



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

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

Groupe : Services de santé
(tous les employés)

Date d'expiration : le 30 septembre 2007

Canada



L'Institut professionnel
de la fonction publique du Canada

The Professional Institute
of the Public Service of Canada

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

Groupe : Services de santé
(tous les employés)

Date d'expiration : le 30 septembre 2007

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Ministre des Travaux publics et Services
gouvernementaux, 2005

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

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779
Commandes seulement : 1-800-635-7943
Internet : <http://publications.gc.ca>
Catalogue No : BT42-669/2007
ISBN 0-660-62852-X

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

www.tbs-sct.gc.ca

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

1-613-228-6310
Télécopieur : 1-613-228-9048
www.pipsc.ca



LA PRÉSENTE CONVENTION S'APPLIQUE AUX GROUPES SUIVANTS :

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

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

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

**

« **congé compensatoire** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires et de l'indemnité de rappel. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé ("compensatory leave");

**

« **conjoint de fait** » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé ("common-law partner");

**

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

ARTICLE 8

DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL PAR POSTES

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

**

a)

(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,

et

(ii) cinq (5) jours par semaine;

8.10

**

b) L'employé bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) libre sur deux (2) sauf :

(i) lorsqu'une entente mutuelle prévoit un autre régime,

(ii) dans la mesure du possible, au Service correctionnel du Canada, les employés bénéficient d'une (1) fin de semaine libre sur deux (2). Cependant, les employés doivent bénéficier d'une (1) fin de semaine libre sur trois (3).

ARTICLE 9

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.06

**

a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, est remboursé d'un montant de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

ARTICLE 13

TEMPS DE DÉPLACEMENT

**

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

13.09 Congé pour l'employé en déplacement

**

- a) L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence permanente pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

**

- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensatoire.

**

- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

ARTICLE 14

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

**

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

**

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

**

14.06

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

ARTICLE 15 CONGÉS ANNUELS

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

**

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

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

**

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

- b) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où a lieu son premier (1^{er}) anniversaire de service;
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où a lieu son premier (1^{er}) anniversaire de service;
- d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;
- e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois ou survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- f) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois ou survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- g) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois ou survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois ou survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

**

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

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

**

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

**

15.11 Annulation d'un congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse l'employé de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

**

15.13 Congé de cessation d'emploi

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

**

15.18 Nomination d'un employé provenant d'un employeur distinct

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

**

15.19

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

b) Disposition transitoire

À compter du 31 mai 2005, l'employé ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 15.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

**ARTICLE 16
CONGÉ DE MALADIE**

16.01 Crédits

**

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

**

16.06 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent-quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

**ARTICLE 17
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

17.02 Congé de deuil payé

**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), le petit-enfant, le grand-parent, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

**

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
- (i) est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles ou le jour de la cérémonie commémorative du défunt. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé;
 - (ii) en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

17.04 Indemnité de maternité

a)

(iii)

**

- (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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de

rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

**

c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

**

g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

**

h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.

17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

**

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

et

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

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

17.06 Congé parental non payé

**

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

**

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

ou

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

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

**

- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du congé.

17.07 Indemnité parentale

a)

(iii)

**

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

**

c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

**

g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

**

h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'il touchait ce jour-là.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

**

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

et

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

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

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

**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille s'entend d'un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, de l'époux de l'employé (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), de ses enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), de son père et de sa mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers).

**

- g) L'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.

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

**

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

17.12 Congé payé pour obligations familiales

**

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

**

- b) L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- (iii) un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;

**

- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii), et (iii) ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

17.15 Congé payé pour accident du travail

**

- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :
 - (i) à un employé constitué partie dans une audience sur les indemnisations d'une commission ou tribunal provincial des accidents du travail,
 - ou
 - (ii) à un témoin cité par un employé constitué partie dans une audience sur les indemnisations d'une commission ou tribunal provincial des accidents du travail.

17.18 Réaffectation ou congés liés à la maternité

**

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

**

- g) Nonobstant l'alinéa (e), dans le cas d'une employée qui travaille :
 - (i) dans un établissement de Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus;

- (ii) pour Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 et 2 conformément au Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada);
- (iii) à titre de OP et de NU-HOS à l'Hôpital Sainte-Anne-de-Bellevue et qui prodige des soins directs et réguliers aux patients;
- (iv) à titre de OP et de NU pour le ministère de la Défense nationale et qui donne des soins directs et réguliers aux patients;

lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé se termine au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

17.19 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

**

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

17.20 Congé de bénévolat

**

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

17.21 Autres congés payés

**

b) Congé personnel

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

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

**

c) Congé de quarantaine

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

Dès qu'un employé est diagnostiqué d'une maladie pendant sa période de quarantaine, l'article 17.21 cesse d'être en vigueur.

ARTICLE 18**PROMOTION PROFESSIONNELLE****18.03 Présence aux conférences et aux congrès**

**

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, colloques, réunions scientifiques, ateliers et autres activités semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.

**

- c) L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses de voyage raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.

**

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

18.04 Perfectionnement professionnel

a)

**

- (i) participer à des ateliers, des cours de brève durée, des programmes externes semblables ou des cours d'éducation permanente afin de maintenir leurs connaissances et compétences dans leur domaine respectif, d'obtenir les crédits particuliers nécessaires pour satisfaire ou continuer de satisfaire aux normes d'enregistrement ou de délivrance de licences liées à leur profession.

**

f)

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

Le sous-alinéa f)(ii) s'applique seulement aux NU-CHN de Santé Canada qui travaillent à la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI).

- (ii) L'employé qui est inscrit au programme d'habiletés en soins primaires est réputé être en situation de voyage.

**

- g) Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accepter les changements de postes ou changements de jours de repos nécessaires pour faciliter la participation à des ateliers, à des cours de brève durée, à des programmes externes semblables ou à des cours d'éducation permanente pendant les heures de travail.

ARTICLE 23

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

**

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

**

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

ARTICLE 28

INFORMATION

**

28.04

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

ARTICLE 29 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

29.04 Congé du délégué syndical

**

b)

- (i) Le congé payé ainsi accordé aux délégués syndicaux ne peut être annulé par l'employeur qu'en cas d'urgence opérationnelle.
- (ii) Si un tel congé doit être annulé, l'employeur en communique la raison par écrit au délégué syndical qui lui en a fait la demande par écrit.

ARTICLE 35 ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

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

- (1) Directive sur la prime au bilinguisme
- (2) Directive sur l'aide au transport quotidien
- (3) Directives sur le service extérieur

Santé/Sécurité

- (4) Directive sur l'électricité
- (5) Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle
- (6) Directive sur l'hygiène
- (7) Directive sur l'indemnité de premiers soins
- (8) Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles

- (9) Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- (10) Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
- (11) Directive sur la manutention des matériaux
- (12) Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins
- (13) Directive sur le refus de travailler
- (14) Directive sur les appareils de levage
- (15) Directive sur les charpentes surélevées
- (16) Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne
- (17) Directive sur les comités et les représentants
- (18) Directive sur les espaces clos dangereux
- (19) Directive sur les outils et équipements
- (20) Directive sur les pesticides
- (21) Directive sur les substances hasardeuses
- (22) Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- (23) Directive sur les voyages
- (24) Directive sur la réinstallation du CNM – PRI
- (25) Directive sur les uniformes
- (26) Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique
- (27) Protocole d'entente sur la définition de « conjoint ».

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

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

ARTICLE 36

CONSULTATION MIXTE

**

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

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

ARTICLE 37

NORMES DE DISCIPLINE

**

37.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) journées de préavis, ainsi que la raison de l'audition ou de la réunion.

**

37.03 Lors de toute rencontre de demande de renseignements précédant une enquête, audition ou enquête administrative menée par l'employeur, où les actions de l'employé peuvent avoir influé sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant de l'Institut. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignement précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé.

**

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

**

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

ARTICLE 39

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

39.01 Définition

**

b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 39.01a), les NU-CHN qui travaillent à la DGSPNI (et communément appelés des employés réguliers à temps partiel), dont l'horaire hebdomadaire normal de travail compte en moyenne moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) heures et dont les heures sont étalées sur la période indiquée dans le certificat de nomination, sont assujettis aux dispositions du présent article.

**

39.11 Congé annuel

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service au paragraphe 15.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

ARTICLE 42

HARCÈLEMENT SEXUEL

**

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

ARTICLE 43

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

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

ARTICLE 44

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

**

44.02 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 système correction et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.

**

44.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements dotés de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

**

Montant de l'IFP

44.04

Facteur pénologique (X)		
Type d'établissement		
Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

**

44.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.08 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

**

44.09 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il a droit pour le poste auquel il 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 a droit dans son poste normal, il touche l'IFP applicable à son poste normal.

ARTICLE 45 RÉMUNÉRATION

**

45.06 Taux de rémunération

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes

identifiés à l'article 25 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;

- (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 45.06b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**

45.10 Nouvelle norme de classification

Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle norme de classification est établie et est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Institut les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

ARTICLE 46

VARIATION DES HEURES DE TRAVAIL

**

46.01 Principe

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

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

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

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

ARTICLE 47

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

**

47.01

- a) L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail entre 8 h 00 et 16 h 00.

L'alinéa b) s'applique seulement aux employés NU de l'Hôpital Ste-Anne-de-Bellevue

- b) L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 15 h 30 et 7 h 30. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail effectuées durant le quart de jour entre 7h 30 et 15 h 30.

47.02

**

- a) L'employé touche une prime additionnelle de deux dollars (2 \$) l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées tel que stipulé en b) ci-dessous.

ARTICLE 48
PRINCIPE DE POSTE

48.01

a)

**

- (vi) Audience sur les indemnités d'une commission ou d'un tribunal provincial des accidents du travail.

****ARTICLE 50**
MARCHANDISES DANGEREUSES

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

ARTICLE 52
DURÉE DE LA CONVENTION

**

52.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2007.

****APPENDICE « A »**

DE - GROUPE ART DENTAIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

DE-1

De :	\$	62625	65679	68731	71778	74830	77877	80992
À :	A	64191	67321	70449	73572	76701	79824	83017
	B	65635	68836	72034	75227	78427	81620	84885
	C	67210	70488	73763	77032	80309	83579	86922
	D	68890	72250	75607	78958	82317	85668	89095

DE-2

De :	\$	68004	71320	74642	77951	81269	84587	87971
À :	A	69704	73103	76508	79900	83301	86702	90170
	B	71272	74748	78229	81698	85175	88653	92199
	C	72983	76542	80106	83659	87219	90781	94412
	D	74808	78456	82109	85750	89399	93051	96772

DE-3

De :	\$	73979	77594	81205	84820	88432	92045	95727
À :	A	75828	79534	83235	86941	90643	94346	98120
	B	77534	81324	85108	88897	92682	96469	100328
	C	79395	83276	87151	91031	94906	98784	102736
	D	81380	85358	89330	93307	97279	101254	105304

****APPENDICE « A »**

DE - GROUPE ART DENTAIRE

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

****APPENDICE « A »**

MD - GROUPE MÉDECINE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

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

De :	\$	63273	66638	69999	73365	76728	80091	83457
À :	X		66638	69999	73365	76728	80091	83457
	A		68304	71749	75199	78646	82093	85543
	B		69841	73363	76891	80416	83940	87468
	C		71517	75124	78736	82346	85955	89567
	D		73305	77002	80704	84405	88104	91806

De :	\$	86821	90183
À :	X	86821	90183
	A	88992	92438
	B	90994	94518
	C	93178	96786
	D	95507	99206

MD-MOF-2

De :	\$	81602	85107	88609	92114	95616	99251	102738
À :	X		85107	88609	92114	95616	99251	102738
	A		87235	90824	94417	98006	101732	105306
	B		89198	92868	96541	100211	104021	107675
	C		91339	95097	98858	102616	106518	110259
	D		93622	97474	101329	105181	109181	113015

MD-MOF-3

De :	\$	94139	98203	102269	106156	109884
À :	X		98203	102269	106156	109884
	A		100658	104826	108810	112631
	B		102923	107185	111258	115165
	C		105393	109757	113928	117929
	D		108028	112501	116776	120877

MD-MOF-4

De :	\$	99523	103726	107931	112034	115971
À :	X		103726	107931	112034	115971
	A		106319	110629	114835	118870
	B		108711	113118	117419	121545
	C		111320	115833	120237	124462
	D		114103	118729	123243	127574

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

De :	\$	98357	102074	105790	110022
À :	X		102074	105790	110022
	A		104626	108435	112773
	B		106980	110875	115310
	C		109548	113536	118077
	D		112287	116374	121029

MD-MSP-2

De :	\$	104997	108755	112511	116785
À :	X		108755	112511	116785
	A		111474	115324	119705
	B		113982	117919	122398
	C		116718	120749	125336
	D		119636	123768	128469

****APPENDICE « A »**

MD - GROUPE MÉDECINE

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

RESTRUCTURATION

**

3. Tous les employés aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

4. Tous les employés payés aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

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

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
 D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

