806	52229	53535
8	41635	42967	44170	45274	51129	52765	54242	55598
9	43179	44561	45809	46954	53021	54718	56250	57656
10					54897	56654	58240	59696

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	41143	42460	43649	44740	43517	44910	46167	47321
2	42990	44366	45608	46748	45360	46812	48123	49326
3	44837	46272	47568	48757	47212	48723	50087	51339
4	46681	48175	49524	50762	49058	50628	52046	53347
5	48530	50083	51485	52772	50902	52531	54002	55352
6	50380	51992	53448	54784	52749	54437	55961	57360
7	52227	53898	55407	56792	54599	56346	57924	59372
8	54072	55802	57364	58798	56448	58254	59885	61382
9	55918	57707	59323	60806	58292	60157	61841	63387
10	57762	59610	61279	62811	60069	61991	63727	65320

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	24794	25587	26303	26961	27748	28636	29438	30174
2	26150	26987	27743	28437	29482	30425	31277	32059
3	27502	28382	29177	29906	31214	32213	33115	33943
4	28861	29785	30619	31384	32949	34003	34955	35829
5	30213	31180	32053	32854	34678	35788	36790	37710
6	31568	32578	33490	34327	36415	37580	38632	39598
7	32924	33978	34929	35802	38146	39367	40469	41481
8	34278	35375	36366	37275	39880	41156	42308	43366
9					41613	42945	44147	45251
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	32447	33485	34423	35284	37531	38732	39816	40811
2	34176	35270	36258	37164	39605	40872	42016	43066
3	35909	37058	38096	39048	41677	43011	44215	45320
4	37643	38848	39936	40934	43757	45157	46421	47582
5	39374	40634	41772	42816	45833	47300	48624	49840
6	41111	42427	43615	44705	47905	49438	50822	52093
7	42844	44215	45453	46589	49981	51580	53024	54350
8	44572	45998	47286	48468	52056	53722	55226	56607
9	46315	47797	49135	50363	54135	55867	57431	58867
10					56215	58014	59638	61129

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	39589	40856	42000	43050	41939	43281	44493	45605
2	41698	43032	44237	45343	44042	45451	46724	47892
3	43796	45197	46463	47625	46144	47621	48954	50178
4	45897	47366	48692	49909	48246	49790	51184	52464
5	48002	49538	50925	52198	50349	51960	53415	54750
6	50104	51707	53155	54484	52451	54129	55645	57036
7	52206	53877	55386	56771	54555	56301	57877	59324
8	54308	56046	57615	59055	56651	58464	60101	61604
9	56406	58211	59841	61337	58754	60634	62332	63890
10	58504	60376	62067	63619	60661	62602	64355	65964

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	28223	29126	29942	30691	30703	31685	32572	33386
2	29683	30633	31491	32278	32138	33166	34095	34947
3	31143	32140	33040	33866	33576	34650	35620	36511
4	32601	33644	34586	35451	35012	36132	37144	38073
5	34062	35152	36136	37039	36451	37617	38670	39637
6	35522	36659	37685	38627	37886	39098	40193	41198
7	36983	38166	39235	40216	39323	40581	41717	42760
8	38441	39671	40782	41802	40760	42064	43242	44323
					42197	43547	44766	45885
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	34130	35222	36208	37113	36699	37873	38933	39906
2	36078	37232	38274	39231	38709	39948	41067	42094
3	38024	39241	40340	41349	40719	42022	43199	44279
4	39972	41251	42406	43466	42729	44096	45331	46464
5	41919	43260	44471	45583	44740	46172	47465	48652
6	43868	45272	46540	47704	46746	48242	49593	50833
7	45811	47277	48601	49816	48753	50313	51722	53015
8	47758	49286	50666	51933	50766	52391	53858	55204
9	49706	51297	52733	54051	52772	54461	55986	57386
10					54782	56535	58118	59571
11					56793	58610	60251	61757

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	39398	40659	41797	42842	42617	43981	45212	46342
2	41601	42932	44134	45237	44710	46141	47433	48619
3	43805	45207	46473	47635	46800	48298	49650	50891
4	46008	47480	48809	50029	48885	50449	51862	53159
5	48210	49753	51146	52425	50971	52602	54075	55427
6	50415	52028	53485	54822	53064	54762	56295	57702
7	52619	54303	55823	57219	55150	56915	58509	59972
8	54821	56575	58159	59613	57238	59070	60724	62242
9	57024	58849	60497	62009	59326	61224	62938	64511
10	59226	61121	62832	64403	61418	63383	65158	66787
11	61430	63396	65171	66800	63507	65539	67374	69058

**ANNEXE « A2 »****SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES (ED-LAT)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

LE SALAIRE À VERSER AUX EMPLOYÉ-E-S DES NIVEAUX ED-LAT-01 ET 02 (ENSEIGNEMENT DES LANGUES) DOIT ÊTRE DÉTERMINÉ DE LA FAÇON SUIVANTE :

ENSEIGNEMENT DES  
LANGUES 1 -

L'EMPLOYÉ-E TOUCHERA LE TAUX DE LA GRILLE QUE VALENT SON INSTRUCTION ET SON EXPÉRIENCE.

ENSEIGNEMENT DES  
LANGUES 2 -

L'EMPLOYÉ-E TOUCHERA LE TAUX DE LA GRILLE QUE VALENT SON INSTRUCTION, SON EXPÉRIENCE ET L'ALLOCATION DE PROFESSEUR SENIOR.

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/00	1/7/01	1/7/02	NIVEAU 2	1/7/00	1/7/01	1/7/02
1	31351	32354	33260	34092	35444	36578	37602	38542
2	32739	33787	34733	35601	36947	38129	39197	40177
3	34134	35226	36212	37117	38446	39676	40787	41807
4	35532	36669	37696	38638	39952	41230	42384	43444
5	36922	38104	39171	40150	41454	42781	43979	45078
6	38318	39544	40651	41667	42955	44330	45571	46710
7	39713	40984	42132	43185	44460	45883	47168	48347
8	41112	42428	43616	44706	45957	47428	48756	49975
9	42501	43861	45089	46216	47461	48980	50351	51610
10	43898	45303	46571	47735	48964	50531	51946	53245
11	45291	46740	48049	49250	50466	52081	53539	54877
12	46692	48186	49535	50773	51970	53633	55135	56513
13					53470	55181	56726	58144

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	37442	38640	39722	40715	39916	41193	42346	43405
2	38943	40189	41314	42347	41498	42826	44025	45126
3	40443	41737	42906	43979	43086	44465	45710	46853
4	41949	43291	44503	45616	44667	46096	47387	48572
5	43448	44838	46093	47245	46251	47731	49067	50294
6	44952	46390	47689	48881	47833	49364	50746	52015
7	46454	47941	49283	50515	49419	51000	52428	53739
8	47954	49489	50875	52147	51003	52635	54109	55462
9	49458	51041	52470	53782	52584	54267	55786	57181
10	50960	52591	54064	55416	54171	55904	57469	58906
11	52464	54143	55659	57050	55755	57539	59150	60629
12	53964	55691	57250	58681	57338	59173	60830	62351
13	55467	57242	58845	60316	58920	60805	62508	64071

**ALLOCATION DE PROFESSEUR SENIOR (ENSEIGNEMENT DES LANGUES  
LAT-02) – 4 080 \$ PAR ANNÉE**

**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-LAT**

\*\*

**6. Dispositions diverses**

L'expression « formation pédagogique », aux fins de l'application du présent régime de rémunération, se compose de l'un ou l'autre ou d'une combinaison des éléments suivants :

- a) Une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.
- b) Une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement dans l'un ou l'autre des domaines connexes suivants : andragogie, anthropologie, communications sociales, enseignement, histoire, journalisme, linguistique (y compris les études en langues étrangères et traduction), littérature, philosophie, psychologie, sciences informatiques, sciences politiques, service social, sociologie et théologie.

**ANNEXE « A3 »****SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (ED-EDS)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****EDS 1**

De :	\$	46804	49246	51017	52782	54549
À :	A	48302	50822	52650	54471	56295
	B	49654	52245	54124	55996	57871
	C	50895	53551	55477	57396	59318

**EDS 2**

De :	\$	56078	57835	59582
À :	A	57872	59686	61489
	B	59492	61357	63211
	C	60979	62891	64791

**EDS 3**

De :	\$	59845	61736	63618
À :	A	61760	63712	65654
	B	63489	65496	67492
	C	65076	67133	69179

**EDS 4**

De :	\$	64172	66115	68056
À :	A	66226	68231	70234
	B	68080	70141	72201
	C	69782	71895	74006

**EDS 5**

De :	\$	69170	71297	73399
À :	A	71383	73579	75748
	B	73382	75639	77869
	C	75217	77530	79816

**ANNEXE « A4 »****GROUPE DE LA BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****LS-1**

De :	\$	41774	43070	44364	45660	46952	48246
À :	A	43111	44448	45784	47121	48454	49790
	B	44318	45693	47066	48440	49811	51184
	C	45426	46835	48243	49651	51056	52464

De :	\$	49541	50835
À :	A	51126	52462
	B	52558	53931
	C	53872	55279

**LS-2**

De :	\$	46196	47719	49243	50764	52290
À :	A	47674	49246	50819	52388	53963
	B	49009	50625	52242	53855	55474
	C	50234	51891	53548	55201	56861

**LS-3**

De :	\$	54040	55777	57510	59245	60982
À :	A	55769	57562	59350	61141	62933
	B	57331	59174	61012	62853	64695
	C	58764	60653	62537	64424	66312

**LS-4**

De :	\$	55948	57966	59979	61999	64016	66033
À :	A	57738	59821	61898	63983	66065	68146
	B	59355	61496	63631	65775	67915	70054
	C	60839	63033	65222	67419	69613	71805

**LS-5**

De :	\$	67457	69664	71868	74073	76281	78487
À :	A	69616	71893	74168	76443	78722	80999
	B	71565	73906	76245	78583	80926	83267
	C	73354	75754	78151	80548	82949	85349

## **NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU GROUPE LS**

### **Généralités**

\*\*

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tout employé-e est de douze (12) mois.

**ANNEXE « A5 » (I)****GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****SOUS-GROUPE DES AIDES-ENSEIGNANTS  
(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION - 10 MOIS)****RÉGION : MARITIMES**

De :	\$	23988	24992	25989	26989	27998
À :	A	24756	25792	26821	27853	28894
	B	25449	26514	27572	28633	29703
	C	26085	27177	28261	29349	30446

De :	\$	28999	29992			
À :	A	29927	30952			
	B	30765	31819			
	C	31534	32614			

**RÉGION : QUÉBEC**

De :	\$	26736	27676	28610	29547	30480
À :	A	27592	28562	29526	30493	31455
	B	28365	29362	30353	31347	32336
	C	29074	30096	31112	32131	33144

De :	\$	31424	32360			
À :	A	32430	33396			
	B	33338	34331			
	C	34171	35189			

**RÉGION : ONTARIO**

De :	\$	24955	25963	26981	27995	29012
À :	A	25754	26794	27844	28891	29940
	B	26475	27544	28624	29700	30778
	C	27137	28233	29340	30443	31547

De :	\$	30022	31042
À :	A	30983	32035
	B	31851	32932
	C	32647	33755

**RÉGION : MANITOBA**

De :	\$	25151	26032	26916	27789	28665
À :	A	25956	26865	27777	28678	29582
	B	26683	27617	28555	29481	30410
	C	27350	28307	29269	30218	31170

De :	\$	29552	30430
À :	A	30498	31404
	B	31352	32283
	C	32136	33090

**RÉGION : SASKATCHEWAN**

De :	\$	24985	25992	26998	28003	29010
À :	A	25785	26824	27862	28899	29938
	B	26507	27575	28642	29708	30776
	C	27170	28264	29358	30451	31545

De :	\$	30015	31013
À :	A	30975	32005
	B	31842	32901
	C	32638	33724

**RÉGION : ALBERTA**

De :	\$	25299	26348	27397	28451	29506
À :	A	26109	27191	28274	29361	30450
	B	26840	27952	29066	30183	31303
	C	27511	28651	29793	30938	32086

De :	\$	30554	31607
À :	A	31532	32618
	B	32415	33531
	C	33225	34369

**RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE**

De :	\$	24868	25927	26999	28074	29137
À :	A	25664	26757	27863	28972	30069
	B	26383	27506	28643	29783	30911
	C	27043	28194	29359	30528	31684

De :	\$	30208	31275
À :	A	31175	32276
	B	32048	33180
	C	32849	34010

**ANNEXE « A5 » (II)****GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****SOUS-GROUPE DES MONITEURS DE LANGUE****LAI-1**

De :	\$	41563	42482	43391	44296	45204
À :	A	42893	43841	44780	45713	46651
	B	44094	45069	46034	46993	47957
	C	45196	46196	47185	48168	49156

De :	\$	46118	47024
À :	A	47594	48529
	B	48927	49888
	C	50150	51135

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

De :	\$	30993	31912	32821	33725	34634
À :	A	31985	32933	33871	34804	35742
	B	32881	33855	34819	35779	36743
	C	33703	34701	35689	36673	37662

De :	\$	35548	36454
À :	A	36686	37621
	B	37713	38674
	C	38656	39641

**PEI-2**

De :	\$	52680	53836	55001	56169
À :	A	54366	55559	56761	57966
	B	55888	57115	58350	59589
	C	57285	58543	59809	61079
De :	\$	57331	58490		
À :	A	59166	60362		
	B	60823	62052		
	C	62344	63603		

**APPENDICE « B »****RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS****Généralités****Définitions**

\*\*

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

\*\*

**Indemnité d'études** (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$.

**Partie I****Rôles et responsabilités****1.1 Ministères**

\*\*

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

ou

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

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

\*\*

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

## **1.4 Employé-e-s**

\*\*

**1.4.3** Les employé-e-s optants doivent :

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

## **Partie II**

### **Avis officiel**

#### **2.1 Ministère**

\*\*

**2.1.1** Tel que déjà mentionné à l'article 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 employé-e-s 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.

## **Partie VI**

### **Options offertes aux employé-e-s**

#### **6.1 Généralités**

\*\*

**6.1.2** L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 120 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

\*\*

**6.1.3** L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou qu'elle a fait son choix par écrit.

\*\*

**6.1.4** Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

\*\*

**6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

### 6.3 Options

**6.3.1** Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

a)

\*\*

- (ii) À la demande de l'employé-e, 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 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).

\*\*

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas huit mille dollars (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-e 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-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément 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-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

\*\*

**6.3.6** Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

\*\*

**6.3.8** Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

**\*\*APPENDICE « C »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LES ANNEXES « A-1 » ET « A1-1 »  
ET LEUR MISE EN ŒUVRE POUR LES PROFESSEURS  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

1. Là où le Service correctionnel du Canada a pris l'initiative avant le 29 décembre 1998 de placer des ED-EST à un niveau plus élevé sur la grille de salaire que celui où ces employé-e-s auraient été placés si l'on avait évalué leurs qualifications conformément à la convention collective en vigueur au moment d'un tel placement, l'Employeur s'engage à ne pas remettre en question le placement effectué à l'initiative du Service correctionnel du Canada.
2. Nonobstant le précédent alinéa et toute autre disposition de la présente convention, lorsqu'un employé-e a été placé à un niveau de scolarité plus élevé sur la grille salariale que là où sa scolarité aurait dû le placer, cet employé-e ne pourra pas se prévaloir des dispositions concernant la progression à un niveau de scolarité plus élevé sur la grille de salaire tant qu'il ou elle ne satisfera pas aux exigences de scolarité pour le niveau où il ou elle est présentement placé.
3. Lorsque l'Employeur demande une évaluation des compétences professionnelles de l'enseignant, les coûts reliés à l'évaluation proprement dite seront à la charge de l'Employeur, et tous les coûts reliés à la fourniture des documents pertinents seront assumés par l'employé-e. Lorsque l'évaluation est entreprise à la demande de l'employé-e, tous les coûts seront à la charge de ce dernier ou cette dernière.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

**\*\*APPENDICE « D »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE  
ET LES QUESTIONS RELIÉES AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS  
PAR CLASSE POUR LES ÉCOLES D'AINC**

Les parties conviennent d'établir deux comités conjoints (un pour l'Ontario et un pour l'Alberta) composés chacun d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontreront au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ces comités étudieront la question du nombre d'étudiants par classe ainsi que les questions reliées au nombre d'étudiants par classe.