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

De :	\$	51981	53292	54683	56092	57499	58972	60504
À :	A	53281	54624	56050	57494	58936	60446	62017
	B	54480	55853	57311	58788	60262	61806	63412
	C	55788	57193	58686	60199	61708	63289	64934
	D	57183	58623	60153	61704	63251	64871	66557

De :	\$	62039
À :	A	63590
	B	65021
	C	66582
	D	68247

ND-DIT-2

De :	\$	58324	59883	61451	63243	64948	66653
À :	A	59782	61380	62987	64824	66572	68319
	B	61127	62761	64404	66283	68070	69856
	C	62594	64267	65950	67874	69704	71533
	D	64159	65874	67599	69571	71447	73321

ND-DIT-3

De :	\$	62733	64419	66267	68094	69996	71899
À :	A	64301	66029	67924	69796	71746	73696
	B	65748	67515	69452	71366	73360	75354
	C	67326	69135	71119	73079	75121	77162
	D	69009	70863	72897	74906	76999	79091

ND-DIT-4

De :	\$	71847	73824	75807	77785	79764	81744
À :	A	73643	75670	77702	79730	81758	83788
	B	75300	77373	79450	81524	83598	85673
	C	77107	79230	81357	83481	85604	87729
	D	79035	81211	83391	85568	87744	89922

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

De :	\$	53943	55608	57433	59240	61120	63000
À :	A	55292	56998	58869	60721	62648	64575
	B	56536	58280	60194	62087	64058	66028
	C	57893	59679	61639	63577	65595	67613
	D	59340	61171	63180	65166	67235	69303

ND-ADV-2

De :	\$	60935	63071	65202	67336	69569	71801
À :	A	62458	64648	66832	69019	71308	73596
	B	63863	66103	68336	70572	72912	75252
	C	65396	67689	69976	72266	74662	77058
	D	67031	69381	71725	74073	76529	78984

ND-ADV-3

De :	\$	68071	70652	73235	75807	78381	80490	82602
À :	A	69773	72418	75066	77702	80341	82502	84667
	B	71343	74047	76755	79450	82149	84358	86572
	C	73055	75824	78597	81357	84121	86383	88650
	D	74881	77720	80562	83391	86224	88543	90866

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

De :	\$	54184	55566	56959	58412	59920	61432
À :	A	55539	56955	58383	59872	61418	62968
	B	56789	58236	59697	61219	62800	64385
	C	58152	59634	61130	62688	64307	65930
	D	59606	61125	62658	64255	65915	67578

ND-HME-2

De :	\$	57776	59382	61003	62623	64301	65934	67566
À :	A	59220	60867	62528	64189	65909	67582	69255
	B	60552	62237	63935	65633	67392	69103	70813
	C	62005	63731	65469	67208	69009	70761	72513
	D	63555	65324	67106	68888	70734	72530	74326

ND-HME-3

De :	\$	63151	64933	66704	68555	70473	72304	74135
À :	A	64730	66556	68372	70269	72235	74112	75988
	B	66186	68054	69910	71850	73860	75780	77698
	C	67774	69687	71588	73574	75633	77599	79563
	D	69468	71429	73378	75413	77524	79539	81552

ND-HME-4

De :	\$	71118	73345	75564	77778	80077	82375
À :	A	72896	75179	77453	79722	82079	84434
	B	74536	76871	79196	81516	83926	86334
	C	76325	78716	81097	83472	85940	88406
	D	78233	80684	83124	85559	88089	90616

****APPENDICE « A »**

ND - GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

3. Tous les employés payés aux niveaux ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-ADV-3 et aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

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

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
 D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ATLANTIQUE**OP-1**

De :	\$	48982	50223	51459	52701	53978	
À :	X		50223	51459	52701	53978	55255
	A		51479	52745	54019	55327	56636
	B		52637	53932	55234	56572	57910
	C		53900	55226	56560	57930	59300
	D		55248	56607	57974	59378	60783

OP-2

De :	\$	50350	51698	53042	54394	55729	57129	
À :	X		51698	53042	54394	55729	57129	58529
	A		52990	54368	55754	57122	58557	59992
	B		54182	55591	57008	58407	59875	61342
	C		55482	56925	58376	59809	61312	62814
	D		56869	58348	59835	61304	62845	64384

OP-3

De :	\$	53163	54627	56082	57545	59000	60515	
À :	X		54627	56082	57545	59000	60515	62030
	A		55993	57484	58984	60475	62028	63581
	B		57253	58777	60311	61836	63424	65012
	C		58627	60188	61758	63320	64946	66572
	D		60093	61693	63302	64903	66570	68236

OP-4

De :	\$	56240	57832	59413	60998	62582	64228	
À :	X		57832	59413	60998	62582	64228	65874
	A		59278	60898	62523	64147	65834	67521
	B		60612	62268	63930	65590	67315	69040
	C		62067	63762	65464	67164	68931	70697
	D		63619	65356	67101	68843	70654	72464

RÉGION : QUÉBEC**OP-1**

De :	\$	55574	57134	58689	60247	61803	63410	65019
À :	X		57134	58689	60247	61803	63410	65019
	A		58562	60156	61753	63348	64995	66644
	B		59880	61510	63142	64773	66457	68143
	C		61317	62986	64657	66328	68052	69778
	D		62850	64561	66273	67986	69753	71522

De :	\$	66626	68230	69840				
À :	X	66626	68230	69840	71450			
	A	68292	69936	71586	73236			
	B	69829	71510	73197	74884			
	C	71505	73226	74954	76681			
	D	73293	75057	76828	78598			

OP-2

De :	\$	58849	60547	62239	63928	65621	67375	69129
À :	X		60547	62239	63928	65621	67375	69129
	A		62061	63795	65526	67262	69059	70857
	B		63457	65230	67000	68775	70613	72451
	C		64980	66796	68608	70426	72308	74190
	D		66605	68466	70323	72187	74116	76045

De :	\$	70888	72641	74399				
À :	X	70888	72641	74399	76157			
	A	72660	74457	76259	78061			
	B	74295	76132	77975	79817			
	C	76078	77959	79846	81733			
	D	77980	79908	81842	83776			

OP-3

De :	\$	62379	64225	66057	67890	69728	71628	73531
À :	X		64225	66057	67890	69728	71628	73531
	A		65831	67708	69587	71471	73419	75369
	B		67312	69231	71153	73079	75071	77065
	C		68927	70893	72861	74833	76873	78915
	D		70650	72665	74683	76704	78795	80888

De :	\$	75429	77329	79231				
À :	X	75429	77329	79231	81133			
	A	77315	79262	81212	83161			
	B	79055	81045	83039	85032			
	C	80952	82990	85032	87073			
	D	82976	85065	87158	89250			

OP-4

De :	\$	66263	68250	70246	72237	74227	76297	78364
À :	X		68250	70246	72237	74227	76297	78364
	A		69956	72002	74043	76083	78204	80323
	B		71530	73622	75709	77795	79964	82130
	C		73247	75389	77526	79662	81883	84101
	D		75078	77274	79464	81654	83930	86204

De :	\$	80433	82504	84571				
À :	X	80433	82504	84571	86638			
	A	82444	84567	86685	88804			
	B	84299	86470	88635	90802			
	C	86322	88545	90762	92981			
	D	88480	90759	93031	95306			

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

De :	\$	52618	54060	55492	56936	58372	59851	61335
À :	X		54060	55492	56936	58372	59851	61335
	A		55412	56879	58359	59831	61347	62868
	B		56659	58159	59672	61177	62727	64283
	C		58019	59555	61104	62645	64232	65826
	D		59469	61044	62632	64211	65838	67472

De :	\$	
À :	X	62819
	A	64389
	B	65838
	C	67418
	D	69103

OP-2

De :	\$	55648	57203	58769	60329	61894	63512	65130
À :	X		57203	58769	60329	61894	63512	65130
	A		58633	60238	61837	63441	65100	66758
	B		59952	61593	63228	64868	66565	68260
	C		61391	63071	64745	66425	68163	69898
	D		62926	64648	66364	68086	69867	71645

De :	\$	
À :	X	66748
	A	68417
	B	69956
	C	71635
	D	73426

OP-3

De :	\$	58906	60605	62290	63987	65679	67434	69191
À :	X		60605	62290	63987	65679	67434	69191
	A		62120	63847	65587	67321	69120	70921
	B		63518	65284	67063	68836	70675	72517
	C		65042	66851	68673	70488	72371	74257
	D		66668	68522	70390	72250	74180	76113

De :	\$							
À :	X	70948						
	A	72722						
	B	74358						
	C	76143						
	D	78047						

OP-4

De :	\$	62484	64322	66158	67996	69840	71744	73698
À :	X		64322	66158	67996	69840	71744	73698
	A		65930	67812	69696	71586	73538	75540
	B		67413	69338	71264	73197	75193	77240
	C		69031	71002	72974	74954	76998	79094
	D		70757	72777	74798	76828	78923	81071

De :	\$							
À :	X	75652						
	A	77543						
	B	79288						
	C	81191						
	D	83221						

RÉGION : MANITOBA**OP-1**

De :	\$	49011	50301	51587	52882	54176	55503	56648
À :	X		50301	51587	52882	54176	55503	56648
	A		51559	52877	54204	55530	56891	58064
	B		52719	54067	55424	56779	58171	59370
	C		53984	55365	56754	58142	59567	60795
	D		55334	56749	58173	59596	61056	62315

De :	\$							
À :	X	57793						
	A	59238						
	B	60571						
	C	62025						
	D	63576						

OP-2

De :	\$	51728	53133	54530	55933	57336	58788	
À :	X		53133	54530	55933	57336	58788	60240
	A		54461	55893	57331	58769	60258	61746
	B		55686	57151	58621	60091	61614	63135
	C		57022	58523	60028	61533	63093	64650
	D		58448	59986	61529	63071	64670	66266

OP-3

De :	\$	54656	56179	57698	59219	60735	62320	
À :	X		56179	57698	59219	60735	62320	63905
	A		57583	59140	60699	62253	63878	65503
	B		58879	60471	62065	63654	65315	66977
	C		60292	61922	63555	65182	66883	68584
	D		61799	63470	65144	66812	68555	70299

OP-4

De :	\$	57868	59515	61166	62813	64473	66186	
À :	X		59515	61166	62813	64473	66186	67899
	A		61003	62695	64383	66085	67841	69596
	B		62376	64106	65832	67572	69367	71162
	C		63873	65645	67412	69194	71032	72870
	D		65470	67286	69097	70924	72808	74692

RÉGION : SASKATCHEWAN**OP-1**

De :	\$	49011	50301	51587	52882	54176	55503	56829
À :	X		50301	51587	52882	54176	55503	56829
	A		51559	52877	54204	55530	56891	58250
	B		52719	54067	55424	56779	58171	59561
	C		53984	55365	56754	58142	59567	60990
	D		55334	56749	58173	59596	61056	62515

De :	\$							
À :	X	58155						
	A	59609						
	B	60950						
	C	62413						
	D	63973						

OP-2

De :	\$	51728	53133	54530	55933	57336	58788	60035
À :	X		53133	54530	55933	57336	58788	60035
	A		54461	55893	57331	58769	60258	61536
	B		55686	57151	58621	60091	61614	62921
	C		57022	58523	60028	61533	63093	64431
	D		58448	59986	61529	63071	64670	66042

De :	\$							
À :	X	61282						
	A	62814						
	B	64227						
	C	65768						
	D	67412						

OP-3

De :	\$	54656	56179	57698	59219	60735	62320	63900
À :	X		56179	57698	59219	60735	62320	63900
	A		57583	59140	60699	62253	63878	65498
	B		58879	60471	62065	63654	65315	66972
	C		60292	61922	63555	65182	66883	68579
	D		61799	63470	65144	66812	68555	70293

De :	\$	
À :	X	65480
	A	67117
	B	68627
	C	70274
	D	72031

OP-4

De :	\$	57868	59515	61166	62813	64473	66186	67899
À :	X		59515	61166	62813	64473	66186	67899
	A		61003	62695	64383	66085	67841	69596
	B		62376	64106	65832	67572	69367	71162
	C		63873	65645	67412	69194	71032	72870
	D		65470	67286	69097	70924	72808	74692

De :	\$	
À :	X	69612
	A	71352
	B	72957
	C	74708
	D	76576

RÉGION : ALBERTA**OP-1**

De :	\$	49595	50967	52337	53713	55079	56449	57866
À :	X		50967	52337	53713	55079	56449	57866
	A		52241	53645	55056	56456	57860	59313
	B		53416	54852	56295	57726	59162	60648
	C		54698	56168	57646	59111	60582	62104
	D		56065	57572	59087	60589	62097	63657

De :	\$							
À :	X	59283						
	A	60765						
	B	62132						
	C	63623						
	D	65214						

OP-2

De :	\$	53854	55350	56831	58320	59808	61355	
À :	X		55350	56831	58320	59808	61355	62902
	A		56734	58252	59778	61303	62889	64475
	B		58011	59563	61123	62682	64304	65926
	C		59403	60993	62590	64186	65847	67508
	D		60888	62518	64155	65791	67493	69196

OP-3

De :	\$	56963	58580	60193	61805	63419	65098	
À :	X		58580	60193	61805	63419	65098	66777
	A		60045	61698	63350	65004	66725	68446
	B		61396	63086	64775	66467	68226	69986
	C		62870	64600	66330	68062	69863	71666
	D		64442	66215	67988	69764	71610	73458

OP-4

De :	\$	60373	62125	63881	65629	67387	69206	
À :	X		62125	63881	65629	67387	69206	71025
	A		63678	65478	67270	69072	70936	72801
	B		65111	66951	68784	70626	72532	74439
	C		66674	68558	70435	72321	74273	76226
	D		68341	70272	72196	74129	76130	78132

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE**OP-1**

De :	\$	57974	59503	61035	62614			
À :	X		59503	61035	62614	64193		
	A		60991	62561	64179	65798		
	B		62363	63969	65623	67278		
	C		63860	65504	67198	68893		
	D		65457	67142	68878	70615		

OP-2

De :	\$	58137	59797	61457	63120	64785	66504	
À :	X		59797	61457	63120	64785	66504	68223
	A		61292	62993	64698	66405	68167	69929
	B		62671	64410	66154	67899	69701	71502
	C		64175	65956	67742	69529	71374	73218
	D		65779	67605	69436	71267	73158	75048

OP-3

De :	\$	61604	63411	65214	67015	68819	70690	
À :	X		63411	65214	67015	68819	70690	72561
	A		64996	66844	68690	70539	72457	74375
	B		66458	68348	70236	72126	74087	76048
	C		68053	69988	71922	73857	75865	77873
	D		69754	71738	73720	75703	77762	79820

OP-4

De :	\$	65410	67370	69325	71285	73244	75275	
À :	X		67370	69325	71285	73244	75275	77306
	A		69054	71058	73067	75075	77157	79239
	B		70608	72657	74711	76764	78893	81022
	C		72303	74401	76504	78606	80786	82967
	D		74111	76261	78417	80571	82806	85041

****APPENDICE « A »****OP - GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****RESTRUCTURATION********

3. Tous les employés aux niveaux OP-1 à OP-4 de l'échelle des taux de rémunération touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les niveaux OP-1 à OP-4 de l'échelle des taux de rémunération qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2003 passent au nouvel échelon qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2003.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION******

5. Tous les employés payés aux niveaux OP-1 à OP-4 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

****APPENDICE « A »**

PH - GROUPE PHARMACIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

PH-1

De :	\$	54192	56209	58224	60242	62260	64346	66501
À :	X			58224	60242	62260	64346	66501
	A			59680	61748	63817	65955	68164
	B			61023	63137	65253	67439	69698
	C			62488	64652	66819	69058	71371
	D			64050	66268	68489	70784	73155

De :	\$	68729						
À :	X	68729	70957	73185				
	A	70447	72731	75015				
	B	72032	74367	76703				
	C	73761	76152	78544				
	D	75605	78056	80508				

PH-2

De :	\$	64230	66537	69199	71966	75026		
À :	X			69199	71966	75026	78086	81146
	A			70929	73765	76902	80038	83175
	B			72525	75425	78632	81839	85046
	C			74266	77235	80519	83803	87087
	D			76123	79166	82532	85898	89264

PH-3

De :	\$	70962	73614	76559	79622	82807		
À :	X			76559	79622	82807	85992	89177
	A			78473	81613	84877	88142	91406
	B			80239	83449	86787	90125	93463
	C			82165	85452	88870	92288	95706
	D			84219	87588	91092	94595	98099

**** APPENDICE « A »****PH - GROUPE PHARMACIE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****RESTRUCTURATION********

3. Tous les employés aux niveaux PH-1 à PH-3 de l'échelle des taux de rémunération touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les niveaux PH-1 à PH-3 de l'échelle des taux de rémunération qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2003 passent au nouvel échelon qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2003. La prochaine augmentation d'échelon sera calculée de cette date.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION******

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

****APPENDICE « A »**

PS - GROUPE PSYCHOLOGIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) **Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
A) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
B) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004**
C) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005**
D) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006**

PS-1

De :	\$	36630	38301	39978	41650	43326	45000	46675
À :	X		38301	39978	41650	43326	45000	46675
	A		39259	40977	42691	44409	46125	47842
	B		40142	41899	43652	45408	47163	48918
	C		41105	42905	44700	46498	48295	50092
	D		42133	43978	45818	47660	49502	51344

De :	\$	48354
À :	X	48354
	A	49563
	B	50678
	C	51894
	D	53191

PS-2

De :	\$	47299	49394	51484	53582	55672	57770	59864
À :	X		49394	51484	53582	55672	57770	59864
	A		50629	52771	54922	57064	59214	61361
	B		51768	53958	56158	58348	60546	62742
	C		53010	55253	57506	59748	61999	64248
	D		54335	56634	58944	61242	63549	65854

PS-3

De :	\$	55598	58002	60403	62802	65209	67621
À :	X		58002	60403	62802	65209	67621
	A		59452	61913	64372	66839	69312
	B		60790	63306	65820	68343	70872
	C		62249	64825	67400	69983	72573
	D		63805	66446	69085	71733	74387

PS-4

De :	\$	62507	65256	68003	70756	73507	76257
À :	X		65256	68003	70756	73507	76257
	A		66887	69703	72525	75345	78163
	B		68392	71271	74157	77040	79922
	C		70033	72982	75937	78889	81840
	D		71784	74807	77835	80861	83886

PS-5

De :	\$	70038	73167	76297	79421	82400	85303
À :	X		73167	76297	79421	82400	85303
	A		74996	78204	81407	84460	87436
	B		76683	79964	83239	86360	89403
	C		78523	81883	85237	88433	91549
	D		80486	83930	87368	90644	93838

****APPENDICE « A »**

PS - GROUPE PSYCHOLOGIE

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

RESTRUCTURATION

**

3. Tous les employés aux niveaux PS-1 à PS-5 de l'échelle des taux de rémunération touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

****APPENDICE « A »**

SW - GROUPE SERVICE SOCIAL
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
- D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

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

De :	\$	31591	33194	34797	36397	38000	39600	41200
À :	X						39600	41200
	A						40590	42230
	B						41503	43180
	C						42499	44216
	D						43561	45321

De :	\$	42802	44405	46009	47612	49216		
À :	X	42802	44405	46009	47612	49216		
	A	43872	45515	47159	48802	50446		
	B	44859	46539	48220	49900	51581		
	C	45936	47656	49377	51098	52819		
	D	47084	48847	50611	52375	54139		

SW-SCW-1 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	43768	45371	46973	48574	50177	51778	53377
À :	X						51778	53377
	A						53072	54711
	B						54266	55942
	C						55568	57285
	D						56957	58717

De :	\$	54979	56582	58185	59789	61393
À :	X	54979	56582	58185	59789	61393
	A	56353	57997	59640	61284	62928
	B	57621	59302	60982	62663	64344
	C	59004	60725	62446	64167	65888
	D	60479	62243	64007	65771	67535

SW-SCW-2

De :	\$	43725	45500	47280	49058	50831	52611
À :	A	44818	46638	48462	50284	52102	53926
	B	45826	47687	49552	51415	53274	55139
	C	46926	48831	50741	52649	54553	56462
	D	48099	50052	52010	53965	55917	57874

SW-SCW-2 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	53583	55357	57138	58915	60688	62469
À :	A	54923	56741	58566	60388	62205	64031
	B	56159	58018	59884	61747	63605	65472
	C	57507	59410	61321	63229	65132	67043
	D	58945	60895	62854	64810	66760	68719

SW-SCW-3

De :	\$	48926	50921	52914	54914	56912	58906
À :	A	50149	52194	54237	56287	58335	60379
	B	51277	53368	55457	57553	59648	61738
	C	52508	54649	56788	58934	61080	63220
	D	53821	56015	58208	60407	62607	64801

SW-SCW-3 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	55884	57879	59871	61872	63870	65863
À :	A	57281	59326	61368	63419	65467	67510
	B	58570	60661	62749	64846	66940	69029
	C	59976	62117	64255	66402	68547	70686
	D	61475	63670	65861	68062	70261	72453

SW-SCW-4

De :	\$	55891	57914	59931	61953	63981	65999
À :	A	57288	59362	61429	63502	65581	67649
	B	58577	60698	62811	64931	67057	69171
	C	59983	62155	64318	66489	68666	70831
	D	61483	63709	65926	68151	70383	72602

SW-SCW-5

De :	\$	66292	68751	71216	73678	76139	78602
À :	A	67949	70470	72996	75520	78042	80567
	B	69478	72056	74638	77219	79798	82380
	C	71145	73785	76429	79072	81713	84357
	D	72924	75630	78340	81049	83756	86466

SOUS-GROUPE : AUMÔNIERS**SW-CHA-1**

De :	\$	41615	43237	44853	46475	48098
À :	A	42655	44318	45974	47637	49300
	B	43615	45315	47008	48709	50409
	C	44662	46403	48136	49878	51619
	D	45779	47563	49339	51125	52909

SW-CHA-2

De :	\$	47368	49221	51079	52936	54787
À :	A	48552	50452	52356	54259	56157
	B	49644	51587	53534	55480	57421
	C	50835	52825	54819	56812	58799
	D	52106	54146	56189	58232	60269

SW-CHA-3

De :	\$	55461	57369	59286	61189	63113
À :	A	56848	58803	60768	62719	64691
	B	58127	60126	62135	64130	66147
	C	59522	61569	63626	65669	67735
	D	61010	63108	65217	67311	69428

****APPENDICE « A »**

SW - GROUPE SERVICE SOCIAL

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

RESTRUCTURATION

**

3. Le 1^{er} octobre 2003, avant toute autre révision au taux de rémunération prenant effet à cette date, un employé au niveau SW-SCW-1 qui n'a pas atteint l'échelon maximum de l'échelle des taux de rémunération doit être payé au taux de rémunération de la ligne « X » qui est immédiatement supérieur à son taux en vigueur au 30 septembre 2003. La date d'anniversaire demeure inchangée.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

****APPENDICE « A »**

VM - GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) **Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
A) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
B) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004**
C) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005**
D) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006**

VM-1

De :	\$	49383	51570	53753	55945	58120	60313	62726
À :	X			53753	55945	58120	60313	62726
	A			55097	57344	59573	61821	64294
	B			56337	58634	60913	63212	65741
	C			57689	60041	62375	64729	67319
	D			59131	61542	63934	66347	69002

VM-2

De :	\$	57795	60257	62718	65181	67639	70096	72898
À :	X			62718	65181	67639	70096	72898
	A			64286	66811	69330	71848	74720
	B			65732	68314	70890	73465	76401
	C			67310	69954	72591	75228	78235
	D			68993	71703	74406	77109	80191

VM-3

De :	\$	63668	66406	69144	71872	74615	77354	80447
À :	X			69144	71872	74615	77354	80447
	A			70873	73669	76480	79288	82458
	B			72468	75327	78201	81072	84313
	C			74207	77135	80078	83018	86337
	D			76062	79063	82080	85093	88495

VM-4

De :	\$	72301	75003	77707	80225	82695	84860	87617
À :	X			77707	80225	82695	84860	87617
	A			79650	82231	84762	86982	89807
	B			81442	84081	86669	88939	91828
	C			83397	86099	88749	91074	94032
	D			85482	88251	90968	93351	96383

VM-5

De :	\$	79911	82723	85179	87628	90082	92538	95315
À :	X			85179	87628	90082	92538	95315
	A			87308	89819	92334	94851	97698
	B			89272	91840	94412	96985	99896
	C			91415	94044	96678	99313	102294
	D			93700	96395	99095	101796	104851

****APPENDICE « A »**

VM - GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

RESTRUCTURATION

**

3. Tous les employés aux niveaux VM-1 à VM-5 touchés par une restructuration en vigueur au 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

**** APPENDICE « A-1 »**

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

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
- D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ATLANTIQUE**INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION**

De :	\$	45786
À :	X	46418
	A	47578
	B	48649
	C	49817
	D	51062

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	48808	49443	50075	
À :	X		49443	50075	50707
	A		50679	51327	51975
	B		51819	52482	53144
	C		53063	53742	54419
	D		54390	55086	55779

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	50065	51328	52592	53846	55107	56374	57640
À :	X		51328	52592	53846	55107	56374	57640
	A		52611	53907	55192	56485	57783	59081
	B		53795	55120	56434	57756	59083	60410
	C		55086	56443	57788	59142	60501	61860
	D		56463	57854	59233	60621	62014	63407