Chaque comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1<sup>re</sup>) rencontre.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

**\*\*APPENDICE « E »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL À LA  
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE.**

La présente a pour objet de confirmer une entente survenue dans les négociations au nom des employé-e-s des bibliothèques nationales du groupe de la bibliothéconomie.

Pour ce qui est de la mise en application des alinéas 44.04a), b) et c) de l'article 44, « Durée du travail », l'Employeur doit consulter l'Alliance avant de réinstaurer les heures de travail prolongées à la Bibliothèque nationale.

La mise en œuvre de cette modification ne pourra se faire avant soixante (60) jours à compter de la date du début des consultations avec l'Alliance.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

**\*\*APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT L'ARTICLE 50.05,  
INDEMNITÉ VERSÉE AUX PROFESSEURS DE MATIÈRES  
SPÉCIALISÉES**

1. Les parties ont convenu d'établir un groupe de travail afin de revoir les points suivants :
  - La définition de « spécialisation »
  - Les domaines spécialisés
  - Formation requise afin d'acquérir une spécialisation
  - Temps d'enseignement dans un domaine spécialisé pour être admissible à l'indemnité
2. Le groupe de travail débutera sa révision dans le mois suivant la signature de la convention collective et soumettra ses recommandations à l'Alliance de la Fonction publique du Canada et à l'Employeur au plus tard six (6) mois suivant la signature de la convention collective.
3. Chaque partie désignera deux (2) membres pour représenter les intérêts des parties. Le temps passé par les membres du comité sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

**\*\*APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT  
L'UTILISATION D'EMPLOYÉ-E-S À PÉRIODE DÉTERMINÉE**

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

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC pour réviser l'utilisation d'employé-e-s à période déterminée. Le comité se réunira au cours des quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1<sup>re</sup>) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, le genre de révision, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

L'Employeur convient de fournir jusqu'à sept cent cinquante mille dollars (750 000 \$) pour payer toutes les dépenses du comité. Le comité fera rapport de ses travaux au plus tard six (6) mois après sa première réunion.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

**\*\*APPENDICE « H »**

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

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

L'Employeur convient de créer un fonds de sept millions de dollars (7 000 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un projet pilote de formation mixte. Le programme de formation mixte de l'AFPC et de l'Employeur offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du syndicat pour administrer le fonds. Le comité se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1<sup>re</sup>) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, l'accessibilité à la formation, le genre de formation qui sera offerte, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

**\*\*APPENDIX « I »**

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LA NORME GÉNÉRALE DE CLASSIFICATION (NGC)**

À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération EB liée à la NGC pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négocier n'aura pas été signifié.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

## TABLE DES MATIÈRES

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

17	HARCÈLEMENT SEXUEL .....	15
18	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	15
**19	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ .....	16
**20	CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	18
21	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	25
22	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	29
22.01	Congé de mariage payé .....	29
**22.02	Congé de deuil payé .....	29
22.03	Congé de maternité non payé .....	30
***22.04	Indemnité de maternité.....	31
***22.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides .....	34
***22.06	Congé parental non payé .....	36
***22.07	Indemnité parentale.....	37
***22.08	Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides .....	41
22.09	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.....	42
22.10	Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent .....	42
22.11	Congé non payé pour les obligations personnelles .....	43
22.12	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint .....	44
**22.13	Congé payé pour obligations familiales.....	44
22.14	Congé pour comparution .....	45
22.15	Congé pour accident de travail.....	46
22.16	Congé de sélection du personnel .....	46
**22.17	Congé pour bénévolat .....	47
**22.18	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs.....	47
**23	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	48
24	INDEMNITÉ DE DÉPART .....	54
**25	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE .....	57

**26	ADMINISTRATION DE LA PAYE .....	61
27	TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	63
28	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	65
29	DISPONIBILITÉ.....	67
30	PRIMES DE POSTE .....	68
31	EXPOSÉ DES FONCTIONS .....	68
32	MESURES DISCIPLINAIRES .....	68
33	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	69
34	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	70
35	CONSULTATION MIXTE .....	71
**36	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE .....	73
**37	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	75
**38	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL .....	80
39	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE.....	84
40	RÉGIME DE SOINS DENTAIRE.....	87
41	CESSATION OU TRANSFERT D'ACTIVITÉ .....	87
42	DISPOSITIONS DIVERSES – GROUPE ED .....	88
43	REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION REÇUE EN DEHORS DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL .....	90

**44	DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS .....	90
**45	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU .....	92
46	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT .....	97
47	ARRÊT PÉDAGOGIQUE .....	99
48	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EDS .....	99
**49	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	100
50	INDEMNITÉS .....	103
51	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	105
52	QUALITÉ D'AUTEUR – GROUPE LS .....	107
53	OBLIGATIONS RELIGIEUSES .....	107
54	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	108
55	DROITS D'INSCRIPTION .....	108
56	PRINCIPE DE POSTE .....	108
57	MODIFICATION DE LA CONVENTION .....	109
**58	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ .....	109
59	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES .....	111
60	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES .....	111

61	CONGÉ ACCORDÉ AUX ENSEIGNANTS DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS.....	112
**62	DURÉE DE LA CONVENTION.....	112
<b>**APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION .....</b>		<b>114</b>
<b>ANNEXE « A1 » (I).....</b>		<b>115</b>
SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)		
<b>ANNEXE « A1-1 » (I).....</b>		<b>129</b>
SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST) - CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE		
<b>ANNEXE « A2 » .....</b>		<b>150</b>
SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES (ED-LAT)		
<b>ANNEXE « A3 » .....</b>		<b>156</b>
SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (ED-EDS)		
<b>ANNEXE « A4 » .....</b>		<b>158</b>
GROUPE DE LA BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)		
<b>ANNEXE « A5 » (I).....</b>		<b>161</b>
GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)		

<b>ANNEXE « A5 » (II)</b> .....	<b>164</b>
GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)	
<b>**APPENDICE « B »</b> .....	<b>167</b>
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	
<b>**APPENDICE « C »</b> .....	<b>209</b>
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES ANNEXES « A-1 » ET « A1-1 » ET LEUR MISE EN ŒUVRE POUR LES PROFESSEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	
<b>**APPENDICE « D »</b> .....	<b>211</b>
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE ET LES QUESTIONS RELIÉES AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE POUR LES ÉCOLES D'AINC	
<b>**APPENDICE « E »</b> .....	<b>212</b>
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL À LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE.	

**\*\*APPENDICE « F » ..... 213**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL  
DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE  
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT L'ARTICLE 50.05, INDEMNITÉ  
VERSÉE AUX PROFESSEURS DE MATIÈRES  
SPÉCIALISÉES

**\*\*APPENDICE « G » ..... 215**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL  
DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE  
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT L'UTILISATION D'EMPLOYÉ-E-S  
À PÉRIODE DÉTERMINÉE

**\*\*APPENDICE « H » ..... 217**

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

**\*\*APPENDIX « I » ..... 219**

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU  
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA  
NORME GÉNÉRALE DE CLASSIFICATION (NGC)

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

\*\*\* Trois astérisques indiquent une modification à la convention précédente qui a été négociée pendant la présente ronde de négociation et mise en œuvre dès le 23 janvier 2001.

## **ARTICLE 1**

### **OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

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

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

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

« **aides-enseignants** » sont des employé-e-s qui donnent un enseignement en salle de classe ou qui font fonction d'aide au jardin d'enfants, d'aide en salle de classe et de technicien-conseil (teachers' aides),

« **Alliance** » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance),

« **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave),

« **congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du travail effectué un jour férié, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires

applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave),

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

« **conjoint de fait** » : il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé-e 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 de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales (membership dues),

« **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),

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

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

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

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

ou

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

ou

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

et

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

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

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

a) le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par cinq (5),

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

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

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

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

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

et

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

### **ARTICLE 3**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

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

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

## **ARTICLE 4**

### **SÛRETÉ DE L'ÉTAT**

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

## **ARTICLE 5**

### **PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE**

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

## **ARTICLE 6**

### **RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

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

## **ARTICLE 7**

### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

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

## **ARTICLE 8**

### **REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S**

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

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

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

#### **8.04**

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

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

## **ARTICLE 9**

### **UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

\*\*

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

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

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

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

## ARTICLE 10

### PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 11 INFORMATION**

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

**11.02** L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

## **\*\*ARTICLE 12 CONFLITS DE TRAVAIL**

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

## **ARTICLE 13 RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

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

**ARTICLE 14**  
**CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR**  
**LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

**Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

**14.01** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :

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

et

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

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

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

- a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

**14.03** L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

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

### **Séances d'une commission d'arbitrage, d'un bureau de conciliation et d'un mode substitutif de règlement des différends**

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

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

### **Arbitrage des griefs**

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

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

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

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

**14.08** Sous réserve des nécessités du service,

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

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

### **Séances de négociations contractuelles**

**14.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

### **Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

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

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

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

**14.12** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

### **Cours de formation des représentants**

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

## **ARTICLE 15**

### **GRÈVES ILLÉGALES**

**15.01** La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de ceux ou celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusques et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

## **ARTICLE 16**

### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

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

#### **16.02**

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

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

## **ARTICLE 17**

### **HARCÈLEMENT SEXUEL**

**17.01** L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

#### **17.02**

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

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

## **ARTICLE 18**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

#### **18.01**

- a) Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, au paragraphe 22.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

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

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

**18.04** L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

**18.05** L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la convention.

**18.06** L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**18.07** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

**18.08** L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

## **ARTICLE 19**

### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

**19.01** L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

Aux fins de l'application du paragraphe 19.01, l'employé-e travaillant selon l'année scolaire, au sens où l'entend la présente convention, est réputé avoir touché la rémunération d'au moins dix (10) jours par mois pendant la période du congé d'été, à la condition qu'il ou elle continue d'être au service de l'Employeur pendant l'année scolaire suivante.

**19.02** L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que l'Employeur détermine,

et

b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

**19.03** À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 19.02a).

**19.04** Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 19.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur :

a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, s'il ou elle attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

**19.05** Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**19.06** L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

\*\*

**19.07** Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi précédente au sein de la fonction publique mais non utilisés seront rendus à l'employé-e qui a été mis en disponibilité s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

**19.08** L'Employeur convient que l'employé-e faisant l'objet d'une recommandation de licenciement motivé en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être renvoyé avant la date à laquelle il ou elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie.

## **ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

### **20.01**

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

\*\*

### **20.02 Acquisition des crédits de congé annuel**

Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins dix (10) jours de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) un virgule vingt-cinq (1,25) jour jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;

ou

un virgule vingt-cinq (1,25) jour jusqu'au mois où survient son septième (7<sup>e</sup>) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;

- b) un virgule soixante-sept (1,67) jour à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;

ou

un virgule soixante-sept (1,67) jour à partir du mois où survient son septième (7<sup>e</sup>) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;

\*\*

- c) un virgule quatre-vingt-quatre (1,84) jour à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;

- d) un virgule quatre-vingt douze (1,92) jour à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;

- e) deux virgule zéro neuf (2,09) jours à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

- f) deux virgule vingt-cinq (2,25) jours à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

- g) deux virgule cinq (2,5) jours à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.

### **20.03**

- a) Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels, sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

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

### **Droit aux congés annuels payés**

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

**20.05** Si, à la fin de l'exercice financier, les droits au congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi (1/2) journée supérieure.

### **Établissement du calendrier des congés annuels payés**

Le paragraphe ED-20.06 ne s'applique qu'au groupe ED :

#### **ED - 20.06 Attribution des congés annuels payés**

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

- a) pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, si l'employé-e le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre et si l'employé-e le demande avant le 1<sup>er</sup> octobre, pour des période de vacances qui s'étendent entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril;
- b) pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
- (i) la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine,

et

- (ii) si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.
- c) L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à b).

Le paragraphe LS/EU -20.06 s'applique aux groupes LS et EU seulement :

**LS/EU - 20.06**

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

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

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

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

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

**20.09**

- a) L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b) L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse trente (30) jours qui est automatiquement convertie en espèces, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.
- c) Nonobstant l'alinéa b), pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent quinze (15) jours peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.
- d) L'employé-e qui, le 28 décembre 1998, avait plus de trente (30) jours de crédits de congé annuel acquis au cours d'années de congé annuel antérieures doit, au cours de chacune des quatre (4) années de congé annuel suivantes, utiliser et/ou faire convertir en espèces au moins vingt-cinq pour cent (25 %) de la part des crédits qui dépasse trente (30) jours, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> avril 1999. Le cas échéant, la somme est payée en un (1) seul versement par année et est calculée en multipliant le nombre de jours de congés annuels en question par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat de nomination lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.
- e) Quand, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e demande des congés annuels payés, conformément aux paragraphes ED 20.06 ou LS/EU 20.06, sans pouvoir se faire accorder tous les congés demandés, la part des congés acquis pendant cette année de congé annuel qu'il ou elle s'est vu refuser doit être inscrite au calendrier de l'année de congé annuel suivante, par accord mutuel. Un tel accord mutuel ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

- f) Même si le solde de ses crédits de congé annuel ne doit pas normalement dépasser de plus de trente (30) jours le nombre de jours auxquels il ou elle a droit pour l'exercice en cours, l'employé-e peut demander, dans un cas exceptionnel, de reporter des crédits excédentaires de congé annuel à une fin précise. Il ou elle doit faire état dans sa demande de la durée et de l'objet du report.

### **Rappel pendant le congé annuel payé**

#### **20.10**

- a) L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel payé.
- b) Lorsque, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il ou elle engage pour :
- (i) se rendre à son lieu de travail,
  - et
  - (ii) retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en congé après avoir accompli les tâches qui ont nécessité son rappel,
- après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.
- c) L'employé-e n'est pas considéré être en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 20.10b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

### **Congé de cessation d'emploi**

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

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

### **Paiements anticipés**

#### **20.13**

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

### **Annulation ou déplacement de la période de congé annuel**

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

#### **20.15 Nomination à un poste chez un employeur distinct**

Nonobstant le paragraphe 20.11, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

\*\*

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

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

\*\*

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

Les employé-e-s bénéficient d'un congé non payé pendant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre, à condition que l'Employeur en reçoive la demande avant le 15 mars de chaque année, que le congé non payé suive immédiatement le congé annuel et qu'au niveau ministériel, les demandes totales réparties sur les cinq (5) mois précités ne dépassent pas quatre pour cent (4 %) des employé-e-s assujettis au présent paragraphe. Le nombre total de semaines de congé annuel payé figurant au dossier de l'employé-e plus le nombre total de semaines de congé non payé qui s'ajoutent aux semaines de congé annuel ne doit pas dépasser dix (10) semaines. La période d'autorisation d'absence non payée est considérée comme du temps de travail exécuté pour l'accumulation des crédits de congé, à condition que l'employé-e demeure au service de l'Employeur le mois qui suit immédiatement le retour au travail.

**ARTICLE 21****JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS****Exclusions**

Les employé-e-s du sous-groupe ED-EST du groupe de l'enseignement qui travaillent pendant la durée de l'année scolaire définie à l'alinéa 45.01a), sont exclus de l'application des dispositions du présent article.

**21.01** Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le Jour de l'an,

- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

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

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

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

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

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

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

et

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

c)

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

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

- a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 21.05;

ou

- b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicables.

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

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

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

## **ARTICLE 22**

### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

#### **22.01 Congé de mariage payé**

- a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.
- b) Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années de service continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

#### **22.02 Congé de deuil payé**

\*\*

- a) 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-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

\*\*

- b) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut

bénéficiaire d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

\*\*

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

### **22.03 Congé de maternité non payé**

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

#### **22.04 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de 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 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 22.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de 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 plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement 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.

## **22.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- a) L'employée qui :

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

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

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de 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).

\*\*\*

#### **Dispositions transitoires aux paragraphes 22.04 et 22.05**

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

**22.06 Congé parental non payé**

\*\*\*

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

\*\*\*

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

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :

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

ou

- (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e 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-e 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-e 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-e;
  - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

\*\*\*

- 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 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.