De :	\$							
À :	X	58906						
	A	60379						
	B	61738						
	C	63220						
	D	64801						

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	53465	54914	56350	57795	59231	60672	
À :	X		54914	56350	57795	59231	60672	62113
	A		56287	57759	59240	60712	62189	63666
	B		57553	59059	60573	62078	63588	65098
	C		58934	60476	62027	63568	65114	66660
	D		60407	61988	63578	65157	66742	68327

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	53918	55453	56992	58530	60066	61606	63138
À :	X		55453	56992	58530	60066	61606	63138
	A		56839	58417	59993	61568	63146	64716
	B		58118	59731	61343	62953	64567	66172
	C		59513	61165	62815	64464	66117	67760
	D		61001	62694	64385	66076	67770	69454

De :	\$	64675						
À :	X	64675	66212					
	A	66292	67867					
	B	67784	69394					
	C	69411	71059					
	D	71146	72835					

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	56761	58491	60219	61945	63677	65396	67123
À :	X		58491	60219	61945	63677	65396	67123
	A	59953	61724	63494	65269	67031	68801	
	B	61302	63113	64923	66738	68539	70349	
	C	62773	64628	66481	68340	70184	72037	
	D	64342	66244	68143	70049	71939	73838	

De :	\$	68853						
À :	X	68853	70583					
	A	70574	72348					
	B	72162	73976					
	C	73894	75751					
	D	75741	77645					

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	59930	61972	64012	66052	68098	70141	72182
À :	X		61972	64012	66052	68098	70141	72182
	A	63521	65612	67703	69800	71895	73987	
	B	64950	67088	69226	71371	73513	75652	
	C	66509	68698	70887	73084	75277	77468	
	D	68172	70415	72659	74911	77159	79405	

De :	\$	74224						
À :	X	74224	76266					
	A	76080	78173					
	B	77792	79932					
	C	79659	81850					
	D	81650	83896					

NU-CHN-7

De :	\$	65560	67841	70132	72415	74576	76984	79266
À :	X		67841	70132	72415	74576	76984	79266
	A	69537	71885	74225	76440	78909	81248	
	B	71102	73502	75895	78160	80684	83076	
	C	72808	75266	77716	80036	82620	85070	
	D	74628	77148	79659	82037	84686	87197	

De :	\$	81553	
À :	X	81553	83840
	A	83592	85936
	B	85473	87870
	C	87524	89979
	D	89712	92228

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : QUÉBEC

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	49400
À :	A	50635
	B	51774
	C	53017
	D	54342

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	52806	53495
À :	A	54126	54832
	B	55344	56066
	C	56672	57412
	D	58089	58847

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	54175	55542	56913	58285	59651	61024	62389
À :	A	55529	56931	58336	59742	61142	62550	63949
	B	56778	58212	59649	61086	62518	63957	65388
	C	58141	59609	61081	62552	64018	65492	66957
	D	59595	61099	62608	64116	65618	67129	68631

De : \$ 63764
 À : A 65358
 B 66829
 C 68433
 D 70144

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De : \$ 54727 56056 57392 58720 60054 61381 62718
 À : A 56095 57457 58827 60188 61555 62916 64286
 B 57357 58750 60151 61542 62940 64332 65732
 C 58734 60160 61595 63019 64451 65876 67310
 D 60202 61664 63135 64594 66062 67523 68993

De : \$ 64054 65384
 À : A 65655 67019
 B 67132 68527
 C 68743 70172
 D 70462 71926

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De : \$ 56695 58100 59503 60903 62309 63713 65115
 À : A 58112 59553 60991 62426 63867 65306 66743
 B 59420 60893 62363 63831 65304 66775 68245
 C 60846 62354 63860 65363 66871 68378 69883
 D 62367 63913 65457 66997 68543 70087 71630

De : \$ 66515 67921 69325
 À : A 68178 69619 71058
 B 69712 71185 72657
 C 71385 72893 74401
 D 73170 74715 76261

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De : \$ 59647 61193 62734 64283 65826 67371 68915
 À : A 61138 62723 64302 65890 67472 69055 70638
 B 62514 64134 65749 67373 68990 70609 72227
 C 64014 65673 67327 68990 70646 72304 73960
 D 65614 67315 69010 70715 72412 74112 75809

De :	\$	70446	71988	73534
À :	A	72207	73788	75372
	B	73832	75448	77068
	C	75604	77259	78918
	D	77494	79190	80891

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	62929	64704	66484	68260	70034	71816	73589
À :	A	64502	66322	68146	69967	71785	73611	75429
	B	65953	67814	69679	71541	73400	75267	77126
	C	67536	69442	71351	73258	75162	77073	78977
	D	69224	71178	73135	75089	77041	79000	80951

De :	\$	75366	77145	78921
À :	A	77250	79074	80894
	B	78988	80853	82714
	C	80884	82793	84699
	D	82906	84863	86816

NU-CHN-7

De :	\$	69581	71618	73648	75688	77726	79763	81798
À :	A	71321	73408	75489	77580	79669	81757	83843
	B	72926	75060	77188	79326	81462	83597	85729
	C	74676	76861	79041	81230	83417	85603	87786
	D	76543	78783	81017	83261	85502	87743	89981

De :	\$	83842	85873	87914
À :	A	85938	88020	90112
	B	87872	90000	92140
	C	89981	92160	94351
	D	92231	94464	96710

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ONTARIO

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	50851
À :	A	52122
	B	53295
	C	54574
	D	55938

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	54436	54990	55546
À :	A	55797	56365	56935
	B	57052	57633	58216
	C	58421	59016	59613
	D	59882	60491	61103

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	55550	56657	57769	58884	59996	61104	62220
À :	A	56939	58073	59213	60356	61496	62632	63776
	B	58220	59380	60545	61714	62880	64041	65211
	C	59617	60805	61998	63195	64389	65578	66776
	D	61107	62325	63548	64775	65999	67217	68445

De : \$ 63336
 À : A 64919
 B 66380
 C 67973
 D 69672

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56675	57774	58880	59975	61079	62183	63285
À :	A	58092	59218	60352	61474	62606	63738	64867
	B	59399	60550	61710	62857	64015	65172	66327
	C	60825	62003	63191	64366	65551	66736	67919
	D	62346	63553	64771	65975	67190	68404	69617

De :	\$	64384	65484
À :	A	65994	67121
	B	67479	68631
	C	69098	70278
	D	70825	72035

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58523	59708	60885	62055	63236	64419	65601
À :	A	59986	61201	62407	63606	64817	66029	67241
	B	61336	62578	63811	65037	66275	67515	68754
	C	62808	64080	65342	66598	67866	69135	70404
	D	64378	65682	66976	68263	69563	70863	72164

De :	\$	66782	67959	69134
À :	A	68452	69658	70862
	B	69992	71225	72456
	C	71672	72934	74195
	D	73464	74757	76050

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61297	62634	63965	65298	66630	67971	69300
À :	A	62829	64200	65564	66930	68296	69670	71033
	B	64243	65645	67039	68436	69833	71238	72631
	C	65785	67220	68648	70078	71509	72948	74374
	D	67430	68901	70364	71830	73297	74772	76233

De :	\$	70636	71967	73301
À :	A	72402	73766	75134
	B	74031	75426	76825
	C	75808	77236	78669
	D	77703	79167	80636

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64384	65974	67575	69164	70753	72351	73930
À :	A	65994	67623	69264	70893	72522	74160	75778
	B	67479	69145	70822	72488	74154	75829	77483
	C	69098	70804	72522	74228	75934	77649	79343
	D	70825	72574	74335	76084	77832	79590	81327

De :	\$	75519	77107	78695
À :	A	77407	79035	80662
	B	79149	80813	82477
	C	81049	82753	84456
	D	83075	84822	86567

NU-CHN-7

De :	\$	70998	72817	74631	76454	78268	80088	81904
À :	A	72773	74637	76497	78365	80225	82090	83952
	B	74410	76316	78218	80128	82030	83937	85841
	C	76196	78148	80095	82051	83999	85951	87901
	D	78101	80102	82097	84102	86099	88100	90099

De :	\$	83723	85534
À :	A	85816	87672
	B	87747	89645
	C	89853	91796
	D	92099	94091

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
- D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : MANITOBA

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	51426
À :	A	52712
	B	53898
	C	55192
	D	56572

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	55059	55649
À :	A	56435	57040
	B	57705	58323
	C	59090	59723
	D	60567	61216

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	56240	57413	58594	59771	60943	62123
À :	A	57646	58848	60059	61265	62467	63676
	B	58943	60172	61410	62643	63873	65109
	C	60358	61616	62884	64146	65406	66672
	D	61867	63156	64456	65750	67041	68339

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56547	57689	58830	59965	61102	62246	63389
À :	A	57961	59131	60301	61464	62630	63802	64974
	B	59265	60461	61658	62847	64039	65238	66436
	C	60687	61912	63138	64355	65576	66804	68030
	D	62204	63460	64716	65964	67215	68474	69731

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58496	59737	60973	62212	63452	64689	65923
À :	A	59958	61230	62497	63767	65038	66306	67571
	B	61307	62608	63903	65202	66501	67798	69091
	C	62778	64111	65437	66767	68097	69425	70749
	D	64347	65714	67073	68436	69799	71161	72518

De :	\$	67160
À :	A	68839
	B	70388
	C	72077
	D	73879

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61430	62859	64295	65725	67158	68598	70026
À :	A	62966	64430	65902	67368	68837	70313	71777
	B	64383	65880	67385	68884	70386	71895	73392
	C	65928	67461	69002	70537	72075	73620	75153
	D	67576	69148	70727	72300	73877	75461	77032

De :	\$	71459
À :	A	73245
	B	74893
	C	76690
	D	78607

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64689	66444	68201	69963	71715	73471	75233
À :	A	66306	68105	69906	71712	73508	75308	77114
	B	67798	69637	71479	73326	75162	77002	78849
	C	69425	71308	73194	75086	76966	78850	80741
	D	71161	73091	75024	76963	78890	80821	82760

De : \$ 76987
 À : A 78912
 B 80688
 C 82625
 D 84691

NU-CHN-7

De :	\$	71731	73791	75814	77837	79857	81885	83907
À :	A	73524	75636	77709	79783	81853	83932	86005
	B	75178	77338	79457	81578	83695	85820	87940
	C	76982	79194	81364	83536	85704	87880	90051
	D	78907	81174	83398	85624	87847	90077	92302

De : \$ 85918
 À : A 88066
 B 90047
 C 92208
 D 94513

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De : \$ 91654 93806
 À : A 93945 96151
 B 96059 98314
 C 98364 100674
 D 100823 103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
- D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : SASKATCHEWAN

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	50683
À :	A	51950
	B	53119
	C	54394
	D	55754

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	54235	54859
À :	A	55591	56230
	B	56842	57495
	C	58206	58875
	D	59661	60347

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	55477	56721	57967	59215	60455
À :	A	56864	58139	59416	60695	61966
	B	58143	59447	60753	62061	63360
	C	59538	60874	62211	63550	64881
	D	61026	62396	63766	65139	66503

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56134	57343	58554	59766	60970	62174
À :	A	57537	58777	60018	61260	62494	63728
	B	58832	60099	61368	62638	63900	65162
	C	60244	61541	62841	64141	65434	66726
	D	61750	63080	64412	65745	67070	68394

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58267	59612	60959	62296	63644	64985	66335
À :	A	59724	61102	62483	63853	65235	66610	67993
	B	61068	62477	63889	65290	66703	68109	69523
	C	62534	63976	65422	66857	68304	69744	71192
	D	64097	65575	67058	68528	70012	71488	72972

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61471	63082	64693	66302	67919	69523	71134
À :	A	63008	64659	66310	67960	69617	71261	72912
	B	64426	66114	67802	69489	71183	72864	74553
	C	65972	67701	69429	71157	72891	74613	76342
	D	67621	69394	71165	72936	74713	76478	78251

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	65029	67087	69142	71201	73255	75310	77366
À :	A	66655	68764	70871	72981	75086	77193	79300
	B	68155	70311	72466	74623	76775	78930	81084
	C	69791	71998	74205	76414	78618	80824	83030
	D	71536	73798	76060	78324	80583	82845	85106

NU-CHN-7

De :	\$	72830	75231	77624	80019	82416	84815	87205
À :	A	74651	77112	79565	82019	84476	86935	89385
	B	76331	78847	81355	83864	86377	88891	91396
	C	78163	80739	83308	85877	88450	91024	93590
	D	80117	82757	85391	88024	90661	93300	95930

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ALBERTA

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	51426
À :	A	52712
	B	53898
	C	55192
	D	56572

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	55059	55649
À :	A	56435	57040
	B	57705	58323
	C	59090	59723
	D	60567	61216

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	56240	57413	58594	59771	60943	62123
À :	A	57646	58848	60059	61265	62467	63676
	B	58943	60172	61410	62643	63873	65109
	C	60358	61616	62884	64146	65406	66672
	D	61867	63156	64456	65750	67041	68339

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56547	57689	58830	59965	61102	62246	63389
À :	A	57961	59131	60301	61464	62630	63802	64974
	B	59265	60461	61658	62847	64039	65238	66436
	C	60687	61912	63138	64355	65576	66804	68030
	D	62204	63460	64716	65964	67215	68474	69731