## **22.07 Indemnité parentale**

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché 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 ou elle s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

\*\*\*

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant;

\*\*\*

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e 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-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e 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 ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) si l'employé-e 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 ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la

preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

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

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

et

  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.07a)(iii),

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

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle 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 paragraphes 22.06 et 22.07**

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du présent article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

**22.09 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire**

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.
- b) L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de fait), selon les conditions suivantes :
  - (i) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
  - (ii) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
  - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
  - (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- c) Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

**22.10 Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent**

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.
- b) Un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- (i) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
  - (ii) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
  - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
  - (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- c) Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

#### **22.11 Congé non payé pour les obligations personnelles**

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

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

calcul des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **22.12 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint**

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

#### **22.13 Congé payé pour obligations familiales**

\*\*

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers et les enfants du conjoint de droit 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-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- b) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

\*\*

- (i) d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

\*\*

- (iv) d'une durée de deux (2) journées pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

#### **22.14 Congé pour comparution**

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
  - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,
  - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
  - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,

- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,

ou

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

### **22.15 Congé pour accident de travail**

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,

ou

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

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

### **22.16 Congé de sélection du personnel**

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

\*\*

**22.17 Congé pour bénévolat**

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, 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;

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

**22.18 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

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

\*\*

**b) Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, 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-e et à l'Employeur, Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

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

**Les paragraphes 23.01 à 23.14 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).**

**Congé d'études**

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

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

**23.03** Les demandes de congé d'études doivent normalement être présentées à l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année scolaire précédente dans le cas des employé-e-s autres que les employé-e-s du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada; les demandes de congés des employé-e-s du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada doivent normalement être présentées à l'Employeur avant le 31 janvier.

**23.04** La demande doit être accompagnée d'une déclaration énonçant le domaine dans lequel les études s'inscrivent, le programme d'études proposé et l'utilité du congé pour l'employé-e et pour l'Employeur.

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

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

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

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

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

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

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

Si l'employé-e :

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

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

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

### **Perfectionnement professionnel**

#### **23.12 Perfectionnement professionnel**

- a) « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'Employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
- (i) un cours organisé par l'Employeur;
  - (ii) un cours offert par une institution académique reconnue;
  - (iii) un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;
  - (iv) un colloque, un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.
- b) Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.12a) et qu'il est choisi par l'Employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27 et 49, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- c) Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel touche le remboursement des dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'Employeur juge appropriée.
- d) Lorsque l'Employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.12a)(ii),

(iii) et (iv) ci-dessus, l'Employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

### **23.13 Congé d'examen**

Une autorisation d'absence payée peut être accordée à un employé-e pour se présenter à un examen qui l'oblige à s'absenter pendant ses heures de travail. Une telle autorisation d'absence n'est accordée que si le cours d'études est directement relié aux fonctions de l'employé-e ou est de nature à améliorer ses qualifications professionnelles.

### **23.14 Période des cours pris à la demande de l'Employeur**

Tout employé-e qui suit un cours à la demande de l'Employeur est considéré comme étant en fonction, et il ou elle reçoit la rémunération, les allocations et les indemnités inhérentes.

**Les paragraphes 23.15 à 23.18 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de la bibliothéconomie (LS).**

### **23.15 Congé d'études**

- a) Tout employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou se propose de fournir.

\*\*

- b) Tout employé-e en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire équivalant à au moins cinquante pour cent (50 %) et pouvant atteindre cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé-e qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.

- c) Toute allocation dont bénéficie un employé-e et qui ne constitue pas une partie de son salaire de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'allocation de congé d'études.
- d) Les allocations que reçoit l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non maintien des allocations.
- e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, tout employé-e doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'il ou elle reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé-e, sauf avec la permission de l'Employeur,
  - (i) abandonne le cours d'études,
  - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours d'étude,

ou

  - (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il ou elle s'est engagé à faire après son cours d'études,

il ou elle rembourse à l'Employeur toutes les allocations qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.
- f) L'Employeur s'efforce de redonner à l'employé-e un poste dont le niveau du traitement de base n'est pas inférieur à celui du poste qu'il ou elle occupait juste avant le commencement du congé d'études.

### **23.16 Assistance aux conférences et aux congrès**

- a) Afin que chaque employé-e ait l'occasion d'échanger ses connaissances avec des collègues de la profession et de se renseigner sur leur expérience mutuelle, il ou elle a le droit de demander d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation. L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles déterminées par l'Employeur.

- b) Tout employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c) Tout employé-e invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d) L'employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 27 et 49 relativement aux heures passées à la conférence ou au congrès et à celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf pour ce qui peut être prévu à l'alinéa 23.16b).

### **23.17 Perfectionnement professionnel**

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité, à l'occasion, de participer,
  - (i) à des séminaires, à des ateliers de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
  - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur,  
  
ou
  - (iii) d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.
- b) Tout employé-e peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et

l'Employeur peut choisir un employé-e, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.

- c) Lorsqu'un employé-e est choisi par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'Employeur consulte l'employé-e avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail et d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d) Tout employé-e choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il ou elle peut devenir admissible. L'employé-e n'a droit à aucune rémunération en vertu des articles 27 et 49 durant le temps passé en perfectionnement professionnel prévu par le présent paragraphe.
- e) Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

### **23.18 Congé d'examen**

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

## **ARTICLE 24**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

**24.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

- a) **Mise en disponibilité**
  - (i) Dans le cas d'une première 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 et divisée 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 et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

**b) Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 24.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

**c) Renvoi en cours de stage**

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

**d) Retraite**

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction*

*publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) **Décès**

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

f) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**24.02** La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 24.01.

**24.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct**

Nonobstant l'alinéa 24.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite loi.

**ARTICLE 25**

**INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

**Généralités**

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

**25.02** L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur les pénitenciers*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels, et qui est exposé à des risques immédiats de blessures corporelles par suite d'agressions et à d'autres conditions désagréables.

**Degrés d'exposition**

**25.03** Le facteur tient compte de 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 l'exposition journalière continue et pendant toute la journée aux conditions énoncées au paragraphe 25.02 ci-dessus.
- Exposition fréquente - Désigne l'exposition journalière, fréquente en général, et pendant une ou plusieurs parties de la journée de travail, aux conditions énoncées au paragraphe 25.02 ci-dessus.
- Exposition limitée - Désigne l'exposition, à l'occasion, aux conditions énoncées au paragraphe 25.02 ci-dessus.

\*\*

**Formule**

**25.04** 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 (600 \$)
Fréquente	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)
Limitée	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)	10 % X (190 \$)

**En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 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 \$)

## **Montant de l'IFP**

\*\*

### **25.05**

#### **En vigueur à la date de signature**

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-e.

#### **En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 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-e.

## **Application de l'IFP**

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

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

**25.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe 25.11 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

**25.09** Sous réserve des dispositions du paragraphe 25.10 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un degré différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

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

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

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

ou

- b) pendant la période entière de congés payés lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

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

*Loi sur la pension de la fonction publique*

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

*Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation.*

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

## **ARTICLE 26**

### **ADMINISTRATION DE LA PAYE**

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

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

a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;

ou

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

**26.03**

a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont stipulées.

b) L'alinéa 26.03c) remplace les Directives sur la rémunération avec effet rétroactif.

c) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :

(i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient

partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;

- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa c)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu du présent paragraphe lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

**26.04** Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

**26.05** Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 février 1982 à l'égard d'employé-e-s dont le poste est bloqué.

**26.06** Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi une nouvelle norme de classification à l'égard du groupe qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

\*\*

**26.07**

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3)

jours de travail consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

**26.08** Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

## **ARTICLE 27**

### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

**27.02** Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

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

- a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue du départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

- c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

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

- a) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, il ou elle touche :
  - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
  - et
  - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

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

classification inscrite au certificat de nomination de l'employé-e le dernier jour de l'exercice financier.

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

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

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

## **ARTICLE 28**

### **INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

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

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
- ou
- b) un jour de repos,
- ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
  - (i) un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une

période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 21.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention,

ou

- (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail,

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

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

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

### **Non-cumul des paiements**

**28.03** Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 28.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

### **28.04 Congé compensateur**

Les paragraphes 49.07, 49.08 et 49.09 de l'article sur les heures supplémentaires (article 49) s'appliquent à la rémunération méritée en vertu des sous-alinéas 28.01c)(i) et 28.01d).

### **28.05 Frais de transport**

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.01c) et d), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

- (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

- (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

## **ARTICLE 29**

### **DISPONIBILITÉ**

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

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

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

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

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

### **Non-cumul des paiements**

**29.06** Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail, ainsi que le paragraphe 29.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

## **ARTICLE 30 PRIMES DE POSTE**

### **30.01 Prime de poste**

L'employé-e qui travaille par postes dont les heures de travail sont prévues conformément aux dispositions des paragraphes 44.04, 45.10 et 46.04 touche une prime de poste de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h 00 et 16 h 00.

### **30.02 Prime de fin de semaine**

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## **ARTICLE 31 EXPOSÉ DES FONCTIONS**

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

## **ARTICLE 32 MESURES DISCIPLINAIRES**

**32.01** Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

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

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

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

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

## **ARTICLE 33**

### **EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

#### **33.01**

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, l'employé-e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b) Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son

rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.

- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

**33.02**

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

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

**ARTICLE 34**  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

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

## **ARTICLE 35**

### **CONSULTATION MIXTE**

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

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

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

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

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

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

#### **Comités de consultation**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**36.03**

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

Directive sur l'aide au transport quotidien;

Directive sur la prime au bilinguisme;

Directive sur la réinstallation;

\*\*

Directive sur le régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

Directive sur les charges des logements;

\*\*

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

Directive sur les uniformes;

Directive sur les voyages d'affaires;

Directives sur le service extérieur;

Santé / Sécurité

Directive sur l'électricité;

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle;

Directive sur l'hygiène;

Directive sur l'indemnité de premiers soins;

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur;

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments;

Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe;

Directive sur la manutention des matériaux;

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers Soins;

Directive sur le refus de travailler;

Directive sur les appareils de levage;

Directive sur les charpentes surélevées;

Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne;

Directive sur les comités et les représentants;

Directive sur les espaces clos dangereux;

Directive sur les outils et machines;

Directive sur les pesticides;

Directive sur les substances dangereuses.

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

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

## **ARTICLE 37**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**37.01** En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de 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 la partie 14 des règlements du CNM.

**37.02** Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 37.05, compte tenu des réserves suivantes :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et

- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, il ou elle n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

**37.03** Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

- a) palier 1 - premier palier de direction;
- b) paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes;
- c) palier final - l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

**37.04** L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

**37.05** L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

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

**37.06** S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

**37.07** Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

**37.08** L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il ou elle le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance.

**37.09** L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

**37.10** Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 37.05, au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**37.11** L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ce dernier ou cette dernière peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il ou elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.

**37.12** À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

**37.13** L'Employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

**37.14** Lorsque l'Alliance représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e.

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

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

**37.17** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

**37.18** Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

**37.19** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e 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 le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

**37.20** L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

**37.21** L'employé-e, qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

**37.22** Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

**37.23** Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,  
ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,  
ou
- c) un licenciement ou une 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 ou elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

**37.24** Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Alliance signifie de la façon prescrite :

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

\*\*

#### **Arbitrage accéléré des griefs**

**37.25** Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.

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

### **ARTICLE 38**

#### **EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

##### **Définition**

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

##### **Généralités**

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

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

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

**38.05** Les congés ne peuvent être accordés :

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

ou

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

### **Jours fériés désignés**

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

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

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

### **Heures supplémentaires**

#### **38.09**

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

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

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

### **Rappel au travail**

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

### **Indemnité de rentrée au travail**

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

### **Congé de deuil**

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

\*\*

### **Congés annuels**

**38.14** L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail

normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe concernant les droits aux congés annuels de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à 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-e, 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-e, 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-e, 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-e, par mois;

- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux virgule zéro neuf (2,09) jour par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

\*\*

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux virgule vingt-cinq (2,25) jour par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

\*\*

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux virgule cinq (2,5) jour par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

### **Congés de maladie**

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

**38.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

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

**Indemnité de départ**

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

**ARTICLE 39****HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE**

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

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

### **39.01 Conditions générales**

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

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

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

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

### **39.02 Champ d'application particulier**

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

#### **Interprétation et définitions**

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

#### **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

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

« deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

### **Déplacements**

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

### **Jours fériés désignés payés**

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

### **Congés annuels – Groupes ED et EU**

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

### **Congés annuels – Groupe LS**

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

### **Congés de maladie**

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

### **Rémunération d'intérim**

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

### **Échange de postes**

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

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

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

## **ARTICLE 40**

### **RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**

**40.01** Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées par la suite le 10 mars 1988, le 12 décembre 1991, le 26 novembre 1993, le 2 avril 1996, le 15 janvier 1997, le 11 mars 1998 et le 11 février 2000.

## **ARTICLE 41**

### **CESSATION OU TRANSFERT D'ACTIVITÉ**

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

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

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

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

**41.05** Lorsqu'une demande officielle de négociations visant la prise en charge d'une école a été reçue d'un conseil de bande, le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada informera le représentant approprié de l'Alliance aussitôt que possible.

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

## **ARTICLE 42**

### **DISPOSITIONS DIVERSES – GROUPE ED**

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

a) **Séances de perfectionnement professionnel**

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

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

b) **Transport**

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

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

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

**ARTICLE 43****REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION REÇUE EN DEHORS  
DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL**

**43.01** Le présent article s'applique uniquement au groupe de l'éducation (ED) et au groupe du soutien de l'enseignement (EU).

**43.02** Les frais de cours par correspondance ou autre formation reçue en dehors des heures normales de travail sont remboursés à l'employé-e en conformité avec la délibération du Conseil du Trésor 718445 du 30 mars 1973, et toute modification qui pourrait être apportée à cette directive.

**ARTICLE 44****DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS**

**44.01** La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et la durée quotidienne de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la période de repas. L'Employeur peut faire varier ces durées à sa discrétion afin de permettre la mise en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, à condition que le total des heures pour l'année soit le même que celui qui aurait été obtenu sans aucun changement.

**44.02** La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre 7 h 00 et 18 h 00.

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

\*\*

**44.04** Nonobstant les paragraphes 44.01, 44.02 et 44.03, pour les employé-e-s qui assurent des services directement au public ou aux étudiants :

- a) les heures de travail normales peuvent être fixées entre 7 h 00 et 22 h 00 du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h 00 le samedi;
- b) l'Employeur établit un tableau principal des postes pour une période de cinquante-six (56) jours civils, et l'affiche au moins quinze (15) jours civils à l'avance;

- c) l'Employeur prévoit pour chaque employé-e au moins deux (2) jours consécutifs de repos par semaine. Cette condition est considérée comme ayant été remplie lorsque les deux (2) jours de repos d'un employé-e sont séparés par un jour férié désigné payé pendant lequel il ou elle ne doit pas travailler.

**44.05** Lorsqu'un employé-e assujetti au paragraphe 44.04 est tenu de changer son poste à l'horaire sans en avoir été avisé au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'heure de début du travail de ce poste changé, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures faites en dehors de son poste à l'horaire.

**44.06** Lorsque les employé-e-s assujettis au paragraphe 44.04 donnent un préavis suffisant, il leur est permis, avec le consentement de l'Employeur, d'échanger leurs postes à condition qu'il n'en résulte pas d'augmentation des coûts pour l'Employeur.

**44.07** Les paragraphes 44.04, 44.05, et 44.06 ne seront pas mis à exécution à moins que la Bibliothèque nationale prolonge ses heures de service au public.

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

**44.09** Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e 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-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils pour laquelle la moyenne des heures est établie, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

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

## **ARTICLE 45**

### **ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU**

**Les paragraphes 45.01 à 45.13 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST**

#### **Affaires indiennes et du Nord Canada**

##### **45.01 Enseignants dont l'année de travail est de dix (10) mois**

- a) « Année scolaire », telle qu'elle s'applique à un enseignant du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, désigne la période allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante. Le nombre de jours de travail au cours de l'année scolaire ne doit pas dépasser le nombre désigné par la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale dans la région géographique où l'enseignant travaille. Les jours de travail comprennent les jours d'enseignement et les jours de perfectionnement professionnel.
- b) Les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada dont l'année de travail est de dix (10) mois et qui désirent quitter leur emploi avant le début de l'année scolaire suivante feront tout effort pour présenter leur démission au plus tard le 30 avril et fourniront un (1) mois de préavis à l'Employeur de leur démission s'ils ou elles désirent quitter le service pendant l'année scolaire.
- c) Les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada devront bénéficier, au minimum, d'une moyenne de trente-cinq (35) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. Une unité de temps de préparation devra durer au moins vingt (20) minutes. Le temps de préparation ne comprend pas l'enseignement ni les tâches de supervision et ne doit pas avoir d'impact sur le nombre quotidien de minutes d'enseignement.

**45.02** Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.04, la journée de travail de tout enseignant travaillant au cours d'une année scolaire sera la même que celle désignée par la province, le territoire ou l'unité scolaire où l'enseignant travaille. L'enseignant bénéficie des mêmes jours fériés désignés, congé de Noël, congé de Pâques ou congé du milieu de l'hiver, et congé d'été, que ceux en usage dans les conseils scolaires de la province ou du territoire où l'enseignant travaille.

**45.03** Le début et la fin d'une journée d'école de tout enseignant assujetti au paragraphe 45.01 sont conformes aux usages pratiqués dans les écoles non fédérales de la province ou du territoire où se trouve l'école, sauf qu'il est prévu que les enseignants sont tenus d'être de service quinze (15) minutes avant l'heure d'ouverture de l'école, le matin.

**45.04** Lorsqu'un accord par écrit est intervenu entre l'Employeur et la plupart des enseignants d'une école, l'horaire des jours de travail ainsi que la durée quotidienne du travail peuvent différer de ceux établis en vertu des paragraphes 45.01, 45.02 et 45.03, pourvu que le nombre total de jours de travail ne dépasse pas le nombre établi en vertu du paragraphe 45.01.

**45.05** Lorsque l'enseignant travaille (ou assiste à des séminaires d'orientation à la demande de l'Employeur) un jour autre qu'un jour prévu aux paragraphes 45.01 ou 45.04, il ou elle est rémunéré sur une base journalière. Ce paiement est calculé conformément au paragraphe 2.01 (« taux de rémunération journalier ») de même que toutes les déductions de rémunération résultant du fait que l'enseignant est en congé non payé.

**45.06** Sauf s'il n'est pas pratique pour l'Employeur de faire exercer la surveillance à l'heure du midi par des personnes autres que des enseignants, les enseignants n'exercent pas de telles fonctions de surveillance.

**45.07** Sous réserve des dispositions de la présente convention, un enseignant qui travaille au cours d'une année scolaire, telle que définie au paragraphe 45.01, n'a pas droit à un congé payé au regard des périodes au cours desquelles il ou elle n'est pas censé travailler.

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

- a) L'année de travail des conseillers en orientation professionnelle du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada se compose de douze (12) mois et la journée de travail d'un tel employé-e est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir.

- b) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e 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-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

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

### **Collège de la Garde côtière canadienne**

**45.09** L'année de travail de tout employé-e du Collège de la Garde côtière canadienne est de douze (12) mois. Les heures de travail journalières normales sont réparties entre 7 h 00 et 18 h 00, du lundi au vendredi, et comprennent au plus quatre (4) heures d'enseignement en classe par jour, sauf une (1) journée seulement par semaine lorsque l'employé-e peut être tenu de donner des leçons en classe ou de passer avec les étudiants d'autres périodes de temps qui peuvent aller jusqu'à un maximum de six (6) heures, à condition que le nombre total d'heures d'enseignement en classe ne dépasse pas vingt (20) heures par semaine.

### **Service correctionnel Canada**

#### **45.10**

- a) L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte déterminée par l'Employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre 7 h 00 et 18 h 00; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces

journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé.  
Nonobstant ce qui précède, un employé-e peut librement consentir à des heures de travail situées entre 7 h 00 et 22 h 00 suite à une demande de l'Employeur.

\*\*

b) **Périodes de repos**

L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel Canada de prendre ces périodes de repos sur le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

**Défense nationale**

**45.11** L'année de travail de tout employé-e de la Défense nationale se compose de douze (12) mois et la journée de travail de cet employé-e est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir entre 7 h 00 et 18 h 00, du lundi au vendredi.

**Généralités**

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

<b>Nombre d'enseignants et d'aides-enseignants surveillés</b>	<b>Période d'administration et de surveillance</b>
De 1 à 3	Une période de 40 à 45 minutes par jour, ou une demi-journée par semaine au choix du directeur
De 4 à 6	1 journée par semaine
De 7 à 10	2 1/2 jours par semaine
11 ou plus	À plein temps

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

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

**Les paragraphes 45.14 à 45.19 s'appliquent seulement au groupe EU**

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

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

**45.16** La durée du travail journalière normale des employé-e-s, à l'exclusion des pauses-repas, est de sept heures et demie (7 1/2) et figure à l'horaire comme période continue selon les nécessités du service.

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

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

- a) La durée de travail journalière normale est entre 7 h 00 et 17 h 00 du lundi au vendredi.
- b) Aucun employé-e de Service Correctionnel Canada ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement écrit de l'employé-e visé.

**45.19** L'Employeur :

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

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

**ARTICLE 46**  
**ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE**  
**SOUS-GROUPE ED-LAT**

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

**46.02** La semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 0 h 01 le lundi matin et finissent à 24 h 00 le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01.

**46.03** La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives à l'exception d'une pause repas, et se situe entre 7 h 00 et 18 h 00.

**46.04** Nonobstant le paragraphe 46.03, à cause des nécessités du service, les heures de travail journalières normales prévues à l'horaire peuvent s'étendre au-delà de 18 h 00 et/ou au samedi ou au dimanche mais ne s'étendent pas au-delà de 22 h 00. Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire s'étendent au-delà de 18 h 00 et/ou au samedi ou au dimanche, ces heures de travail doivent être fixées de manière à ce que les employé-e-s au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a) travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b) travaillent sept heures et demie (7 1/2) consécutives par jour à l'exclusion d'une pause repas;
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé, et les jours de repos consécutifs peuvent être dans des semaines civiles différentes.

**46.05** Les employé-e-s dont les heures de travail sont établies conformément au paragraphe 46.04 sont informés par écrit des heures de travail prévues à leur horaire.

**46.06** Les employé-e-s dont les heures de travail sont modifiées conformément aux dispositions du paragraphe 46.04 seront avisés par écrit de ce changement quinze (15) jours à l'avance, sauf lorsque, sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur une telle modification doit être faite à plus brève échéance.

**46.07** Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire sont établies conformément au paragraphe 46.04, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a) pour prendre en considération les préférences des employé-e-s;
- et
- b) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e.

**46.08** À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 46.03, tout employé-e qui est tenu de changer ses heures de travail prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours avant l'heure d'entrée en vigueur de ce changement, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquentement selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

**46.09** L'Employeur, à la demande de l'Alliance, consulte les représentants locaux de l'Alliance sur les horaires de travail établis conformément au paragraphe 46.04 lorsque de tels horaires touchent la majorité des employé-e-s d'une unité de travail.

**46.10** Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky.

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

## **ARTICLE 47**

### **ARRÊT PÉDAGOGIQUE**

Le présent article s'applique aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) travaillant à Service correctionnel Canada et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois, aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT), et aux employé-e-s membres des sous-groupes de moniteurs de langue et d'éducation physique du groupe du soutien de l'enseignement (EU).

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

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

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

## **ARTICLE 48**

### **ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EDS**

**48.01** L'année de travail de tous les employé-e-s se compose de douze (12) mois et leur journée de travail de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir, du lundi au vendredi entre 7 h 00 et 18 h 00.

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

**48.03** Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e 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-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

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

#### **48.04 Périodes de repos**

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

### **ARTICLE 49**

#### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

**49.02** Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept heures et demie (7 1/2) par jour.

**LS/EU – 49.03 Groupes LS et EU**

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

**ED – 49.03 Groupe ED**

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

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

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

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

**49.07** Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf que, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées par l'équivalent en temps libre payé.

**49.08**

- a) L'Employeur accordera un congé compensateur à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employé-e.

\*\*

- b) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2002, tout congé compensateur acquis durant l'exercice financier et non accordé au 30 septembre de l'exercice financier suivant sera remboursé en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e au 31 mars de l'année où il fut acquis.

\*\*

### **Provision transitoire**

- c) Les congés compensateurs acquis mais non utilisés au 31 mars 2002 et qui n'ont pas été pris au 30 septembre 2002, seront payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e au 31 mars 2002.

**49.09** L'Employeur s'efforce d'effectuer le paiement en espèces des heures supplémentaires dans le mois qui suit celui où les crédits sont acquis.

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

### **49.11 Repas**

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est en situation de voyage.
- b) Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, l'employé-e bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d) Les alinéas 49.11 a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

## **ARTICLE 50 INDEMNITÉS**

Le présent article s'applique aux employé-e-s accrédités dans le sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire.

Lorsque l'employé-e a droit à une indemnité prévue aux paragraphes 50.01, 50.02, 50.03, 50.05 et 50.07 pour moins d'une année de travail complète, le montant de l'indemnité est calculé au prorata de la fraction de l'année de travail pendant laquelle il a occupé l'emploi.

### **50.01 Indemnité de directeur d'école**

À compter de la date de signature de la présente convention, tout directeur d'école touche une indemnité en contrepartie des responsabilités d'administration et de surveillance. Cette indemnité se calcule aux taux annuels suivants, le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année :

1 890 \$ de base, plus :

510 \$ pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, de 1 à 12,

et

280 \$ pour chaque professeur et chaque aide-enseignant surveillé, à partir de 13.

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

### **50.02 Indemnité de directeur d'école adjoint**

Tout directeur d'école adjoint bénéficie d'une indemnité en contrepartie des responsabilités d'administration et de surveillance. Elle se calcule à un taux annuel qui est égal à la moitié de l'indemnité de directeur d'école précisée dans le paragraphe 50.01 et tient compte du nombre de professeurs et d'aides-enseignants surveillés.

### **50.03 Indemnité de chef de département**

À compter de la date de signature de la présente convention, tout professeur qui exerce les fonctions de chef de département (y compris le conseiller pédagogique en chef) touche une indemnité de deux mille quarante dollars (2 040 \$) par an en contrepartie des responsabilités d'administration et de supervision.

### **50.04 Rémunération pour cours du soir**

Tout professeur sera payé à son taux de salaire horaire normal, pour chaque heure de travail complétée, lorsqu'il ou elle exerce des fonctions d'enseignement, selon un horaire approuvé, en dehors des heures d'école autorisées et qui ne font pas partie du programme d'enseignement normal du professeur. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un employé-e assujetti à l'article 49.

### **50.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées**

À compter de la date de signature de la présente convention, les employé-e-s exerçant des fonctions d'orientation ou d'enseignement dans les domaines spécialisés, comme les jardins d'enfants, les méthodes d'enseignement au niveau primaire, les sciences domestiques, l'éducation physique, les arts industriels, la musique, l'enseignement complémentaire, les classes de rattrapage, l'orientation, les arts et métiers ou tous autres domaines spécialisés désignés par l'Employeur, durant au moins cinquante pour cent (50 %) d'un horaire d'enseignement ou d'orientation pour professeur à plein temps et qui présentent les preuves écrites de réussite d'un cours complet d'au moins trois (3) stages en cours d'été ou de tout autre cours approuvé, concernant n'importe lequel de ces domaines spécialisés, donné dans une université reconnue ou par un ministère provincial de l'éducation, dont la durée de chacun est d'au moins cinquante (50) heures ou moins, selon les critères provinciaux, touchent une indemnité de neuf cent vingt dollars (920 \$) par an en plus du montant auquel ils ont droit par suite de leurs qualifications générales et professionnelles ou de leur expérience.

### **50.06 Indemnité pour cours d'été**

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

**50.07 Indemnité pour école à une classe**

À compter de la date de signature de la présente convention, tout enseignant au service du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada nommé comme seul enseignant d'une école à une classe touche une indemnité de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par an.

**50.08 Non-cumul**

Un employé-e ne reçoit jamais plus d'une des indemnités prévues dans les paragraphes 50.01, 50.02, 50.03 et 50.07 de la présente convention.

**ARTICLE 51**

**CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**51.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice « B » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

**51.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

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

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

**51.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 51.04 fournira les renseignements suivants :

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

**51.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 51.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 51.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

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

## **ARTICLE 52**

### **QUALITÉ D'AUTEUR – GROUPE LS**

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

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

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

## **ARTICLE 53**

### **OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

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

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

**53.03** Nonobstant le paragraphe 53.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'Employeur.

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

## **ARTICLE 54**

### **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

## **ARTICLE 55**

### **DROITS D'INSCRIPTION**

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

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

## **ARTICLE 56**

### **PRINCIPE DE POSTE**

**56.01** On reconnaît que certains employé-e-s à temps plein nommés pour une période indéterminée qui travaillent régulièrement par postes, conformément au paragraphe 44.04 ou 46.04, qui reçoivent une prime de poste (paragraphe 30.01), conformément à l'article 30, (ci-après désignés sous le nom d'employé-e-s travaillant par postes) sont appelés, en vertu de la présente convention collective, à prendre part à certaines des activités énoncées à l'alinéa 56.01a) et à d'autres activités énoncées à l'alinéa 56.01b) qui se déroulent habituellement entre 9 h 00 et 17 h 00, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'un employé-e travaillant par postes est appelé à prendre part, en dehors de ses heures normales de travail, à une activité prévue entre 9 h 00 et 17 h 00 et que plus de la moitié de son quart s'effectue à l'extérieur de cette période, l'Employeur est tenu, sur demande écrite de l'employé-e, de fixer, si possible, entre 9 h 00 et 17 h 00 le quart de travail de celui-ci ou celle-ci pour le jour de l'activité en question, à condition que ce changement ne nuise pas aux nécessités

du service, n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur et que l'employé-e donne un préavis suffisant à son supérieur.

- a) **Certaines activités en vertu de la présente convention**
  - (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
  - (ii) Processus de sélection du personnel, paragraphe 22.18
  - (iii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles, paragraphes 14.09 et 14.10
- b) **Certaines autres activités**
  - (i) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.
  - (ii) Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un employé-e pour exercer ses fonctions.

## **ARTICLE 57**

### **MODIFICATION DE LA CONVENTION**

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

## **ARTICLE 58**

### **RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

**58.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) 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.

**58.02** La demande dont il est question au paragraphe 58.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

**58.03** L'employée qui a présenté une demande conformément au paragraphe 58.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

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

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

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

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

\*\*

**58.07** Nonobstant le paragraphe 58.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque

mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

## **ARTICLE 59**

### **RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

**59.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée (1/2) sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.

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

## **ARTICLE 60**

### **FONCTIONS À BORD DES NAVIRES**

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

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

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

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

**60.05**

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

**ARTICLE 61**

**CONGÉ ACCORDÉ AUX ENSEIGNANTS DONT L'ANNÉE  
DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS**

**61.01** L'Employeur devra accorder aux enseignants (ED-EST) dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de deux (2) jours de congé payés pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où l'employé le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé.

**ARTICLE 62**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**62.01** Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2003.