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58496	59737	60973	62212	63452	64689	65923
À :	A	59958	61230	62497	63767	65038	66306	67571
	B	61307	62608	63903	65202	66501	67798	69091
	C	62778	64111	65437	66767	68097	69425	70749
	D	64347	65714	67073	68436	69799	71161	72518

De :	\$	67160
À :	A	68839
	B	70388
	C	72077
	D	73879

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61430	62859	64295	65725	67158	68598	70026
À :	A	62966	64430	65902	67368	68837	70313	71777
	B	64383	65880	67385	68884	70386	71895	73392
	C	65928	67461	69002	70537	72075	73620	75153
	D	67576	69148	70727	72300	73877	75461	77032

De :	\$	71459
À :	A	73245
	B	74893
	C	76690
	D	78607

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64689	66444	68201	69963	71715	73471	75233
À :	A	66306	68105	69906	71712	73508	75308	77114
	B	67798	69637	71479	73326	75162	77002	78849
	C	69425	71308	73194	75086	76966	78850	80741
	D	71161	73091	75024	76963	78890	80821	82760

De :	\$	76987
À :	A	78912
	B	80688
	C	82625
	D	84691

NU-CHN-7

De :	\$	71767	73791	75814	77850	79857	81885	83907
À :	A	73561	75636	77709	79796	81853	83932	86005
	B	75216	77338	79457	81591	83695	85820	87940
	C	77021	79194	81364	83549	85704	87880	90051
	D	78947	81174	83398	85638	87847	90077	92302

De :	\$	85918
À :	A	88066
	B	90047
	C	92208
	D	94513

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	52829
À :	A	54150
	B	55368
	C	56697
	D	58114

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	56616	57298
À :	A	58031	58730
	B	59337	60051
	C	60761	61492
	D	62280	63029

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	57984	59346	60717	62083	63449	64819
À :	A	59434	60830	62235	63635	65035	66439
	B	60771	62199	63635	65067	66498	67934
	C	62230	63692	65162	66629	68094	69564
	D	63786	65284	66791	68295	69796	71303

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	58388	59720	61049	62379	63707	65037	66370
À :	A	59848	61213	62575	63938	65300	66663	68029
	B	61195	62590	63983	65377	66769	68163	69560
	C	62664	64092	65519	66946	68371	69799	71229
	D	64231	65694	67157	68620	70080	71544	73010

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	60303	61732	63151	64585	66009	67434	68855
À :	A	61811	63275	64730	66200	67659	69120	70576
	B	63202	64699	66186	67690	69181	70675	72164
	C	64719	66252	67774	69315	70841	72371	73896
	D	66337	67908	69468	71048	72612	74180	75743

De :	\$	70282
À :	A	72039
	B	73660
	C	75428
	D	77314

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	63176	64794	66407	68026	69637	71261	72879
À :	A	64755	66414	68067	69727	71378	73043	74701
	B	66212	67908	69599	71296	72984	74686	76382
	C	67801	69538	71269	73007	74736	76478	78215
	D	69496	71276	73051	74832	76604	78390	80170

De :	\$	74494
À :	A	76356
	B	78074
	C	79948
	D	81947

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	66370	68301	70239	72171	74110	76046	77983
À :	A	68029	70009	71995	73975	75963	77947	79933
	B	69560	71584	73615	75639	77672	79701	81731
	C	71229	73302	75382	77454	79536	81614	83693
	D	73010	75135	77267	79390	81524	83654	85785

De :	\$	79919
À :	A	81917
	B	83760
	C	85770
	D	87914

NU-CHN-7

De :	\$	73249	75458	77670	79879	82089	84298	86506
À :	A	75080	77344	79612	81876	84141	86405	88669
	B	76769	79084	81403	83718	86034	88349	90664
	C	78611	80982	83357	85727	88099	90469	92840
	D	80576	83007	85441	87870	90301	92731	95161

De :	\$	88714
À :	A	90932
	B	92978
	C	95209
	D	97589

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	50851
À :	A	52122
	B	53295
	C	54574
	D	55938

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	54436	54990	55546
À :	A	55797	56365	56935
	B	57052	57633	58216
	C	58421	59016	59613
	D	59882	60491	61103

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	55550	56657	57769	58884	59996	61104	62220
À :	A	56939	58073	59213	60356	61496	62632	63776
	B	58220	59380	60545	61714	62880	64041	65211
	C	59617	60805	61998	63195	64389	65578	66776
	D	61107	62325	63548	64775	65999	67217	68445

De : \$ 63336
 À : A 64919
 B 66380
 C 67973
 D 69672

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56675	57774	58880	59975	61079	62183	63285
À :	A	58092	59218	60352	61474	62606	63738	64867
	B	59399	60550	61710	62857	64015	65172	66327
	C	60825	62003	63191	64366	65551	66736	67919
	D	62346	63553	64771	65975	67190	68404	69617

De :	\$	64384	65484
À :	A	65994	67121
	B	67479	68631
	C	69098	70278
	D	70825	72035

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58523	59708	60885	62055	63236	64419	65601
À :	A	59986	61201	62407	63606	64817	66029	67241
	B	61336	62578	63811	65037	66275	67515	68754
	C	62808	64080	65342	66598	67866	69135	70404
	D	64378	65682	66976	68263	69563	70863	72164

De :	\$	66782	67959	69134
À :	A	68452	69658	70862
	B	69992	71225	72456
	C	71672	72934	74195
	D	73464	74757	76050

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61297	62634	63965	65298	66630	67971	69300
À :	A	62829	64200	65564	66930	68296	69670	71033
	B	64243	65645	67039	68436	69833	71238	72631
	C	65785	67220	68648	70078	71509	72948	74374
	D	67430	68901	70364	71830	73297	74772	76233

De :	\$	70636	71967	73301
À :	A	72402	73766	75134
	B	74031	75426	76825
	C	75808	77236	78669
	D	77703	79167	80636

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64384	65974	67575	69164	70753	72351	73930
À :	A	65994	67623	69264	70893	72522	74160	75778
	B	67479	69145	70822	72488	74154	75829	77483
	C	69098	70804	72522	74228	75934	77649	79343
	D	70825	72574	74335	76084	77832	79590	81327

De :	\$	75519	77107	78695
À :	A	77407	79035	80662
	B	79149	80813	82477
	C	81049	82753	84456
	D	83075	84822	86567

NU-CHN-7

De :	\$	70998	72817	74631	76454	78269	80088	81904
À :	A	72773	74637	76497	78365	80226	82090	83952
	B	74410	76316	78218	80128	82031	83937	85841
	C	76196	78148	80095	82051	84000	85951	87901
	D	78101	80102	82097	84102	86100	88100	90099

De :	\$	83723	85534
À :	A	85816	87672
	B	87747	89645
	C	89853	91796
	D	92099	94091

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

**** APPENDICE « A-2 »**

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

NU-CON-1

De :	\$	69588	71761	73921	76087	78251	80416	82581
À :	A	71328	73555	75769	77989	80207	82426	84646
	B	72933	75210	77474	79744	82012	84281	86551
	C	74683	77015	79333	81658	83980	86304	88628
	D	76550	78940	81316	83699	86080	88462	90844
De :	\$	84744	86907	89076				
À :	A	86863	89080	91303				
	B	88817	91084	93357				
	C	90949	93270	95598				
	D	93223	95602	97988				

**** APPENDICE « A-3 »**

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

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
- D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	52829
À :	A	54150
	B	55368
	C	56697
	D	58114

NU-CHN-1

De :	\$	56616	57298
À :	A	58031	58730
	B	59337	60051
	C	60761	61492
	D	62280	63029

NU-CHN-2

De :	\$	56653	57984	59346	60717	62083	63449	64819
À :	A	58069	59434	60830	62235	63635	65035	66439
	B	59376	60771	62199	63635	65067	66498	67934
	C	60801	62230	63692	65162	66629	68094	69564
	D	62321	63786	65284	66791	68295	69796	71303

NU-CHN-3

De :	\$	57086	58388	59720	61049	62379	63707	65037
À :	A	58513	59848	61213	62575	63938	65300	66663
	B	59830	61195	62590	63983	65377	66769	68163
	C	61266	62664	64092	65519	66946	68371	69799
	D	62798	64231	65694	67157	68620	70080	71544

De :	\$	66370
À :	A	68029
	B	69560
	C	71229
	D	73010

NU-CHN-4

De :	\$	58907	60303	61732	63151	64585	66009	67434
À :	A	60380	61811	63275	64730	66200	67659	69120
	B	61739	63202	64699	66186	67690	69181	70675
	C	63221	64719	66252	67774	69315	70841	72371
	D	64802	66337	67908	69468	71048	72612	74180

De :	\$	68855	70282
À :	A	70576	72039
	B	72164	73660
	C	73896	75428
	D	75743	77314

****APPENDICES « A-1 », « A-2 » ET « A-3 »****NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****RESTRUCTURATION********

4. Tous les employés dans la région de l'Atlantique, en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS 1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-7 touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, passeront à l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

5. Les employés dans la région de l'Atlantique, aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-7 qui étaient rémunérés au maximum de leur niveau pendant plus de douze (12) mois au 1^{er} octobre 2003 passeront au prochain taux d'augmentation salariale à compter du 1^{er} octobre 2003.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION******

6. Tous les employés qui sont rémunérés en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur à l'Appendice « A », aux échelles de taux A, B, C et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

NIVEAU NU-CHN À SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES

**

7.

- a) On entend par « communauté éloignée (type 1) » une communauté où il n'existe aucun service aérien régulier, aucun accès routier, où les communications téléphoniques ou radiophoniques sont minimales.
- b) On entend par « communauté isolée (type 2) » une communauté où il existe un service aérien régulier, de bonnes communications téléphoniques et où l'accès routier n'est pas disponible pendant toute l'année.
- c) La liste des communautés éloignées et isolées figure dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.

****APPENDICE « B »****INDEMNITÉS DE FORMATION -
GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES**

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

Colonne I	Colonne II
Indemnités de formation	
Lorsque les éléments suivants de formation en sciences infirmières ou d'instruction postsecondaire en sciences infirmières sont utilisés dans l'exercice de leurs fonctions :	
a) Cours reconnu de formation spécialisée y compris le Programme d'habiletés en soins primaires, 3 à 6 mois.	605 \$
b) Cours reconnu de formation spécialisée, 7 à 12 mois.	935 \$
c) (i) Cours universitaire d'une année menant à un certificat en administration, enseignement et surveillance, gérontologie, gestion des services de santé 1, gestion des services de santé 2, hygiène publique, milieu clinique, organisation des soins et éducation, psychiatrie, santé communautaire, santé mentale, sciences infirmières, toxicomanie ou dans n'importe quel autre domaine d'études connexe et approuvé par l'employeur.	1 650 \$
(ii) Deux cours universitaires d'une année menant à un certificat tel que décrit en (i).	2 200 \$
(iii) Trois cours universitaires d'une année menant à un certificat tel que décrit en (i).	2 750 \$

d)	Baccalauréat en sciences infirmières.	3 300 \$
e)	Maîtrise en sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études relié à la santé approuvé par l'employeur.	3 850 \$

Conformément au paragraphe B, une (1) seule indemnité est versée pour la plus haute qualification pertinente.

**

Dans la présente convention le terme « certificat » fait référence à un certificat dans un programme de premier cycle qui totalise 30 crédits (ou 10 cours) dans un domaine d'études dans la province de Québec ou son équivalent dans les autres provinces.

APPENDICE « C »

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

2. Les parties conviennent que les employés MD qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.

b)

**

	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	19 150 \$	73,40 \$
MD-MOF-2	20 200 \$	77,43 \$
MD-MOF-3	21 750 \$	83,37 \$
MD-MOF-4	30 750 \$	117,87 \$
MD-MSP-1	21 750 \$	83,37 \$
MD-MSP-2	30 750 \$	117,87 \$

APPENDICE « D »

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

2. Les parties conviennent que les psychiatres médico-légaux qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

APPENDICE « E »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

**

5. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NU-CHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

APPENDICE « F »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

2. Les parties conviennent que les employés NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

**

- e) Seuls les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.

**

6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NU-CHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

**

7. L'employé nommé ou affecté temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de type 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'indemnité pour la durée de la nomination ou de l'affectation. L'employé qui suit le Programme d'habiletés en soins primaires dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.

APPENDICE « G »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS
DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

**

6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NU-CHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

**

8. NU-CHN qui touchent déjà une indemnité

- a) Les NU-CHN qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le Programme d'habiletés en soins primaires approuvé devront suivre le premier cours offert. L'employeur s'efforcera de leur donner un préavis suffisant.
- b) L'employé qui refuse de suivre le cours cessera de toucher la présente indemnité à moins de pouvoir fournir une raison acceptable à l'employeur. Une fois suivi le Programme d'habiletés en soins primaires, il deviendra à nouveau admissible à la présente indemnité.
- c) L'employé qui touche déjà une indemnité et qui suit le cours continuera de recevoir l'indemnité pendant qu'il suit le cours.