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

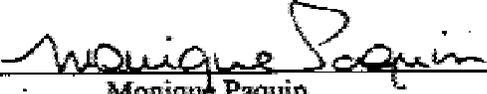
SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

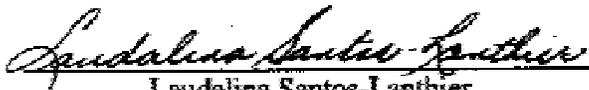
ALLIANCE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA

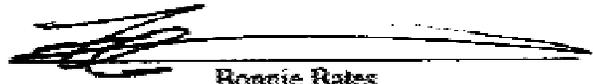
  
Hélène Laurendeau

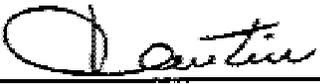
  
John Baglow

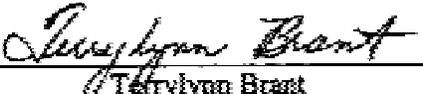
  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker

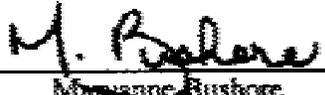
  
Laudalina Santos-Lanthier

  
Bonnie Bates

  
Raoul Cantin

  
Terrylyn Brant

  
Jean-Luc Duval

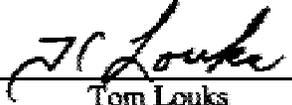
  
Maryanne Bushore

  
Daniel Guertin, L. Col

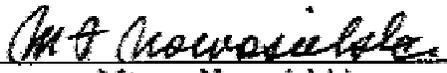
  
Colin O'Connor

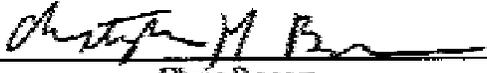
  
Al Krasauskas

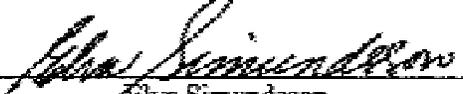
  
Céline Pilon

  
Tom Louks

  
Louise Richard

  
Maryna Nowosielski

  
Chris Rogers

  
Elva Simundsson

  
Ronald E.M. Smith

**\*\*APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

<b>ANNEXE « A1 » (I)</b> .....	<b>115</b>
<p align="center">SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)</p>	
<b>ANNEXE « A1-1 » (I)</b> .....	<b>129</b>
<p align="center">SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST) - CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE</p>	
<b>ANNEXE « A2 »</b> .....	<b>150</b>
<p align="center">SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES (ED-LAT)</p>	
<b>ANNEXE « A3 »</b> .....	<b>156</b>
<p align="center">SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (ED-EDS)</p>	
<b>ANNEXE « A4 »</b> .....	<b>158</b>
<p align="center">GROUPE DE LA BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)</p>	
<b>ANNEXE « A5 » (I)</b> .....	<b>161</b>
<p align="center">GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)</p>	
<b>ANNEXE « A5 » (II)</b> .....	<b>164</b>
<p align="center">GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)</p>	

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	21817	22515	23145	23724	23105	23844	24512	25125
2	23091	23830	24497	25109	24410	25191	25896	26543
3	24365	25145	25849	26495	25713	26536	27279	27961
4	25636	26456	27197	27877	27015	27879	28660	29377
5	26909	27770	28548	29262	28318	29224	30042	30793
6	28187	29089	29903	30651	29626	30574	31430	32216
7	29451	30393	31244	32025	30933	31923	32817	33637
8	30726	31709	32597	33412	32233	33264	34195	35050
9					33533	34606	35575	36464
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	26650	27503	28273	28980	31129	32125	33025	33851
2	27959	28854	29662	30404	32732	33779	34725	35593
3	29270	30207	31053	31829	34340	35439	36431	37342
4	30583	31562	32446	33257	35947	37097	38136	39089
5	31893	32914	33836	34682	37549	38751	39836	40832
6	33206	34269	35229	36110	39152	40405	41536	42574
7	34520	35625	36623	37539	40755	42059	43237	44318
8	35829	36976	38011	38961	42362	43718	44942	46066
9	37152	38341	39415	40400	43967	45374	46644	47810
10					45579	47038	48355	49564

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	34240	35336	36325	37233	36204	37363	38409	39369
2	36088	37243	38286	39243	38047	39265	40364	41373
3	37929	39143	40239	41245	39894	41171	42324	43382
4	39778	41051	42200	43255	41741	43077	44283	45390
5	41625	42957	44160	45264	43585	44980	46239	47395
6	43470	44861	46117	47270	45432	46886	48199	49404
7	45314	46764	48073	49275	47275	48788	50154	51408
8	47158	48667	50030	51281	49122	50694	52113	53416
9	49003	50571	51987	53287	50966	52597	54070	55422
10	50855	52482	53951	55300	52824	54514	56040	57441

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	22962	23697	24361	24970	24751	25543	26258	26914
2	24595	25382	26093	26745	26232	27071	27829	28525
3	26231	27070	27828	28524	27725	28612	29413	30148
4	27868	28760	29565	30304	29213	30148	30992	31767
5	29506	30450	31303	32086	30701	31683	32570	33384
6	31141	32138	33038	33864	32191	33221	34151	35005
7	32778	33827	34774	35643	33680	34758	35731	36624
8	34414	35515	36509	37422	35168	36293	37309	38242
9	36060	37214	38256	39212	36658	37831	38890	39862
10	37698	38904	39993	40993	38134	39354	40456	41467
11					39622	40890	42035	43086
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	26765	27621	28394	29104	29111	30043	30884	31656
2	28293	29198	30016	30766	30557	31535	32418	33228
3	29824	30778	31640	32431	32007	33031	33956	34805
4	31360	32364	33270	34102	33451	34521	35488	36375
5	32892	33945	34895	35767	34898	36015	37023	37949
6	34419	35520	36515	37428	36344	37507	38557	39521
7	35955	37106	38145	39099	37786	38995	40087	41089
8	37488	38688	39771	40765	39237	40493	41627	42668
9	39019	40268	41396	42431	40679	41981	43156	44235
10	40553	41851	43023	44099	42122	43470	44687	45804
11	42085	43432	44648	45764	43571	44965	46224	47380
12					45018	46459	47760	48954

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	31809	32827	33746	34590	34461	35564	36560	37474
2	33314	34380	35343	36227	36139	37295	38339	39297
3	34822	35936	36942	37866	37819	39029	40122	41125
4	36329	37492	38542	39506	39497	40761	41902	42950
5	37834	39045	40138	41141	41174	42492	43682	44774
6	39343	40602	41739	42782	42857	44228	45466	46603
7	40851	42158	43338	44421	44534	45959	47246	48427
8	42354	43709	44933	46056	46213	47692	49027	50253
9	43861	45265	46532	47695	47894	49427	50811	52081
10	45368	46820	48131	49334	49575	51161	52594	53909
11	46868	48368	49722	50965	51260	52900	54381	55741
12	48372	49920	51318	52601	52941	54635	56165	57569

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	25237	26045	26774	27443	28424	29334	30155	30909
2	26273	27114	27873	28570	29902	30859	31723	32516
3	27307	28181	28970	29694	31374	32378	33285	34117
4	28339	29246	30065	30817	32847	33898	34847	35718
5	29379	30319	31168	31947	34319	35417	36409	37319
6	30410	31383	32262	33069	35792	36937	37971	38920
7	31444	32450	33359	34193	37265	38457	39534	40522
8	32479	33518	34457	35318	38742	39982	41101	42129
9					40201	41487	42649	43715
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	29704	30655	31513	32301	33729	34808	35783	36678
2	31331	32334	33239	34070	35515	36651	37677	38619
3	32960	34015	34967	35841	37294	38487	39565	40554
4	34587	35694	36693	37610	39077	40327	41456	42492
5	36214	37373	38419	39379	40860	42168	43349	44433
6	37840	39051	40144	41148	42643	44008	45240	46371
7	39467	40730	41870	42917	44424	45846	47130	48308
8	41094	42409	43596	44686	46207	47686	49021	50247
9	42725	44092	45327	46460	47987	49523	50910	52183
10	44348	45767	47048	48224	49768	51361	52799	54119

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	35294	36423	37443	38379	38072	39290	40390	41400
2	37085	38272	39344	40328	40314	41604	42769	43838
3	38879	40123	41246	42277	42565	43927	45157	46286
4	40671	41972	43147	44226	44811	46245	47540	48729
5	42467	43826	45053	46179	47060	48566	49926	51174
6	44255	45671	46950	48124	49305	50883	52308	53616
7	46052	47526	48857	50078	51553	53203	54693	56060
8	47844	49375	50758	52027	53900	55625	57183	58613
9	49635	51223	52657	53973	56041	57834	59453	60939
10	51436	53082	54568	55932	58294	60159	61843	63389

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	23559	24313	24994	25619	25754	26578	27322	28005
2	24487	25271	25979	26628	26723	27578	28350	29059
3	25413	26226	26960	27634	27691	28577	29377	30111
4	26336	27179	27940	28639	28655	29572	30400	31160
5	27262	28134	28922	29645	29626	30574	31430	32216
6	28190	29092	29907	30655	30591	31570	32454	33265
7	29115	30047	30888	31660	31559	32569	33481	34318
8	30049	31011	31879	32676	32528	33569	34509	35372
9					33488	34560	35528	36416
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	28452	29362	30184	30939	35144	36269	37285	38217
2	29613	30561	31417	32202	36889	38069	39135	40113
3	30767	31752	32641	33457	38639	39875	40992	42017
4	31922	32944	33866	34713	40390	41682	42849	43920
5	33078	34136	35092	35969	42136	43484	44702	45820
6	34233	35328	36317	37225	43893	45298	46566	47730
7	35392	36525	37548	38487	45635	47095	48414	49624
8	36549	37719	38775	39744	47385	48901	50270	51527
9	37696	38902	39991	40991	49137	50709	52129	53432
10					50882	52510	53980	55330

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	37420	38617	39698	40690	39429	40691	41830	42876
2	39171	40424	41556	42595	41308	42630	43824	44920
3	40926	42236	43419	44504	43186	44568	45816	46961
4	42678	44044	45277	46409	45064	46506	47808	49003
5	44432	45854	47138	48316	46944	48446	49802	51047
6	46182	47660	48994	50219	48818	50380	51791	53086
7	47932	49466	50851	52122	50703	52325	53790	55135
8	49682	51272	52708	54026	52579	54262	55781	57176
9	51438	53084	54570	55934	54460	56203	57777	59221
10	53199	54901	56438	57849	56334	58137	59765	61259

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	21918	22619	23252	23833	24753	25545	26260	26917
2	23043	23780	24446	25057	26149	26986	27742	28436
3	24173	24947	25646	26287	27536	28417	29213	29943
4	25300	26110	26841	27512	28930	29856	30692	31459
5	26423	27269	28033	28734	30329	31300	32176	32980
6	27554	28436	29232	29963	31719	32734	33651	34492
7	28681	29599	30428	31189	33109	34168	35125	36003
8	29816	30770	31632	32423	34503	35607	36604	37519
9					35899	37048	38085	39037
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	27736	28624	29425	30161	33962	35049	36030	36931
2	29114	30046	30887	31659	35660	36801	37831	38777
3	30482	31457	32338	33146	37353	38548	39627	40618
4	31854	32873	33793	34638	39053	40303	41431	42467
5	33228	34291	35251	36132	40747	42051	43228	44309
6	34597	35704	36704	37622	42441	43799	45025	46151
7	35969	37120	38159	39113	44145	45558	46834	48005
8	37343	38538	39617	40607	45836	47303	48627	49843
9	38725	39964	41083	42110	47529	49050	50423	51684
10					49239	50815	52238	53544

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	36894	38075	39141	40120	39024	40273	41401	42436
2	38555	39789	40903	41926	40684	41986	43162	44241
3	40207	41494	42656	43722	42340	43695	44918	46041
4	41870	43210	44420	45531	43999	45407	46678	47845
5	43524	44917	46175	47329	45656	47117	48436	49647
6	45180	46626	47932	49130	47311	48825	50192	51447
7	46836	48335	49688	50930	48966	50533	51948	53247
8	48491	50043	51444	52730	50626	52246	53709	55052
9	50149	51754	53203	54533	52279	53952	55463	56850
10	51803	53461	54958	56332	53930	55656	57214	58644

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

(en dollars)

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

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	22964	23699	24363	24972	25698	26520	27263	27945
2	24223	24998	25698	26340	27306	28180	28969	29693
3	25476	26291	27027	27703	28914	29839	30674	31441
4	26729	27584	28356	29065	30522	31499	32381	33191
5	27988	28884	29693	30435	32127	33155	34083	34935
6	29243	30179	31024	31800	33731	34810	35785	36680
7	30496	31472	32353	33162	35336	36467	37488	38425
8	31748	32764	33681	34523	36943	38125	39193	40173
9					38545	39778	40892	41914
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	30054	31016	31884	32681	34765	35877	36882	37804
2	31661	32674	33589	34429	36682	37856	38916	39889
3	33270	34335	35296	36178	38606	39841	40957	41981
4	34872	35988	36996	37921	40531	41828	42999	44074
5	36479	37646	38700	39668	42455	43814	45041	46167
6	38087	39306	40407	41417	44378	45798	47080	48257
7	39690	40960	42107	43160	46302	47784	49122	50350
8	41300	42622	43815	44910	48222	49765	51158	52437
9	42900	44273	45513	46651	50148	51753	53202	54532
10					52068	53734	55239	56620

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	36671	37844	38904	39877	38847	40090	41213	42243
2	38617	39853	40969	41993	40790	42095	43274	44356
3	40562	41860	43032	44108	42739	44107	45342	46476
4	42509	43869	45097	46224	44684	46114	47405	48590
5	44459	45882	47167	48346	46632	48124	49471	50708
6	46405	47890	49231	50462	48575	50129	51533	52821
7	48349	49896	51293	52575	50524	52141	53601	54941
8	50294	51903	53356	54690	52467	54146	55662	57054
9	52242	53914	55424	56810	54416	56157	57729	59172
10	54186	55920	57486	58923	56364	58168	59797	61292

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

(en dollars)

**COLOMBIE-BRITANNIQUE****(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	25727	26550	27293	27975	27985	28881	29690	30432
2	27053	27919	28701	29419	29297	30235	31082	31859
3	28387	29295	30115	30868	30606	31585	32469	33281
4	29721	30672	31531	32319	31918	32939	33861	34708
5	31049	32043	32940	33764	33225	34288	35248	36129
6	32380	33416	34352	35211	34535	35640	36638	37554
7	33710	34789	35763	36657	35845	36992	38028	38979
8	35041	36162	37175	38104	37155	38344	39418	40403
9					38465	39696	40807	41827
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	31113	32109	33008	33833	33485	34557	35525	36413
2	32888	33940	34890	35762	35353	36484	37506	38444
3	34663	35772	36774	37693	37219	38410	39485	40472
4	36437	37603	38656	39622	39085	40336	41465	42502
5	38212	39435	40539	41552	40950	42260	43443	44529
6	39985	41265	42420	43481	42817	44187	45424	46560
7	41762	43098	44305	45413	44683	46113	47404	48589
8	43534	44927	46185	47340	46550	48040	49385	50620
9	45309	46759	48068	49270	48416	49965	51364	52648
10					50285	51894	53347	54681
11					52149	53818	55325	56708

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	35993	37145	38185	39140	38950	40196	41321	42354
2	38084	39303	40403	41413	40954	42265	43448	44534
3	40174	41460	42621	43687	42961	44336	45577	46716
4	42263	43615	44836	45957	44970	46409	47708	48901
5	44355	45774	47056	48232	46977	48480	49837	51083
6	46442	47928	49270	50502	48987	50555	51971	53270
7	48534	50087	51489	52776	50993	52625	54099	55451
8	50627	52247	53710	55053	53001	54697	56229	57635
9	52715	54402	55925	57323	55009	56769	58359	59818
10	54807	56561	58145	59599	57016	58841	60489	62001
11	56896	58717	60361	61870	59023	60912	62618	64183

**ANNEXE « A1-1 » (I)****SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)****CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**MARITIMES****(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)****AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	23739	24499	25185	25815	25144	25949	26676	27343
2	25121	25925	26651	27317	26560	27410	28177	28881
3	26506	27354	28120	28823	27980	28875	29684	30426
4	27880	28772	29578	30317	29395	30336	31185	31965
5	29264	30200	31046	31822	30815	31801	32691	33508
6	30646	31627	32513	33326	32232	33263	34194	35049
7	32024	33049	33974	34823	33649	34726	35698	36590
8	33406	34475	35440	36326	35066	36188	37201	38131
9					36499	37667	38722	39690
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	29004	29932	30770	31539	33877	34961	35940	36839
2	30427	31401	32280	33087	35630	36770	37800	38745
3	31860	32880	33801	34646	37377	38573	39653	40644
4	33283	34348	35310	36193	39125	40377	41508	42546
5	34715	35826	36829	37750	40874	42182	43363	44447
6	36143	37300	38344	39303	42622	43986	45218	46348
7	37568	38770	39856	40852	44369	45789	47071	48248
8	39000	40248	41375	42409	46121	47597	48930	50153
9	40428	41722	42890	43962	47870	49402	50785	52055
10					49605	51192	52625	53941

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	37262	38454	39531	40519	39404	40665	41804	42849
2	39274	40531	41666	42708	41414	42739	43936	45034
3	41287	42608	43801	44896	43424	44814	46069	47221
4	43300	44686	45937	47085	45436	46890	48203	49408
5	45304	46754	48063	49265	47445	48963	50334	51592
6	47317	48831	50198	51453	49457	51040	52469	53781
7	49326	50904	52329	53637	51467	53114	54601	55966
8	51335	52978	54461	55823	53474	55185	56730	58148
9	53347	55054	56596	58011	55485	57261	58864	60336
10	55347	57118	58717	60185	57486	59326	60987	62512

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	25396	26209	26943	27617	27368	28244	29035	29761
2	27206	28077	28863	29585	29014	29942	30780	31550
3	29014	29942	30780	31550	30661	31642	32528	33341
4	30828	31814	32705	33523	32306	33340	34274	35131
5	32639	33683	34626	35492	33955	35042	36023	36924
6	34449	35551	36546	37460	35602	36741	37770	38714
7	36260	37420	38468	39430	37244	38436	39512	40500
8	38073	39291	40391	41401	38893	40138	41262	42294
9	39880	41156	42308	43366	40539	41836	43007	44082
10	41693	43027	44232	45338	42172	43522	44741	45860
11					43817	45219	46485	47647
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	29602	30549	31404	32189	32200	33230	34160	35014
2	31298	32300	33204	34034	33801	34883	35860	36757
3	32995	34051	35004	35879	35401	36534	37557	38496
4	34688	35798	36800	37720	37002	38186	39255	40236
5	36380	37544	38595	39560	38598	39833	40948	41972
6	38082	39301	40401	41411	40198	41484	42646	43712
7	39776	41049	42198	43253	41797	43135	44343	45452
8	41471	42798	43996	45096	43395	44784	46038	47189
9	43167	44548	45795	46940	44993	46433	47733	48926
10	44849	46284	47580	48770	46597	48088	49434	50670
11	46545	48034	49379	50613	48191	49733	51126	52404
12					49787	51380	52819	54139

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	35179	36305	37322	38255	38108	39327	40428	41439
2	36844	38023	39088	40065	39969	41248	42403	43463
3	38510	39742	40855	41876	41827	43165	44374	45483
4	40172	41458	42619	43684	43686	45084	46346	47505
5	41840	43179	44388	45498	45545	47002	48318	49526
6	43501	44893	46150	47304	47402	48919	50289	51546
7	45168	46613	47918	49116	49255	50831	52254	53560
8	46830	48329	49682	50924	51116	52752	54229	55585
9	48497	50049	51450	52736	52975	54670	56201	57606
10	50160	51765	53214	54544	54830	56585	58169	59623
11	51833	53492	54990	56365	56694	58508	60146	61650
12	53496	55208	56754	58173	58550	60424	62116	63669

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	27467	28346	29140	29869	30939	31929	32823	33644
2	28595	29510	30336	31094	32541	33582	34522	35385
3	29720	30671	31530	32318	34143	35236	36223	37129
4	30841	31828	32719	33537	35744	36888	37921	38869
5	31973	32996	33920	34768	37347	38542	39621	40612
6	33097	34156	35112	35990	38951	40197	41323	42356
7	34224	35319	36308	37216	40552	41850	43022	44098
8	35345	36476	37497	38434	42150	43499	44717	45835
9					43748	45148	46412	47572
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	32328	33362	34296	35153	36714	37889	38950	39924
2	34095	35186	36171	37075	38653	39890	41007	42032
3	35866	37014	38050	39001	40590	41889	43062	44139
4	37634	38838	39925	40923	42533	43894	45123	46251
5	39403	40664	41803	42848	44470	45893	47178	48357
6	41172	42490	43680	44772	46408	47893	49234	50465
7	42943	44317	45558	46697	48349	49896	51293	52575
8	44713	46144	47436	48622	50286	51895	53348	54682
9	46482	47969	49312	50545	52225	53896	55405	56790
10	48262	49806	51201	52481	54157	55890	57455	58891

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	38412	39641	40751	41770	41432	42758	43955	45054
2	40361	41653	42819	43889	43882	45286	46554	47718
3	42321	43675	44898	46020	46327	47809	49148	50377
4	44269	45686	46965	48139	48774	50335	51744	53038
5	46224	47703	49039	50265	51223	52862	54342	55701
6	48177	49719	51111	52389	53667	55384	56935	58358
7	50129	51733	53182	54512	56111	57907	59528	61016
8	52080	53747	55252	56633	58525	60398	62089	63641
9	54035	55764	57325	58758	60704	62647	64401	66011
10	55976	57767	59384	60869	62882	64894	66711	68379

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	26707	27562	28334	29042	29195	30129	30973	31747
2	27756	28644	29446	30182	30284	31253	32128	32931
3	28806	29728	30560	31324	31382	32386	33293	34125
4	29853	30808	31671	32463	32476	33515	34453	35314
5	30908	31897	32790	33610	33572	34646	35616	36506
6	31956	32979	33902	34750	34664	35773	36775	37694
7	33005	34061	35015	35890	35761	36905	37938	38886
8	34063	35153	36137	37040	36857	38036	39101	40079
9					37958	39173	40270	41277
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	32261	33293	34225	35081	39833	41108	42259	43315
2	33567	34641	35611	36501	41817	43155	44363	45472
3	34880	35996	37004	37929	43802	45204	46470	47632
4	36183	37341	38387	39347	45784	47249	48572	49786
5	37497	38697	39781	40776	47770	49299	50679	51946
6	38810	40052	41173	42202	49749	51341	52779	54098
7	40120	41404	42563	43627	51730	53385	54880	56252
8	41424	42750	43947	45046	53714	55433	56985	58410
9	42737	44105	45340	46474	55698	57480	59089	60566
10					57680	59526	61193	62723

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	42424	43782	45008	46133	44702	46132	47424	48610
2	44409	45830	47113	48291	46829	48328	49681	50923
3	46399	47884	49225	50456	48958	50525	51940	53239
4	48385	49933	51331	52614	51090	52725	54201	55556
5	50374	51986	53442	54778	53214	54917	56455	57866
6	52359	54034	55547	56936	55347	57118	58717	60185
7	54351	56090	57661	59103	57473	59312	60973	62497
8	56338	58141	59769	61263	59454	61357	63075	64652
9	58314	60180	61865	63412	61348	63311	65084	66711
10	60087	62010	63746	65340	63245	65269	67097	68774

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	24442	25224	25930	26578	27600	28483	29281	30013
2	25696	26518	27261	27943	29154	30087	30929	31702
3	26955	27818	28597	29312	30710	31693	32580	33395
4	28207	29110	29925	30673	32262	33294	34226	35082
5	29466	30409	31260	32042	33819	34901	35878	36775
6	30721	31704	32592	33407	35374	36506	37528	38466
7	31979	33002	33926	34774	36927	38109	39176	40155
8	33240	34304	35265	36147	38481	39712	40824	41845
9					40025	41306	42463	43525
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	30929	31919	32813	33633	37874	39086	40180	41185
2	32455	33494	34432	35293	39764	41036	42185	43240
3	33986	35074	36056	36957	41661	42994	44198	45303
4	35518	36655	37681	38623	43553	44947	46206	47361
5	37048	38234	39305	40288	45444	46898	48211	49416
6	38580	39815	40930	41953	47340	48855	50223	51479
7	40106	41389	42548	43612	49231	50806	52229	53535
8	41635	42967	44170	45274	51129	52765	54242	55598
9	43179	44561	45809	46954	53021	54718	56250	57656
10					54897	56654	58240	59696

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	41143	42460	43649	44740	43517	44910	46167	47321
2	42990	44366	45608	46748	45360	46812	48123	49326
3	44837	46272	47568	48757	47212	48723	50087	51339
4	46681	48175	49524	50762	49058	50628	52046	53347
5	48530	50083	51485	52772	50902	52531	54002	55352
6	50380	51992	53448	54784	52749	54437	55961	57360
7	52227	53898	55407	56792	54599	56346	57924	59372
8	54072	55802	57364	58798	56448	58254	59885	61382
9	55918	57707	59323	60806	58292	60157	61841	63387
10	57762	59610	61279	62811	60069	61991	63727	65320

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	24794	25587	26303	26961	27748	28636	29438	30174
2	26150	26987	27743	28437	29482	30425	31277	32059
3	27502	28382	29177	29906	31214	32213	33115	33943
4	28861	29785	30619	31384	32949	34003	34955	35829
5	30213	31180	32053	32854	34678	35788	36790	37710
6	31568	32578	33490	34327	36415	37580	38632	39598
7	32924	33978	34929	35802	38146	39367	40469	41481
8	34278	35375	36366	37275	39880	41156	42308	43366
9					41613	42945	44147	45251
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	32447	33485	34423	35284	37531	38732	39816	40811
2	34176	35270	36258	37164	39605	40872	42016	43066
3	35909	37058	38096	39048	41677	43011	44215	45320
4	37643	38848	39936	40934	43757	45157	46421	47582
5	39374	40634	41772	42816	45833	47300	48624	49840
6	41111	42427	43615	44705	47905	49438	50822	52093
7	42844	44215	45453	46589	49981	51580	53024	54350
8	44572	45998	47286	48468	52056	53722	55226	56607
9	46315	47797	49135	50363	54135	55867	57431	58867
10					56215	58014	59638	61129

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	39589	40856	42000	43050	41939	43281	44493	45605
2	41698	43032	44237	45343	44042	45451	46724	47892
3	43796	45197	46463	47625	46144	47621	48954	50178
4	45897	47366	48692	49909	48246	49790	51184	52464
5	48002	49538	50925	52198	50349	51960	53415	54750
6	50104	51707	53155	54484	52451	54129	55645	57036
7	52206	53877	55386	56771	54555	56301	57877	59324
8	54308	56046	57615	59055	56651	58464	60101	61604
9	56406	58211	59841	61337	58754	60634	62332	63890
10	58504	60376	62067	63619	60661	62602	64355	65964

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

**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)**

**AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	28223	29126	29942	30691	30703	31685	32572	33386
2	29683	30633	31491	32278	32138	33166	34095	34947
3	31143	32140	33040	33866	33576	34650	35620	36511
4	32601	33644	34586	35451	35012	36132	37144	38073
5	34062	35152	36136	37039	36451	37617	38670	39637
6	35522	36659	37685	38627	37886	39098	40193	41198
7	36983	38166	39235	40216	39323	40581	41717	42760
8	38441	39671	40782	41802	40760	42064	43242	44323
					42197	43547	44766	45885
<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	34130	35222	36208	37113	36699	37873	38933	39906
2	36078	37232	38274	39231	38709	39948	41067	42094
3	38024	39241	40340	41349	40719	42022	43199	44279
4	39972	41251	42406	43466	42729	44096	45331	46464
5	41919	43260	44471	45583	44740	46172	47465	48652
6	43868	45272	46540	47704	46746	48242	49593	50833
7	45811	47277	48601	49816	48753	50313	51722	53015
8	47758	49286	50666	51933	50766	52391	53858	55204
9	49706	51297	52733	54051	52772	54461	55986	57386
10					54782	56535	58118	59571
11					56793	58610	60251	61757

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 5</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 6</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	39398	40659	41797	42842	42617	43981	45212	46342
2	41601	42932	44134	45237	44710	46141	47433	48619
3	43805	45207	46473	47635	46800	48298	49650	50891
4	46008	47480	48809	50029	48885	50449	51862	53159
5	48210	49753	51146	52425	50971	52602	54075	55427
6	50415	52028	53485	54822	53064	54762	56295	57702
7	52619	54303	55823	57219	55150	56915	58509	59972
8	54821	56575	58159	59613	57238	59070	60724	62242
9	57024	58849	60497	62009	59326	61224	62938	64511
10	59226	61121	62832	64403	61418	63383	65158	66787
11	61430	63396	65171	66800	63507	65539	67374	69058

**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-EST**

1. Tout service rendu par un employé-e pour des fonctions classées dans le groupe de l'enseignement est utilisé pour déterminer l'échelon d'augmentation de rémunération dans les grilles de rémunération des EST.
2. Tout employé-e a droit à une rémunération conforme au taux de rémunération pour la région appropriée précisé dans les grilles de salaire des annexes « A1 » et « A1-1 » qui tiennent compte du degré d'instruction et de l'expérience. De plus, les employé-e-s à ces niveaux ont droit aux indemnités appropriées qui figurent à l'article 50.
3. Les taux de rémunération des appendices « A1 » et « A1-1 » s'appliquent tel qu'il est indiqué.
4. Tout enseignant au ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada qui entreprend une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août a droit à la rémunération à partir du début de son année scolaire au taux de rémunération entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre suivant, y compris les augmentations d'échelon applicables, pourvu qu'il ait donné un service satisfaisant.
5. L'Employeur maintient la pratique actuelle qui consiste à rémunérer les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada deux (2) fois par mois, sauf un (1) seul chèque de rémunération en juillet et en août.
6. Nonobstant la note 2, tout employé-e de Service correctionnel du Canada, de la Défense nationale, ou de Transports Canada dont l'année de travail se compose de douze (12) mois, a droit à une rémunération, pour services rendus, à des taux de rémunération qui sont supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de rémunération figurant sur la grille de salaire de l'annexe « A1 », et, s'il y a lieu, aux indemnités indiquées à l'article 50.
7. Taux de rémunération lors de la promotion, mutation ou rétrogradation d'un employé-e

- a) Nonobstant le sous-alinéa 2e)(iii) du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les articles 63 et 64 du Règlement susdit s'appliquent dans le cas de l'employé-e qui est promu, muté ou rétrogradé à un poste classé dans un autre groupe ou sous-groupe.
- b) Aux fins de l'application du présent article, le taux de rémunération maximal applicable au poste qu'occupe l'employé-e juste avant la nouvelle nomination désigne la rémunération maximale qui figure dans la colonne du niveau de la grille régionale appropriée de la formation et de l'expérience déterminée par le nombre d'années de formation pédagogique ou de scolarité à son crédit. S'il y a lieu, ce taux de rémunération maximal est augmenté par le pourcentage (%) indiqué dans la note 6 et/ou par les indemnités de l'article 50.
- c) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur au taux qu'il ou elle touchait lorsque, de consentement mutuel, il est muté d'une région à une autre au cours d'une année scolaire. Le taux de rémunération le plus élevé lui sera payé pour le reste de cette année scolaire seulement. Le taux le plus élevé sera applicable si le taux de rémunération dans la nouvelle région est plus élevé.

### Notes explicatives

- 8. Les titres et qualités suivants sont exigés pour classer un employé-e aux divers niveaux de la grille d'instruction et d'expérience :
  - a) Niveau un - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
    - (i) l'immatriculation junior plus deux (2) années de formation pédagogique,
    - ou
    - (ii) l'immatriculation senior plus une (1) année de formation pédagogique,
    - ou
    - (iii) treize (13) années de scolarité (Québec).

- b) Niveau deux - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
  - (i) l'immatriculation junior plus trois (3) années de formation pédagogique,  
ou
  - (ii) l'immatriculation senior plus deux (2) années de formation pédagogique,  
ou
  - (iii) quatorze (14) années de scolarité (Québec).
- c) Niveau trois - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
  - (i) l'immatriculation junior plus quatre (4) années de formation pédagogique,  
ou
  - (ii) l'immatriculation senior plus trois (3) années de formation pédagogique,  
ou
  - (iii) quinze (15) années de scolarité (Québec).
- d) Niveau quatre - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
  - (i) l'immatriculation junior plus cinq (5) années de formation pédagogique,  
ou
  - (ii) l'immatriculation senior plus quatre (4) années de formation pédagogique,

ou

(iii) seize (16) années de scolarité (Québec).

e) Niveau cinq - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

(i) l'immatriculation junior plus six (6) années de formation pédagogique,

ou

(ii) l'immatriculation senior plus cinq (5) années de formation pédagogique,

ou

(iii) dix-sept (17) années de scolarité (Québec).

f) Niveau six - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

(i) l'immatriculation junior plus sept (7) années de formation pédagogique,

ou

(ii) l'immatriculation senior plus six (6) années de formation pédagogique,

ou

(iii) dix-huit (18) années de scolarité (Québec).