**

9. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le Programme d'habiletés en soins primaires dans l'année suivant leur nomination.

APPENDICE « I »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
VOYAGE POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

Préambule

**

En vue de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'employeur remboursera les frais de deux voyages aux NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des postes infirmiers situés dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations et qui exercent les fonctions de NU-CHN au sein du groupe Services de santé, aux conditions stipulées dans le paragraphe « Application » ci-dessous.

Application

**

3. Les employés qui satisfont aux conditions d'admissibilité stipulées au paragraphe 4 se verront offrir deux voyages pour chaque période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.

**

4. **Admissibilité :**

- a) pour avoir droit à un voyage, l'employé doit toucher au moins dix (10) jours de rémunération par mois civil pendant sept (7) mois civils consécutifs compris dans la période décrite au paragraphe 3.
- b) Aux fins du paragraphe 3, la période de temps consacrée au Programme d'habiletés de soins primaires n'est pas considéré comme une interruption de la période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.
- c) Aux fins de l'alinéa 4a), la période de temps consacrée au Programme d'habiletés en soins primaires ne peut être inclus dans le compte de la période de sept (7) mois consécutifs requis, mais ne constitue pas une interruption de cette période.

APPENDICE « J »

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

**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) certifiés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise, pour l'exercice de fonctions de PS au sein du groupe Services de santé. Cette indemnité ne s'applique pas aux psychologues (PS) en psychologie du personnel du Centre de psychologie du personnel ou de toute autre portion de la Commission de la fonction publique (CFP), ou de Développement social Canada (DSC).
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

**

5. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité prévue à l'appendice « M » au cours d'une même période.

APPENDICE « K »

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

2. Les parties conviennent que les employés MD qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

APPENDICE « L »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE NU-HOS DU
SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA**

2. Les parties conviennent que les employés NU qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

APPENDICE « M »

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

**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) en psychologie du personnel du Centre de psychologie du personnel ou de toute autre portion de la Commission de la fonction publique (CFP), ou de Développement social Canada (DSC) pour l'exercice de fonctions de PS au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

**

- 5. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « J » au cours d'une même période.

****APPENDICE « N »**

LETTRE D'ENTENTE

GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ

**OBJET : DEUXIÈME INFIRMIÈRE EN DISPONIBILITÉ POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS
ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

Santé Canada s'efforcera de compléter la mise en oeuvre de la politique sur la deuxième infirmière en disponibilité dans les communautés éloignées ou isolées qui n'ont pas encore cette politique.

****APPENDICE « O »**

**LETTRE D'ENTENTE
GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ
OBJET : EMPLOYÉ EN CONGÉ PENDANT OU APRÈS UN
ÉVÉNEMENT CRITIQUE À SANTÉ CANADA**

La présente lettre a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut à la suite des négociations pour le renouvellement de la convention visant le groupe mentionné ci-dessus.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte à représentation égale. Dans le but d'assurer l'uniformité d'application au sein des régions et des zones, le comité révisera la politique ministérielle datée du 3 février 2004 qui détermine les critères, les principes, l'application et la responsabilité, qui sont définis dans le protocole d'entente datée du 1^{er} novembre 2001 sur les employés en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada.

****APPENDICE « P »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ÉQUIPES DE RESSOURCES RÉGIONALES**

Le protocole d'entente conclu le 5 mai 2005 entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet de l'affectation de personnel infirmier d'appoint en santé communautaire dans les équipes de ressources régionales fera partie de la présente convention.

****APPENDICE « R »**

**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LE GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ
OBJET : PROCÉDURE D'ENQUÊTE DISCIPLINAIRE**

La présente donne suite à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut professionnel lors des négociations en vue du renouvellement de l'entente couvrant le groupe susmentionné.

Par conséquent, dans le cas des ministères (Santé Canada, ministère des Anciens Combattants (Hôpital Sainte-Anne-de-Bellevue), ministère de la Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Agence de santé publique Canada) qui n'ont aucune procédure d'enquête établie, ceux-ci conviennent d'examiner en collaboration avec l'Institut des questions comme le délai, le processus et les mesures correctives en égard à l'élaboration d'une procédure d'enquête, conformément à l'article 37 – Normes de discipline.

La procédure d'enquête entrera en vigueur au plus tard six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective pour l'unité de négociation du groupe des services de santé.

APPENDICE « S »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Généralités

Définitions

**

Employé optant (*opting employee*) – Employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé a 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 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 \$. L'indemnité d'études comprend le remboursement d'un montant maximal de 2 000 \$, en plus des 8 000 \$ susmentionnés, pour les frais de scolarité, les livres et l'équipement requis pour un programme d'études universitaires supérieures.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

**

1.1.1 Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

**

1.1.3 Les ministères établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs et avise l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

**

1.1.11 Les ministères informent le président et consultent les représentants de l'Institut de façon exhaustive au sujet de tout réaménagement des effectifs le plus tôt possible après que la décision a été prise. Dès que les employés touchés sont connus, les ministères font part à l'Institut de leurs noms et de leurs lieux de travail.

**

1.1.23 Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « un voyageur en service commandé ».

**

1.1.28 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère

**

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre jours ouvrables 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 deux jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement, le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le président de l'Institut. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

Partie IV

Recyclage

4.2 Employés excédentaires

4.2.1 L'employé excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

**

- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence au paragraphe a) ci-dessus.

Partie VI

Options offertes aux employés

6.2 Échange de postes

**

6.2.6 L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.3 Options

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

**

a)

- (i) une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option a).
- (iii) Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de 12 mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération à son poste d'attache pour le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le

montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.

- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire et l'employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

**

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 8 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu, plus un montant n'excédant pas 2 000 \$, en sus des 8 000 \$ susmentionnés, pour le remboursement des frais de scolarité et des livres et de l'équipement requis, accompagnés d'un reçu, pour un programme d'études universitaires supérieures.

L'employé choisissant l'option c) peut :

- (i) démissionner de la fonction publique et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

6.4 Prime de maintien en fonction

**

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau, ou embauchée, dans un secteur de la fonction publique du Canada, plus précisément dans un ministère ou organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ou qui est embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2 Généralités

**

3. Transfert à des employeurs actuels

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

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'Institut. Toutefois, si après des consultations raisonnables aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

**

7.4.2 L'employé doit indiquer dans les 60 jours suivant la réception de l'avis écrit s'il accepte l'offre d'emploi.

7.8 Remboursement

**

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, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de l'employé a été transféré, devra rembourser au receveur général 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.

****APPENDICE « T »**

**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DE SANTÉ
OBJET : PRESTATION DE SERVICES ET DE SOINS
PROFESSIONNELS**

La présente donne effet à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut lors des négociations en vue du renouvellement de la convention portant sur le groupe susmentionné qui a pris fin le 30 septembre 2003.

Par conséquent, les parties conviennent de former un comité mixte constitué d'un nombre égal de représentants des deux parties qui devra se réunir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé. Le comité mixte devra notamment se pencher sur la création d'un mécanisme de déclaration volontaire d'erreurs, sur les conditions dans lesquelles les soins de santé professionnels sont fournis au gouvernement fédéral et sur la prestation de services et la sécurité des patients dans le domaine de la santé.

Le comité mixte formulera des recommandations qui seront remises aux deux parties concernées aux fins d'examen lors de la prochaine ronde de négociation de la convention collective. Le comité mixte présentera ses recommandations au plus tard deux (2) mois avant l'expiration de ladite convention collective, sauf si l'employeur et l'Institut consentent par écrit à reporter cette échéance.

Le comité sera coprésidé par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Les heures consacrées par ses membres (y compris le temps de déplacement) seront considérées comme des heures travaillées. Chaque partie devra couvrir tous les autres frais engagés.

****APPENDICE « U »**

**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DE SANTÉ
OBJET : ÉTUDE SUR LE RECRUTEMENT ET
LE MAINTIEN EN POSTE**

La présente donne effet à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut lors des négociations en vue du renouvellement de la convention portant sur le groupe susmentionné qui a pris fin le 30 septembre 2003.

Par conséquent, les parties conviennent de procéder pendant la durée d'application de la présente convention à une étude sur le recrutement et le maintien en poste afin de cerner les problèmes liés au recrutement et au maintien en poste pour chaque classification de l'unité de négociation et d'analyser ces problèmes.

Plus particulièrement, l'étude comparera le régime de rémunération avec des éléments de comparaison internes et externes (taux de rémunération, indemnités et congés) et d'autres avantages connexes, sans s'y restreindre. L'étude devra également faire, le cas échéant, des recommandations correctives permettant de s'attaquer aux problèmes cernés en matière de recrutement et de maintien en poste pour chaque classification du groupe Services de santé puis de les résoudre.

L'étude sera coprésidée par le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Au besoin, le Conseil du Trésor payera les coûts liés aux services de consultants externes. Les heures consacrées à l'étude par ses membres (y compris le temps de déplacement) seront considérées comme des heures travaillées. Chaque partie devra couvrir tous les autres frais engagés.

Les parties conviennent de nommer les coprésidents et de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la convention pour dresser la liste des membres et élaborer le mandat.

Les parties conviennent de produire les résultats et de formuler des recommandations au plus tard soixante (60) jours avant l'expiration de la présente convention collective, à moins qu'ils en conviennent autrement.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	TEXTES OFFICIELS.....	4
4	CHAMP D'APPLICATION	4
5	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
6	DROITS DES EMPLOYÉS	4
7	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	5
**8	DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL PAR POSTES	6
**9	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
10	RAPPEL AU TRAVAIL.....	16
11	DISPONIBILITÉ	18
12	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	18
**13	TEMPS DE DÉPLACEMENT	22
**14	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	26
**15	CONGÉS ANNUELS.....	27
**16	CONGÉ DE MALADIE	32

17	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	33
17.01	Généralités.....	33
**17.02	Congé de deuil payé	33
17.03	Congé de maternité non payé.....	34
	Disposition transitoire aux fins de 17.04.....	36
**17.04	Indemnité de maternité	36
**17.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	39
	Disposition transitoire aux fins de 17.06 et 17.07	40
**17.06	Congé parental non payé.....	40
**17.07	Indemnité parentale	42
**17.08	Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides	45
	Dispositions transitoires aux fins de 17.09.....	46
**17.09	Congé non payé pour s'occuper de la proche famille.....	46
17.10	Congé non payé pour les obligations personnelles.....	48
**17.11	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.....	48
**17.12	Congé payé pour obligations familiales.....	49
17.13	Congé payé pour comparution.....	50
17.14	Congé payé de sélection de personnel.....	50
**17.15	Congé payé pour accident du travail.....	51
17.16	Congé d'examen	52
17.17	Obligations religieuses	52
**17.18	Réaffectation ou congés liés à la maternité	52
**17.19	Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	54
**17.20	Congé de bénévolat.....	54
**17.21	Autres congés payés.....	55
17.22	Autres congés non payés.....	56
**18	PROMOTION PROFESSIONNELLE	56
19	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	62
20	EXPOSÉ DE FONCTIONS	64
21	DROITS D'INSCRIPTION	65

22	RESPONSABILITÉ CONCERNANT LES SERVICES PHARMACEUTIQUES.....	65
**23	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	65
24	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	67
25	RECONNAISSANCE SYNDICALE	67
26	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	68
27	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	69
**28	INFORMATION	70
**29	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	71
30	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL	72
31	GRÈVES ILLÉGALES.....	75
32	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	76
33	RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....	76
34	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	76
**35	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	81
**36	CONSULTATION MIXTE	83
**37	NORMES DE DISCIPLINE	85
38	CONFLITS DE TRAVAIL	86
**39	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	86

40	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ	90
41	RÉFÉRENCES D'EMPLOI.....	91
**42	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	91
**43	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	92
**44	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	93
**45	RÉMUNÉRATION.....	95
**46	VARIATION DES HEURES DE TRAVAIL.....	98
**47	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	101
**48	PRINCIPE DE POSTE	102
49	SOUS-TRAITANCE	103
**50	MARCHANDISES DANGEREUSES.....	103
51	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	103
**52	DURÉE DE LA CONVENTION	104
**APPENDICE « A »		107
DE - GROUPE ART DENTAIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		107
MD - GROUPE MÉDECINE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		109
ND - GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		113

OP - GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	118
PH - GROUPE PHARMACIE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	129
PS - GROUPE PSYCHOLOGIE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	133
SW - GROUPE SERVICE SOCIAL TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	137
VM - GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	142
**APPENDICE « A-1 »	146
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS COMBINÉS POUR LES INFIRMIÈRES D'HÔPITAL ET LES INFIRMIÈRES COMMUNAUTAIRES (HOS & CHN)	
**APPENDICE « A-2 »	174
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES SOUS-GROUPE : INFIRMIÈRES CONSEILLÈRES (CON) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	
**APPENDICE « A-3 »	175
NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX POUR LES NU-CHN DE SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES (SATC TYPE 1 ET 2)	
**APPENDICE « B »	182
INDEMNITÉS DE FORMATION - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES	