9. L'expression « **immatriculation junior** », au sens où l'entendent les appendices « A1 (I) » à « A1-1 (VII) », désigne les années d'études faites à l'école secondaire dont la 11<sup>e</sup> ou la 12<sup>e</sup> est la dernière, selon les normes provinciales.
10. L'expression « **immatriculation senior** » s'entend de l'année d'école qui suit la dernière année d'école secondaire. Cette autre année est la 12<sup>e</sup> ou la 13<sup>e</sup>, selon les normes provinciales.

11. L'expression « **formation pédagogique** » désigne les années d'études universitaires terminées avec succès et reconnues par une université canadienne ou de formation d'enseignant, après l'immatriculation qui doit comprendre une année d'études donnant droit à un brevet d'enseignement reconnu. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux professeurs en fonction avant la date de la signature de la présente convention, à moins que ces derniers ne demandent une réévaluation de leur dossier.
12. L'expression « **années de scolarité** » désigne les études scolaires aux niveaux élémentaire, secondaire et autres reconnues par les autorités provinciales, suivies d'années d'études universitaires terminées avec succès, ou une formation d'enseignant, qui doit comprendre une année d'études donnant droit à un brevet d'enseignement reconnu.
13. Pour classer un employé-e à un niveau de la grille d'instruction et d'expérience, l'Employeur donne plein crédit pour les années de formation pédagogique, les années de scolarité et les brevets d'enseignement reconnus par les autorités provinciales de la province dans laquelle se trouve l'école.
14. Nonobstant la note 8 sur la rémunération, le placement d'un professeur technique ou d'un professeur de matières professionnelles employé par Service correctionnel du Canada (SCC) sur la base de la grille éducation-expérience sera fait selon une grille de référence qui fournit les niveaux d'équivalence entre les niveaux ED-EST au SCC et ceux des compétences provinciales.
15. Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent son entrée au service de la fonction publique, tous les documents qui établissent son taux de rémunération. Aucun changement rétroactif ne sera fait à son taux de rémunération après le délai prescrit de quatre-vingt-dix (90) jours.
16. **Crédit pour l'expérience antérieure**  
 L'expérience est reconnue par l'octroi d'une augmentation d'échelon pour chaque année acceptable d'expérience acquise dans l'enseignement ou dans l'orientation avant la nomination à un poste de l'unité de négociation. Une année d'expérience complète doit être accordée dans les cas suivants :
  - a) Toute année d'enseignement complète.

- b) Toute fraction d'une année d'enseignement de six (6) mois ou plus ou une équivalence en journées ou heures d'expérience dans l'enseignement ou l'orientation.

### **Expérience antérieure à titre d'aide-enseignant**

Lors de la nomination au sous-groupe EST, la moitié (1/2) de l'expérience acquise en salle de classe en qualité d'aide-enseignant est reconnue aux fins de la détermination de l'échelon d'augmentation de rémunération dans la grille de rémunération des EST.

### **Expérience antérieure - Enseignant à la formation professionnelle**

- a) En ce qui concerne les enseignants à la formation professionnelle travaillant à Service correctionnel Canada, l'expérience de travail acquise avant la nomination à un poste de l'unité de négociation est reconnue par l'octroi d'une augmentation d'échelon pour chaque année complète et acceptable d'expérience de travail acquise dans un métier au niveau de compagnon ou après l'obtention d'un certificat de compétence.
- b) Nonobstant l'alinéa a), toute période d'expérience de travail déjà utilisée pour l'obtention d'un brevet d'enseignement ne peut être prise en considération pour l'octroi d'augmentations d'échelon.

## **17. Modifications des taux de rémunération après la nomination**

- a) Après sa nomination, l'employé-e travaillant une année scolaire bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le 1<sup>er</sup> septembre chaque année, à condition qu'il ou elle ait exercé ses fonctions pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon ou depuis sa nomination et que ses services aient été satisfaisants.
- b) Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, tout employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le premier lundi suivant la date anniversaire de la dernière nomination de l'employé-e.
- c) Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur les documents établissant qu'il ou elle possède des qualifications

pédagogiques plus élevées que celles du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré, dans les six (6) mois suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de ces qualifications additionnelles. L'employé-e bénéficiera d'une rémunération rétroactive, s'il ou elle se conforme aux exigences, soit à partir de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans les six (6) mois soit à partir de la date où le relevé de notes officiel a été soumis à l'Employeur, dans tous les autres cas.

18. Lors de l'application des nouveaux taux de rémunération, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération, sous réserve des dispositions de la note 16 ci-dessus.
19. L'employé-e qui ne satisfait pas aux exigences du niveau un est placé à l'échelon correspondant à son expérience et reçoit le taux de rémunération du niveau un moins cinq cent dollars (500 \$).
20. Nonobstant la note 2 des notes sur la rémunération, un employé-e à temps partiel qui travaille au cours de l'année scolaire, telle qu'elle est définie au paragraphe 45.01, se voit accorder une augmentation annuelle lorsqu'il ou elle a touché une rémunération équivalant à six (6) mois de travail comme employé-e à temps plein. Afin de bénéficier des augmentations de rémunération subséquentes, un employé-e doit avoir touché une rémunération équivalente au nombre de jours de travail d'un employé-e à temps plein, comme il est prescrit au paragraphe 45.01.

**ANNEXE « A2 »****SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES (ED-LAT)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

LE SALAIRE À VERSER AUX EMPLOYÉ-E-S DES NIVEAUX ED-LAT-01 ET 02 (ENSEIGNEMENT DES LANGUES) DOIT ÊTRE DÉTERMINÉ DE LA FAÇON SUIVANTE :

ENSEIGNEMENT DES  
LANGUES 1 -

L'EMPLOYÉ-E TOUCHERA LE TAUX DE LA GRILLE QUE VALENT SON INSTRUCTION ET SON EXPÉRIENCE.

ENSEIGNEMENT DES  
LANGUES 2 -

L'EMPLOYÉ-E TOUCHERA LE TAUX DE LA GRILLE QUE VALENT SON INSTRUCTION, SON EXPÉRIENCE ET L'ALLOCATION DE PROFESSEUR SENIOR.

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 1</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 2</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	31351	32354	33260	34092	35444	36578	37602	38542
2	32739	33787	34733	35601	36947	38129	39197	40177
3	34134	35226	36212	37117	38446	39676	40787	41807
4	35532	36669	37696	38638	39952	41230	42384	43444
5	36922	38104	39171	40150	41454	42781	43979	45078
6	38318	39544	40651	41667	42955	44330	45571	46710
7	39713	40984	42132	43185	44460	45883	47168	48347
8	41112	42428	43616	44706	45957	47428	48756	49975
9	42501	43861	45089	46216	47461	48980	50351	51610
10	43898	45303	46571	47735	48964	50531	51946	53245
11	45291	46740	48049	49250	50466	52081	53539	54877
12	46692	48186	49535	50773	51970	53633	55135	56513
13					53470	55181	56726	58144

<b>EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT</b>	<b>NIVEAU 3</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>	<b>NIVEAU 4</b>	<b>1/7/00</b>	<b>1/7/01</b>	<b>1/7/02</b>
1	37442	38640	39722	40715	39916	41193	42346	43405
2	38943	40189	41314	42347	41498	42826	44025	45126
3	40443	41737	42906	43979	43086	44465	45710	46853
4	41949	43291	44503	45616	44667	46096	47387	48572
5	43448	44838	46093	47245	46251	47731	49067	50294
6	44952	46390	47689	48881	47833	49364	50746	52015
7	46454	47941	49283	50515	49419	51000	52428	53739
8	47954	49489	50875	52147	51003	52635	54109	55462
9	49458	51041	52470	53782	52584	54267	55786	57181
10	50960	52591	54064	55416	54171	55904	57469	58906
11	52464	54143	55659	57050	55755	57539	59150	60629
12	53964	55691	57250	58681	57338	59173	60830	62351
13	55467	57242	58845	60316	58920	60805	62508	64071

**ALLOCATION DE PROFESSEUR SENIOR (ENSEIGNEMENT DES LANGUES  
LAT-02) – 4 080 \$ PAR ANNÉE**

**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-LAT**

1. Tout service rendu par un employé-e pour des fonctions classées dans le groupe de l'enseignement est utilisé pour déterminer l'échelon d'augmentation de rémunération dans les grilles de rémunération des LAT.
2. Tout employé-e a le droit de se faire rémunérer au taux de rémunération précisé dans l'appendice « A2 » conformément à son niveau d'instruction et à son expérience.
3. Modification des taux de rémunération
  - a) Sous réserve des dispositions des alinéas b), c) et d) ci-dessous, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération lors de l'application des nouveaux taux de rémunération.
  - b) Tout employé-e a le droit d'être rémunéré à un taux plus élevé de l'échelle des taux du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré le premier lundi qui suit la date à laquelle l'employé-e acquiert l'expérience requise.
  - c) Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur les documents établissant qu'il ou elle possède des qualifications pédagogiques plus élevées que celles du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de ces qualifications additionnelles. L'employé-e bénéficiera d'une rémunération rétroactive, s'il ou elle se conforme aux exigences, soit à partir de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans les quatre-vingt-dix (90) jours soit à partir de la date où le relevé de notes officiel a été soumis à l'Employeur, dans tous les autres cas.
  - d) Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent son entrée au service de la fonction publique, tous les documents qui établissent son taux de rémunération. Aucun changement rétroactif ne sera fait à son taux de rémunération après le délai prescrit de quatre-vingt-dix (90) jours.

4. **Niveaux d’instruction**

Niveau d’instruction 1 (B.A.)

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

Niveau d’instruction 2 (B.A. + 1)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.  
  
ou
- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d’une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

Niveau d’instruction 3 (B.A. + 2)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d’une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.  
  
ou
- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

Niveau d’instruction 4 (B.A. + 3)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.  
  
ou
- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de trois (3) autres années de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

## 5. **Expérience**

- a) L'échelle de rémunération de chaque niveau d'instruction tient compte de l'expérience en prévoyant une augmentation d'échelon pour chaque année d'expérience d'enseignement acquise avant la nomination. Tout employé-e sans expérience est nommé au premier (1<sup>er</sup>) échelon de l'échelle. Pour chaque année d'expérience acquise après la nomination, un employé-e reçoit une augmentation d'échelon à la condition que ses services soient satisfaisants.
- b) Une année complète d'expérience avant la nomination est accordée pour chacun des éléments suivants :
- (i) toute année scolaire complétée dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, c'est-à-dire huit (8) mois (enseignement universitaire), dix (10) mois (enseignement élémentaire et secondaire) ou onze (11) à douze (12) mois (enseignement au gouvernement ou dans une école commerciale reconnue);
  - (ii) toute fraction d'une année scolaire de six (6) mois ou plus;
  - (iii) toute fraction d'une année scolaire, en mois complets, dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, qui équivaut au total à une année scolaire complète selon la définition donnée en (i) ci-dessus;
  - (iv) enseignement d'une langue seconde en cours du soir ou un autre programme à temps partiel sur une durée équivalant à quatre cents (400) heures, dans une institution reconnue et accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial,

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

\*\*

**6. Dispositions diverses**

L'expression « formation pédagogique », aux fins de l'application du présent régime de rémunération, se compose de l'un ou l'autre ou d'une combinaison des éléments suivants :

- a) Une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.
- b) Une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement dans l'un ou l'autre des domaines connexes suivants : andragogie, anthropologie, communications sociales, enseignement, histoire, journalisme, linguistique (y compris les études en langues étrangères et traduction), littérature, philosophie, psychologie, sciences informatiques, sciences politiques, service social, sociologie et théologie.

7. Tout employé-e nommé dans un poste du sous-groupe de l'enseignement des langues avant le 22 novembre 1988 ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement que sur l'application des notes sur la rémunération 4 et 6 de l'appendice « A2 ».

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

**ANNEXE « A3 »****SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (ED-EDS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****EDS 1**

De :	\$	46804	49246	51017	52782	54549
À :	A	48302	50822	52650	54471	56295
	B	49654	52245	54124	55996	57871
	C	50895	53551	55477	57396	59318

**EDS 2**

De :	\$	56078	57835	59582
À :	A	57872	59686	61489
	B	59492	61357	63211
	C	60979	62891	64791

**EDS 3**

De :	\$	59845	61736	63618
À :	A	61760	63712	65654
	B	63489	65496	67492
	C	65076	67133	69179

**EDS 4**

De :	\$	64172	66115	68056
À :	A	66226	68231	70234
	B	68080	70141	72201
	C	69782	71895	74006

**EDS 5**

De :	\$	69170	71297	73399
À :	A	71383	73579	75748
	B	73382	75639	77869
	C	75217	77530	79816

**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-EDS**

1. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e est le premier (1<sup>er</sup>) lundi qui suit la date anniversaire de sa nomination.

**ANNEXE « A4 »****GROUPE DE LA BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****LS-1**

De :	\$	41774	43070	44364	45660	46952	48246
À :	A	43111	44448	45784	47121	48454	49790
	B	44318	45693	47066	48440	49811	51184
	C	45426	46835	48243	49651	51056	52464

De :	\$	49541	50835
À :	A	51126	52462
	B	52558	53931
	C	53872	55279

**LS-2**

De :	\$	46196	47719	49243	50764	52290
À :	A	47674	49246	50819	52388	53963
	B	49009	50625	52242	53855	55474
	C	50234	51891	53548	55201	56861

**LS-3**

De :	\$	54040	55777	57510	59245	60982
À :	A	55769	57562	59350	61141	62933
	B	57331	59174	61012	62853	64695
	C	58764	60653	62537	64424	66312

**LS-4**

De :	\$	55948	57966	59979	61999	64016	66033
À :	A	57738	59821	61898	63983	66065	68146
	B	59355	61496	63631	65775	67915	70054
	C	60839	63033	65222	67419	69613	71805

**LS-5**

De :	\$	67457	69664	71868	74073	76281	78487
À :	A	69616	71893	74168	76443	78722	80999
	B	71565	73906	76245	78583	80926	83267
	C	73354	75754	78151	80548	82949	85349

## **NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU GROUPE LS**

### **Généralités**

\*\*

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tout employé-e est de douze (12) mois.
2. Aux fins de l'administration de la note 1 des Généralités susmentionnée, la date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e nommé le 27 novembre 1980 ou plus tard à un poste au sein de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'un recrutement à l'extérieur de la fonction publique, sera la date anniversaire d'une telle nomination. La date anniversaire d'un employé-e nommé à un poste dans l'unité de négociation avant le 27 novembre 1980 demeure inchangée.

**ANNEXE « A5 » (I)****GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****SOUS-GROUPE DES AIDES-ENSEIGNANTS  
(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION - 10 MOIS)****RÉGION : MARITIMES**

De :	\$	23988	24992	25989	26989	27998
À :	A	24756	25792	26821	27853	28894
	B	25449	26514	27572	28633	29703
	C	26085	27177	28261	29349	30446

De :	\$	28999	29992			
À :	A	29927	30952			
	B	30765	31819			
	C	31534	32614			

**RÉGION : QUÉBEC**

De :	\$	26736	27676	28610	29547	30480
À :	A	27592	28562	29526	30493	31455
	B	28365	29362	30353	31347	32336
	C	29074	30096	31112	32131	33144

De :	\$	31424	32360			
À :	A	32430	33396			
	B	33338	34331			
	C	34171	35189			

**RÉGION : ONTARIO**

De :	\$	24955	25963	26981	27995	29012
À :	A	25754	26794	27844	28891	29940
	B	26475	27544	28624	29700	30778
	C	27137	28233	29340	30443	31547

De :	\$	30022	31042
À :	A	30983	32035
	B	31851	32932
	C	32647	33755

**RÉGION : MANITOBA**

De :	\$	25151	26032	26916	27789	28665
À :	A	25956	26865	27777	28678	29582
	B	26683	27617	28555	29481	30410
	C	27350	28307	29269	30218	31170

De :	\$	29552	30430
À :	A	30498	31404
	B	31352	32283
	C	32136	33090

**RÉGION : SASKATCHEWAN**

De :	\$	24985	25992	26998	28003	29010
À :	A	25785	26824	27862	28899	29938
	B	26507	27575	28642	29708	30776
	C	27170	28264	29358	30451	31545

De :	\$	30015	31013
À :	A	30975	32005
	B	31842	32901
	C	32638	33724

**RÉGION : ALBERTA**

De :	\$	25299	26348	27397	28451	29506
À :	A	26109	27191	28274	29361	30450
	B	26840	27952	29066	30183	31303
	C	27511	28651	29793	30938	32086

De :	\$	30554	31607
À :	A	31532	32618
	B	32415	33531
	C	33225	34369

**RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE**

De :	\$	24868	25927	26999	28074	29137
À :	A	25664	26757	27863	28972	30069
	B	26383	27506	28643	29783	30911
	C	27043	28194	29359	30528	31684

De :	\$	30208	31275
À :	A	31175	32276
	B	32048	33180
	C	32849	34010

**ANNEXE « A5 » (II)****GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000****B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001****C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002****SOUS-GROUPE DES MONITEURS DE LANGUE****LAI-1**

De :	\$	41563	42482	43391	44296	45204
À :	A	42893	43841	44780	45713	46651
	B	44094	45069	46034	46993	47957
	C	45196	46196	47185	48168	49156

De :	\$	46118	47024
À :	A	47594	48529
	B	48927	49888
	C	50150	51135

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

De :	\$	30993	31912	32821	33725	34634
À :	A	31985	32933	33871	34804	35742
	B	32881	33855	34819	35779	36743
	C	33703	34701	35689	36673	37662

De :	\$	35548	36454
À :	A	36686	37621
	B	37713	38674
	C	38656	39641

**PEI-2**

De :	\$	52680	53836	55001	56169
À :	A	54366	55559	56761	57966
	B	55888	57115	58350	59589
	C	57285	58543	59809	61079
De :	\$	57331	58490		
À :	A	59166	60362		
	B	60823	62052		
	C	62344	63603		

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

1. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e est le premier (1<sup>er</sup>) lundi suivant la date anniversaire de sa nomination.
  
2. Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, l'employé-e à temps partiel dont l'année de travail est de douze (12) mois devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire de rémunération durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé-e ne soit pas dépassé.  
L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail suivant immédiatement la fin de la période stipulée dans le présent paragraphe.

**APPENDICE « B »**

**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>169</b>
Application	
Convention collective	
Objectifs	
** Définitions	
Autorisations	
Contrôle	
Documents de référence	
Demandes de renseignements	
 <b>PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS .....</b>	 <b>175</b>
** 1.1 Ministères	
1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor	
1.3 Commission de la fonction publique	
** 1.4 Employé-e-s	
 <b>PARTIE II AVIS OFFICIEL .....</b>	 <b>184</b>
** 2.1 Ministère	
2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor	
 <b>PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL .....</b>	 <b>185</b>
3.1 Généralités	
 <b>PARTIE IV RECYCLAGE .....</b>	 <b>186</b>
** 4.1 Généralités	
4.2 Employé-e-s excédentaires	
4.3 Personnes mises en disponibilité	
 <b>PARTIE V PROTECTION SALARIALE .....</b>	 <b>188</b>
5.1 Poste d'un niveau inférieur	

<b>PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S .....</b>	<b>189</b>
** 6.1 Généralités	
6.2 Échange de postes	
** 6.3 Options	
6.4 Prime de maintien en fonction	
<b>PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION .....</b>	<b>196</b>
Préambule	
7.1 Définitions	
7.2 Généralités	
7.3 Responsabilités	
7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution	
7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur	
7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice	
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération	
7.8 Remboursement	
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ	
<b>ANNEXE « A » – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION .....</b>	<b>206</b>
<b>ANNEXE « B » .....</b>	<b>207</b>

## Généralités

### Application

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

### Convention collective

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

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

### Objectifs

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

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

### Définitions

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

**Avis de mise en disponibilité** (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé-e 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 de prestation des services** (*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-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

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

\*\*

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

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

**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.

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

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

\*\*

**Indemnité d'études** (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des 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 \$.

**Mesure de soutien à la transition** (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service 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-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

**Ministère d'attache** (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé-e excédentaire.

**Mise en disponibilité accélérée** (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

**Offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.

**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-e excédentaire** (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d’emploi dans la fonction publique*, aux employé-e-s 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-e 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-e optant auquel l’administrateur général ne peut garantir d’offre d’emploi raisonnable.

**Priorité de mise en disponibilité** (*lay-off priority*) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, 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 employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu’ils occupaient avant d’être déclarés excédentaires.

**Réaménagement des effectifs** (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsqu’un administrateur général décide que les services d’un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d’une certaine date en raison d’un manque de travail, de la suppression d’une fonction, de la réinstallation d’une unité de travail à un endroit où l’employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d’exécution.

**Recyclage** (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

**Réinstallation** (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

**Réinstallation d'une unité de travail** (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

**Rémunération** (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

**Statut d'employé-e excédentaire** (*surplus status*) – Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

**Système 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, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

### **Documents de référence**

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

*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 la mise en disponibilité dans les situations de diversifications des modes de prestation des services, 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 sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance 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 du présent appendice au Groupe de gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou 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 employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

**1.1.2** Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère 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 employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

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

\*\*

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

ou

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

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

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

\*\*

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

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

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

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

**1.1.12** Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé-e est apte à être nommé à un poste. Si l'employé-e ne l'est pas, le ministère informe l'employé-e et l'Alliance de sa 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-e qu'il ou elle 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-e 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-e.

**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-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

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

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

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

**1.1.17** La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle

peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères évitent de nommer les employé-e-s 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 employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

**1.1.19** Les ministères d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

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

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

ou

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

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

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

**1.1.23** 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 nouvelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

**1.1.24** Pour la période de priorité d'excédentaire, 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 employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

**1.1.25** Lorsqu'un employé-e 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-e.

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

**1.1.27** 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'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

**1.1.29** 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 employé-e-s 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-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e 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'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

**1.1.32** Les ministères donnent aux employé-e-s 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-e 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 employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

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

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, 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-e;
- g) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);

- h) les autres possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
  - i) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
  - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e 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 et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
  - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
  - m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou qu'elle n'a pas été nommé à un poste;
- et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

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

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

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

## **1.2 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 employé-e-s 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 employé-e-s 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 employé-e-s, 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 employé-e-s 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 employé-e-s 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'Alliance 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'Alliance.

**1.3.8** La Commission de la fonction publique décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé-e ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé-e 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-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Alliance de sa décision.

**1.3.9** Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employé-e-s 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-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Alliance, dans les cas où l'employé-e 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 ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

## **1.4 Employé-e-s**

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

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

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

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

## **Partie II**

### **Avis officiel**

#### **2.1**     **Ministère**

\*\*

**2.1.1**    Tel que déjà mentionné à l'article 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 employé-e-s touchés.

**2.1.2** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, 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 au paragraphe 2.1.2 ci-dessus, et au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, 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'Alliance. 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'employé-e-s 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 employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

**3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.3 du présent appendice.

**3.1.3** Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

**3.1.4** Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

**3.1.5** L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

## **Partie IV**

### **Recyclage**

#### **4.1 Généralités**

**4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères 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 employé-e-s 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 Employé-e-s excédentaires**

**4.2.1** L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

**4.2.2** Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère 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-e soit satisfaisant.

**4.2.4** Pendant son recyclage, l'employé-e 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 ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

**4.2.5** Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé 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-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

**4.2.7** Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé/employée 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 du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

### **4.3 Personnes mises en disponibilité**

**4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
  - b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
  - 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 qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

## **Partie V**

### **Protection salariale**

#### **5.1 Poste d'un niveau inférieur**

**5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

**5.1.2** La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

## **Partie VI**

### **Options offertes aux employé-e-s**

#### **6.1 Généralités**

**6.1.1** Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé/employée. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

\*\*

**6.1.2** L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 120 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

\*\*

**6.1.3** L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou qu'elle a fait son choix par écrit.

\*\*

**6.1.4** Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

\*\*

**6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

## **6.2 Échange de postes**

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

**6.2.2** Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e 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-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de la fonction publique.

**6.2.4** Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de 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-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

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

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

### 6.3 Options

**6.3.1** Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

a)

- (i) une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

\*\*

- (ii) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
- (iii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.
- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire et l'Employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

\*\*

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas huit mille dollars (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-e 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-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément 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-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

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

**6.3.3** La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

**6.3.4** L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option b) ou l'option c)i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

**6.3.5** L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

\*\*

**6.3.6** Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

**6.3.7** L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de 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 ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

\*\*

**6.3.8** Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

**6.3.9** L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

**6.3.10** Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

**6.3.11** L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

#### **6.4 Prime de maintien en fonction**

**6.4.1** Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

**6.4.2** Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter 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 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 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-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de 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-e ne soit pas parti avant cette date.

**6.4.6** Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de 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 employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
- et
- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

**6.4.7** Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de 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-e ne soit pas parti avant cette date.

**6.4.8** Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de 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 employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;

et

- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

**6.4.9** Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de 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-e ne soit pas parti avant cette date.

## **Partie VII**

### **Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**

#### **Préambule**

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

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

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employé-e-s 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 employé-e-s**

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 de prestation des services** (*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-e** (*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 de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a) le programme à l'étude,
- b) la raison de la DMPS,
- et
- c) le genre d'approche anticipée (c.-à-d., transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, 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 DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

### 1. **Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS 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'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

### 2. **Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS 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 DMPS où il existe déjà des relations employeur-employé-e, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

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

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

dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

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

a) Catégorie 1 (maintien intégral)

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

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent, les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujéti le nouvel employeur;
- (i.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/employées exclu(e)s ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifient.
- (ii) 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;
- (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 : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;

- (vi) 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 satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

**7.2.3** Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme 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 employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère 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 employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider s'ils ou elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

**7.4.2** L'employé-e 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 Offres d'emploi des nouveaux employeurs**

**7.5.1** L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre 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 l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle 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-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (RCEFP)* s'appliqueront aux employé-e-s qui seront déclarés excédentaires.

**7.5.4** L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans 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 de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de 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-e 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-e 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'article 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-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 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-e 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 ou elle occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère 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 articles 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 articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une 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*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) 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 ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

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

**7.9.2** Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent 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 ou elle a droit au moment du transfert.

**7.9.3** Si :

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

ou

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

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans 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 employé-e-s. 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 de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (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 employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

**Annexe « B »**

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

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)</b>
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

**\*\*APPENDICE « C »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LES ANNEXES « A-1 » ET « A1-1 »  
ET LEUR MISE EN ŒUVRE POUR LES PROFESSEURS  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

1. Là où le Service correctionnel du Canada a pris l'initiative avant le 29 décembre 1998 de placer des ED-EST à un niveau plus élevé sur la grille de salaire que celui où ces employé-e-s auraient été placés si l'on avait évalué leurs qualifications conformément à la convention collective en vigueur au moment d'un tel placement, l'Employeur s'engage à ne pas remettre en question le placement effectué à l'initiative du Service correctionnel du Canada.
2. Nonobstant le précédent alinéa et toute autre disposition de la présente convention, lorsqu'un employé-e a été placé à un niveau de scolarité plus élevé sur la grille salariale que là où sa scolarité aurait dû le placer, cet employé-e ne pourra pas se prévaloir des dispositions concernant la progression à un niveau de scolarité plus élevé sur la grille de salaire tant qu'il ou elle ne satisfera pas aux exigences de scolarité pour le niveau où il ou elle est présentement placé.
3. Lorsque l'Employeur demande une évaluation des compétences professionnelles de l'enseignant, les coûts liés à l'évaluation proprement dite seront à la charge de l'Employeur, et tous les coûts liés à la fourniture des documents pertinents seront assumés par l'employé-e. Lorsque l'évaluation est entreprise à la demande de l'employé-e, tous les coûts seront à la charge de ce dernier ou cette dernière.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker

**\*\*APPENDICE « D »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE  
ET LES QUESTIONS RELIÉES AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS  
PAR CLASSE POUR LES ÉCOLES D'AINC**

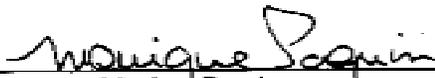
Les parties conviennent d'établir deux comités conjoints (un pour l'Ontario et un pour l'Alberta) composés chacun d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontreront au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ces comités étudieront la question du nombre d'étudiants par classe ainsi que les questions reliées au nombre d'étudiants par classe.

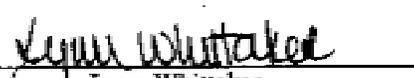
Chaque comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1<sup>re</sup>) rencontre.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker

**\*\*APPENDICE « E »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL À LA  
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE.**

La présente a pour objet de confirmer une entente survenue dans les négociations au nom des employé-e-s des bibliothèques nationales du groupe de la bibliothéconomie.

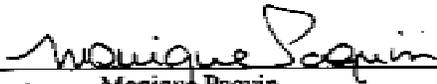
Pour ce qui est de la mise en application des alinéas 44.04a), b) et c) de l'article 44, « Durée du travail », l'Employeur doit consulter l'Alliance avant de réinstaurer les heures de travail prolongées à la Bibliothèque nationale.

La mise en œuvre de cette modification ne pourra se faire avant soixante (60) jours à compter de la date du début des consultations avec l'Alliance.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker

**\*\*APPENDICE « F »**

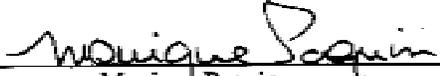
**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT L'ARTICLE 50.05,  
INDEMNITÉ VERSÉE AUX PROFESSEURS DE MATIÈRES  
SPÉCIALISÉES**

1. Les parties ont convenu d'établir un groupe de travail afin de revoir les points suivants :
  - La définition de « spécialisation »
  - Les domaines spécialisés
  - Formation requise afin d'acquérir une spécialisation
  - Temps d'enseignement dans un domaine spécialisé pour être admissible à l'indemnité
2. Le groupe de travail débutera sa révision dans le mois suivant la signature de la convention collective et soumettra ses recommandations à l'Alliance de la Fonction publique du Canada et à l'Employeur au plus tard six (6) mois suivant la signature de la convention collective.
3. Chaque partie désignera deux (2) membres pour représenter les intérêts des parties. Le temps passé par les membres du comité sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker

**\*\*APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT  
L'UTILISATION D'EMPLOYÉ-E-S À PÉRIODE DÉTERMINÉE**

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

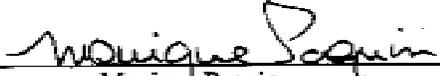
Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC pour réviser l'utilisation d'employé-e-s à période déterminée. Le comité se réunira au cours des quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1<sup>re</sup>) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, le genre de révision, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

L'Employeur convient de fournir jusqu'à sept cent cinquante mille dollars (750 000 \$) pour payer toutes les dépenses du comité. Le comité fera rapport de ses travaux au plus tard six (6) mois après sa première réunion.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker

**\*\*APPENDICE « H »**

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

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

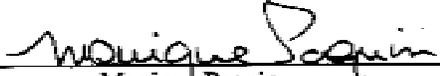
L'Employeur convient de créer un fonds de sept millions de dollars (7 000 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un projet pilote de formation mixte. Le programme de formation mixte de l'AFPC et de l'Employeur offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du syndicat pour administrer le fonds. Le comité se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1<sup>re</sup>) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, l'accessibilité à la formation, le genre de formation qui sera offerte, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker

**\*\*APPENDIX « I »**

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LA NORME GÉNÉRALE DE CLASSIFICATION (NGC)**

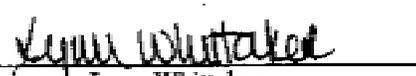
À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération EB liée à la NGC pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négocier n'aura pas été signifié.

SIGNÉ À Ottawa ce 19<sup>e</sup> jour de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Monique Paquin

  
Lynn Whittaker