PROTOCOLES D'ENTENTE	184
-----------------------------------	------------

**APPENDICE « C »	185
--------------------------------	------------

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

**APPENDICE « D »	188
--------------------------------	------------

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

**APPENDICE « E »	191
--------------------------------	------------

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES

****APPENDICE « F ».....195**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES

****APPENDICE « G ».....199**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES

APPENDICE « H ».....203

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

****APPENDICE « I »205**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ - VOYAGE POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES

****APPENDICE « J »208**

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

****APPENDICE « K »211**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE MD-MOF DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

****APPENDICE « L »214**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT) À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ - INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE NU-HOS DU SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

****APPENDICE « M »217**

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

****APPENDICE « N »220**

LETTRE D'ENTENTE GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ OBJET : DEUXIÈME INFIRMIÈRE EN DISPONIBILITÉ POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES

****APPENDICE « O »221**

LETTRE D'ENTENTE GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ OBJET : EMPLOYÉ EN CONGÉ PENDANT OU APRÈS UN ÉVÉNEMENT CRITIQUE À SANTÉ CANADA

****APPENDICE « P »222**

PROCOLE D'ENTENTE ÉQUIPES DE
RESSOURCES RÉGIONALES

APPENDICE « Q »223

PROCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE
GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ -
INFORMATION SUR LA SÉCURITÉ ET LA
SANTÉ

****APPENDICE « R »225**

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE
GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ
OBJET : PROCÉDURE D'ENQUÊTE
DISCIPLINAIRE

****APPENDICE « S »226**

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

****APPENDICE « T »268**

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE
GROUPE SERVICES DE SANTÉ
OBJET : PRESTATION DE SERVICES ET DE
SOINS PROFESSIONNELS

****APPENDICE « U »269**

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE
GROUPE SERVICES DE SANTÉ
OBJET : ÉTUDE SUR LE RECRUTEMENT ET
LE MAINTIEN EN POSTE

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

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

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

**

« **congé compensatoire** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires et de l'indemnité de rappel. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé ("compensatory leave");

**

« **conjoint de fait** » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé ("common-law partner");

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

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

« **employé** » désigne toute personne définie comme fonctionnaire au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation ("employee");

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

**

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

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

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

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

« **jour férié désigné payé** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention (“designated paid holiday”);

« **mise en disponibilité** » désigne la cessation d’emploi de l’employé en raison d’un manque de travail ou parce qu’une fonction cesse d’exister (“lay-off”);

« **région du lieu d’affectation** » s’entend dans le sens donné à cette expression dans la Politique sur les voyages (“headquarters area”);

« **tarif double** » désigne le taux horaire de l’employé multiplié par deux (2) (“double time”);

« **tarif et demi** » désigne le taux horaire de l’employé multiplié par un et demi (1 1/2) (“time and one-half”);

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l’employé (“straight-time rate”);

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l’employé, divisé par 52,176 (“weekly rate of pay”);

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d’un employé à temps plein divisé par trente-sept et demi (37 1/2) (“hourly rate of pay”);

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d’un employé divisé par cinq (5) (“daily rate of pay”);

« **unité de négociation** » désigne tout le personnel de l’employeur faisant partie du groupe décrit à l’article 25, Reconnaissance syndicale (“bargaining unit”);

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

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

et

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

ARTICLE 3
TEXTES OFFICIELS

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

ARTICLE 4
CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 5
DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 6
DROITS DES EMPLOYÉS

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

ARTICLE 7

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

Préambule

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

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

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

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

7.04

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

ARTICLE 8

DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL PAR POSTES

8.01

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

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

8.02 Heures de travail - généralités

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

La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et la journée régulière de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause-repas, entre 7 h 00 et 18 h 00. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi.

b) Les sous-alinéas (i) à (v) s'appliquent seulement au groupe NU.

(i) Pour les employés qui ne travaillent pas par postes, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause-repas, entre 7 h 00 et 18 h 00.

(ii) Lorsque, au moment de la signature de la présente convention, une durée normale de travail autre que celle prévue au sous-alinéa 8.02b(i) est en vigueur, sur demande, l'employeur consultera l'Institut à ce sujet afin de déterminer si cette durée de travail s'impose pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service. Lorsqu'il faut modifier les heures de travail normales et qu'elles diffèrent de celles prévues à l'alinéa 8.02b), sauf dans les cas d'urgence, l'employeur consultera l'Institut à l'avance au sujet de cette durée du travail afin de déterminer si cette durée s'impose pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service.

- (iii) Il est entendu que la consultation peut avoir lieu au niveau local et que les résultats seront transmis aux niveaux compétents de l'employeur et de l'Institut avant leur mise en œuvre.
 - (iv) L'Institut, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une des parties, communique par écrit à l'employeur le nom de son représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.
 - (v) Lorsque les exigences du service le permettent, l'employé ne doit pas être appelé à travailler plus de cinquante-deux heures et demie (52 1/2) sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- c) Les sous-alinéas (i) à (iii) ne s'appliquent qu'aux groupes DE et MD.
- (i) La durée normale du travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) en moyenne par semaine pendant chaque période de quatre (4) semaines. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, la durée du travail est établie de façon à répondre aux fonctions particulières de l'employé.
 - (ii) L'employé et son superviseur direct feront le point pour chaque période de quatre (4) semaines. En calculant la durée du travail pendant cette période, les congés annuels et les autres congés autorisés seront calculés à raison de sept heures et demie (7 1/2) par jour.
 - (iii) Lorsque les nécessités du service le permettent, la semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi.
- d) Le présent alinéa ne s'applique qu'au sous-groupe ND-DIT dans les hôpitaux.

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

8.03 Horaire de travail flexible

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

Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire flexible à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept heures et demie (7 1/2).

8.04 Jours de repos

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

8.05 Registre mensuel des présences

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

8.06 Semaine de travail comprimée

Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt et un (21) ou de vingt-huit (28) jours, ledit employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

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

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

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

8.08 Travail posté - Définitions

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

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

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

**

- a)
 - (i) en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,
 - et
 - (ii) cinq (5) jours par semaine;
- b) sept heures et demie (7 1/2) par jour;
- c) Le début et/ou la fin de chaque poste de travail peut varier de quinze (15) minutes afin de tenir compte de la continuité des soins et/ou d'une pause-repas d'une durée appropriée;
- d) Les heures de travail journalières sont consécutives et excluent les pauses-repas;

- e)
 - (i) nonobstant les dispositions du sous-alinéa 8.09a)(ii) et de l'alinéa 8.09b), à la demande d'une majorité (trois quarts) des employés concernés et avec l'acceptation de l'employeur, les heures de travail peuvent être modifiées à la condition qu'aucun poste n'excède douze (12) heures ou ne dure moins de sept heures et demie (7 1/2);
 - (ii) la mise en œuvre du sous-alinéa 8.09e)(i) est assujettie à l'article 46, Variation des heures de travail.

8.10

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie de quatre (4) jours de repos au cours de chaque période de deux (2) semaines, ceux-ci étant fixés de manière à ce qu'il bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos à la fois. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.

**

- b) L'employé bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) libre sur deux (2) sauf :
 - (i) lorsqu'une entente mutuelle prévoit un autre régime,
 - (ii) dans la mesure du possible, au Service correctionnel du Canada, les employés bénéficient d'une (1) fin de semaine libre sur deux (2). Cependant, les employés doivent bénéficier d'une (1) fin de semaine libre sur trois (3).
- c) L'employé peut rencontrer les dirigeants locaux pour proposer un horaire qui lui permette de bénéficier d'un nombre maximum de fins de semaine de congé.

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

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

ou

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

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

8.12 Le cycle normal des postes sera le suivant :

24 h	à	8 h
8 h	à	16 h
16 h	à	24 h

ou

23 h 30	à	7 h 30
7 h 30	à	15 h 30
15 h 30	à	23 h 30

ou

23 h	à	7 h
7 h	à	15 h
15 h	à	23 h

8.13

- a) Lorsqu'il faut modifier les cycles normaux des postes et qu'ils deviennent différents de ceux stipulés au paragraphe 8.12, sauf dans les cas d'urgence, l'employeur consultera l'Institut à l'avance au sujet de l'horaire de ces cycles afin de déterminer s'ils s'imposent pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service.

- b) Il est entendu que la consultation peut avoir lieu au niveau local et que les résultats seront transmis aux niveaux compétents de l'employeur et de l'Institut avant leur mise en œuvre.
- c) Les parties conviennent que les dispositions du paragraphe 8.12 ne s'appliqueront pas aux employés dont la semaine de travail est inférieure à trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

8.14 Établissement des horaires des postes

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

8.15

- a) L'affectation du personnel, la préparation, l'affichage et l'administration des horaires des postes relèvent de l'employeur.
- b) S'il est nécessaire de modifier l'horaire de postes, l'employeur fera tout effort raisonnable pour en avertir les employés en congés avant que ceux-ci ne retournent au travail.

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

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

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

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

8.20

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

8.21 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent (sous-alinéa 8.09e)(i)) ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

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

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

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

8.25 Lorsque les exigences du service le permettent, l'employé ne doit pas être appelé à travailler plus de cinquante-deux heures et demie (52 1/2) sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.

ARTICLE 9

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

- a)
- (i) tarif et demi (1 1/2) sous réserve du sous-alinéa 9.01a)(ii);
 - (ii) tarif double (2) pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de sept heures et demie (7 1/2) supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières et pour chacune des heures effectuées le deuxième (2^e) jour de repos ou les jours de repos subséquents. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
- b) lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié :
- (i) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les sept premières heures et demie (7 1/2) effectuées;
- et
- (ii) deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en plus des sept heures et demie (7 1/2);
 - (iii) lorsque l'employé travaille un jour férié qui suit un jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément au sous-alinéa 9.01a)(ii), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

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

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

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

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

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

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

9.06

**

- a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, est remboursé d'un montant de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c) Les alinéas 9.06a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

9.07

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

ARTICLE 10 RAPPEL AU TRAVAIL

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

- a) un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires,

ou
- b) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue.

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

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

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

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

Le paragraphe 10.05 s'applique seulement aux groupes DE et MD

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

- a) Un crédit pour toutes les heures travaillées aux fins :
 - (i) du sous-alinéa 8.02c)(i),

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

ou

b) Un minimum :

(i) d'un crédit de quatre (4) heures de travail aux fins du sous-alinéa 8.02c)(i),

ou

(ii) de quatre (4) heures de rémunération à son taux de rémunération horaire si les heures travaillées dépassent les heures de travail normales pour la période de quatre (4) semaines applicable,

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

ARTICLE 11 DISPONIBILITÉ

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

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

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

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

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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

- a) le jour de l'An,
 - b) le Vendredi saint,
 - c) le lundi de Pâques,
 - d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la souveraine,
 - e) la fête du Canada,
 - f) la fête du Travail,
 - g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
 - h) le jour du Souvenir,
 - i) le jour de Noël,
 - j) le lendemain de Noël,
 - k) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier (1^{er}) lundi d'août,
- et
- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

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

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

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

12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné

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

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

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

- b) Bénéfices

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

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

ou

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

c) Modalités de rémunération

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

- (i)
 - (A) en espèces;
 - ou
 - (B) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, elle peut prendre la forme d'un congé compensatoire. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant sont rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé au 30 septembre;
 - ou
 - (C) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, une combinaison d'un jour de remplacement et d'espèces :
 - (I) un congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, à savoir;
 - une journée (7 1/2 heures) en remplacement du jour férié;
 - (II) plus, si les heures normales prévues à l'horaire de l'employé dépassent sept heures et demie (7 1/2), un nombre d'heures égal à la différence entre les heures normales prévues à l'horaire et sept heures et demie (7 1/2);

et

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

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

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

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

ARTICLE 13

TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale.

- b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
- (i) sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7 1/2),

et
 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept heures et demie (7 1/2), mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au tarif normal.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au tarif normal.

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

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

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

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

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

13.06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants, Durée du travail, heures supplémentaires, jours fériés désignés payés.

**

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

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

13.09 Congé pour l'employé en déplacement

**

- a) L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence permanente pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

**

- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 9.04.

**

- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

Les paragraphes 13.10 et 13.11 ne s'appliquent qu'au groupe NU

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

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

- a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé si l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou
- b) les dépenses qu'occasionne le recours à d'autres moyens de transport commerciaux.

ARTICLE 14

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

**

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

**

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

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

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

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

**

14.06

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

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS

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

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

**

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

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

**

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

- b) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où a lieu son premier (1^{er}) anniversaire de service;
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où a lieu son premier (1^{er}) anniversaire de service;
- d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où a lieu son seizième (16^e) anniversaire de service;
- e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois ou survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- f) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois ou survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- g) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois ou survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois ou survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

15.03 Aux fins du paragraphe 15.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de son licenciement et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

15.04 Droit au congé annuel payé

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

**

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

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

15.06 Attribution de congé annuel

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

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

15.07 Remplacement d'un congé annuel

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

- a) un congé de deuil,
ou
- b) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

ou

- c) un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate,

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

15.08 Report des congés annuels

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

- b) **Liquidation des congés annuels**

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

15.09 Rappel pendant le congé annuel

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

- a) se rendre à son lieu de travail,

et

- b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

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

**

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

**

15.11 Annulation d'un congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse l'employé de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

15.12 Avances de traitement

L'employeur accepte de verser des avances sur le traitement approximatif net pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que l'employé concerné lui en fasse la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel et qu'il ait été autorisé à partir en congé annuel pendant la période en question. Les avances de traitement pour le départ en vacances doivent être faites avant le départ. À ce sujet, tout paiement en trop est immédiatement déduit de tout traitement subséquent auquel a droit l'employé et doit être entièrement recouvré avant le versement de toute autre rémunération.

**

15.13 Congé de cessation d'emploi

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

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

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

15.15 Abandon de poste

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

15.16 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

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

15.17 Nomination chez un employeur distinct

Nonobstant des paragraphes 15.13 et 15.14, l'employé qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels inutilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

15.18 Nomination d'un employé provenant d'un employeur distinct

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

**

15.19

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

b) **Disposition transitoire**

À compter du 31 mai 2005, l'employé ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 15.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

ARTICLE 16
CONGÉ DE MALADIE

16.01 Crédits

**

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

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

a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

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

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

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

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

**

16.06 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent-quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

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

ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

17.01 Généralités

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

17.02 Congé de deuil payé

**

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

**

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
- (i) est admissible à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles ou le

jour de la cérémonie commémorative du défunt. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé;

- (ii) en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question au sous-alinéa 17.02a)(i) et b).
- d) Si, au cours d'une période de congé de maladie payé ou de congé annuel payé il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé de deuil et ses crédits de congés de maladie ou de congé annuel payés sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

17.03 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
 - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
 - ou
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16, Congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16, Congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Disposition transitoire aux fins de 17.04

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

17.04 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
- et
- (iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- **
- (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa

période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

**

- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à temps plein pendant cette période.

**

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

**

- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

**

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,
- et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Disposition transitoire aux fins de 17.06 et 17.07

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

17.06 Congé parental non payé

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

**

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

**

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

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

ou

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

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

**

- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du congé.

- f) L'employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

(ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

- g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- h) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.07 Indemnité parentale

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

 - (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant;

**

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé 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 assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son

taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste,, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à temps plein pendant cette période.

**

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

**

- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

**

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

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre

quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Dispositions transitoires aux fins de 17.09

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

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

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

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

**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille s'entend d'un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, de l'époux de l'employé (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), de ses enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), de son père et de sa mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers).
- b) Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés à l'employé pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c) L'employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.
- d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel.
- e) Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- f) Toutes les périodes de congé obtenues en vertu de l'article, Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, ou en vertu de l'article, Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, conformément aux dispositions d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

**

- g) L'employé qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.

17.10 Congé non payé pour les obligations personnelles

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

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

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

**

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

- b) Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auquel a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.12 Congé payé pour obligations familiales

**

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

**

- b) L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;

**

- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii), et (iii) ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

17.13 Congé payé pour comparution

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- ou
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
- (i) dans une cour de justice ou sous son autorisation ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où l'employé exerce les fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

17.14 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, précisé aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des*

finances publiques, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

17.15 Congé payé pour accident du travail

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

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a payé la prime.

**

- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :
- (i) à un employé constitué partie dans une audience sur les indemnisations d'une commission ou tribunal provincial des accidents du travail,
- ou

- (ii) à un témoin cité par un employé constitué partie dans une audience sur les indemnisations d'une commission ou tribunal provincial des accidents du travail.

17.16 Congé d'examen

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

17.17 Obligations religieuses

- a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b) Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- c) Nonobstant l'alinéa 17.18b), à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- d) L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

17.18 Réaffectation ou congés liés à la maternité

**

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de

l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation des fonctions du poste, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

- b) La demande dont il est question à l'alinéa a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a le droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - (i) modifie ses tâches, ou la réaffecte,
ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

**

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

lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé se termine au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

17.19 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

**

- a) Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- b) Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

17.20 Congé de bénévolat

**

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à

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

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

17.21 Autres congés payés

- a) À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

**

b) Congé personnel

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

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

**

c) Congé de quarantaine

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

Dès qu'un employé est diagnostiqué d'une maladie pendant sa période de quarantaine, l'article 17.21 cesse d'être en vigueur.

17.22 Autres congés non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à temps plein.

ARTICLE 18 PROMOTION PROFESSIONNELLE

18.01 Généralités

Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

18.02 Congé d'études

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

- d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur :
- (i) abandonne le cours,
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours,
- ou
- (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

18.03 Présence aux conférences et aux congrès

**

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, colloques, réunions scientifiques, ateliers et autres activités semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.

**

- c) L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses de voyage raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.

- d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
- e) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- f) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa d) ci-dessus.

**

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

18.04 Perfectionnement professionnel

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :

**

- (i) participer à des ateliers, des cours de brève durée, des programmes externes semblables ou des cours d'éducation permanente afin de maintenir leurs connaissances et compétences dans leur domaine respectif, d'obtenir les crédits particuliers nécessaires pour satisfaire ou continuer de satisfaire aux normes d'enregistrement ou de délivrance de licences liées à leur profession.

- (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur,

ou
 - (iii) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04a).
 - c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
 - d) Lorsqu'un employé est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
 - e) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- **
- f)
 - (i) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

Le sous-alinéa f)(ii) s'applique seulement aux NU-CHN de Santé Canada qui travaillent à la Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits (DGSPNI).

- (ii) L'employé qui est inscrit au programme d'habilités en soins primaires est réputé être en situation de voyage.

**

- g) Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accepter les changements de postes ou changements de jours de repos nécessaires pour faciliter la participation à des ateliers, à des cours de brève durée, à des programmes externes semblables ou à des cours d'éducation permanente pendant les heures de travail.

18.05 Critères de sélection

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

18.06 Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle

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

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

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

- a) En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 18.06, les représentants de l'employeur et de l'Institut conviennent de constituer un comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle.
- b) Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant la promotion professionnelle.
- c) Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE DÉPART

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

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité, ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a)(i) ci-dessus.

b) **Démission**

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Retraite**

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour

chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d) **Décès**

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

e) **Renvoi pendant un stage**

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

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- (ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues au paragraphe 19.01 ne doivent être cumulées.

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

19.04 Nomination chez un employeur distinct

Nonobstant l'alinéa 19.01b), l'employé qui démissionne pour accepter une nomination au sein d'une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas toucher une indemnité de départ, à condition que l'organisation d'accueil accepte de compter les années de service de l'employé, aux termes de l'annexe I, aux fins de calcul de l'indemnité de départ.

ARTICLE 20

EXPOSÉ DE FONCTIONS

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

ARTICLE 21

DROITS D'INSCRIPTION

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

ARTICLE 22

RESPONSABILITÉ CONCERNANT LES SERVICES PHARMACEUTIQUES

Le présent article s'applique seulement au groupe PH

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

ARTICLE 23

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

**

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

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

- a) l'introduction par l'employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés;

ou

- b) une transformation considérable des opérations de l'employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

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

**

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

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

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

23.06 Dès que possible après la communication du préavis prévu au paragraphe 23.04, l'employeur consulte l'Institut d'une manière significative au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention au paragraphe 23.04, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

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

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

ARTICLE 24

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

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

24.03 L'employeur assure un examen physique préalable, y compris une radiographie des poumons, à l'embauche de chaque nouvel employé NU ainsi que pour tout autre employé à risque tel que déterminé par l'employeur conformément aux Normes sur les examens de santé. L'employeur assure aussi à l'employé un examen de santé annuel conformément à la Norme relative aux examens périodiques de santé.

ARTICLE 25

RECONNAISSANCE SYNDICALE

25.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 juin 1999 qui vise les employés du groupe Services de santé.

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

ARTICLE 26

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

26.07 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

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

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

26.10 Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

ARTICLE 27

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

27.01 Accès d'un représentant de l'Institut

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

27.02 Tableaux d'affichage

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

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

27.03 Documentation de l'Institut

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

ARTICLE 28 INFORMATION

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

28.02 L'employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée.

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

**

28.04

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

ARTICLE 29

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

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

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

29.04 Congé du délégué syndical

a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.

**

b)

- (i) Le congé payé ainsi accordé aux délégués syndicaux ne peut être annulé par l'employeur qu'en cas d'urgence opérationnelle.
- (ii) Si un tel congé doit être annulé, l'employeur en communique la raison par écrit au délégué syndical qui lui en a fait la demande par écrit.

ARTICLE 30
CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT
LES RELATIONS DE TRAVAIL

30.01 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

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

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

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

et

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

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

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

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

et

- b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

30.03 Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

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

et

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

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

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

30.05 Employé cité comme témoin

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

30.06 Arbitrage des griefs

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

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

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

Employé qui présente un grief

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

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

30.08 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

30.09 Enquête concernant un grief

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

30.10 Séances de négociations contractuelles

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

30.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

30.12 Réunions entre l'Institut et la direction

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

30.13 Réunions officielles et congrès de l'Institut

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

30.14 Cours de formation des représentants

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

ARTICLE 31**GRÈVES ILLÉGALES**

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

ARTICLE 32**INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

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

ARTICLE 33**RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS**

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

ARTICLE 34**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

34.01 En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 7.0 des règlements du CNM.

34.02 Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 34.09, qu'il désire se prévaloir du présent paragraphe, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

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

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

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

34.05 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 34.03, sauf que :

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

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

- a) Palier 1 - premier (1^{er}) niveau de direction;
- b) Paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces paliers ont été établis dans les ministères ou organismes;
- c) Palier final - Chef de la direction ou administrateur général, ou son représentant autorisé.

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

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

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

34.09 Un employé peut présenter un grief au premier (1^{er}) palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 34.03 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit, ou prend connaissance, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

34.10 Un employé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier (1^{er}) :

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

ou

- b) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe 34.11, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

34.11 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement au grief d'un employé dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

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

34.13 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

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

34.15 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 34.03 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

34.16 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé, et le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions du paragraphe 34.18.

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

34.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que :

- a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier,

et

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

34.19 Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

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

34.21 Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener un employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

34.22 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relatif à :

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

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

34.23 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale,

l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Institut ne signifie, de la façon prescrite :

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

ARTICLE 35

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

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

35.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

**

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

- (1) Directive sur la prime au bilinguisme
- (2) Directive sur l'aide au transport quotidien
- (3) Directives sur le service extérieur

Santé/Sécurité

- (4) Directive sur l'électricité
- (5) Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle
- (6) Directive sur l'hygiène
- (7) Directive sur l'indemnité de premiers soins
- (8) Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles
- (9) Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- (10) Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
- (11) Directive sur la manutention des matériaux
- (12) Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins
- (13) Directive sur le refus de travailler
- (14) Directive sur les appareils de levage
- (15) Directive sur les charpentes surélevées
- (16) Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne
- (17) Directive sur les comités et les représentants
- (18) Directive sur les espaces clos dangereux
- (19) Directive sur les outils et équipements
- (20) Directive sur les pesticides
- (21) Directive sur les substances hasardeuses
- (22) Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- (23) Directive sur les voyages
- (24) Directive sur la réinstallation du CNM – PRI

- (25) Directive sur les uniformes
- (26) Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique
- (27) Protocole d'entente sur la définition de « conjoint ».

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

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

ARTICLE 36

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

Réunions du Comité consultatif mixte

36.04 Les comités consultatifs sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.

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

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

**

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

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

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

ARTICLE 37

NORMES DE DISCIPLINE

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

**

37.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) journées de préavis, ainsi que la raison de l'audition ou de la réunion.

**

37.03 Lors de toute rencontre de demande de renseignements précédant une enquête, audition ou enquête administrative menée par l'employeur, où les actions de l'employé peuvent avoir influé sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant de l'Institut. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignement précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé.

**

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

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

**

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

37.07 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

ARTICLE 38 CONFLITS DE TRAVAIL

38.01 Si l'on empêche les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'autres employeurs de s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux desdits autres employeurs, les employés doivent en faire part à l'employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux employés qui sont touchés la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

ARTICLE 39 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

39.01 Définition

a) L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

**

b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 39.01a), les NU-CHN qui travaillent à la DGSPNI (et communément appelés des employés réguliers à temps partiel), dont l'horaire hebdomadaire normal de travail compte en moyenne moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) heures et dont les heures sont étalées sur la période indiquée dans le certificat de nomination, sont assujettis aux dispositions du présent article.

39.02 Généralités

Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

39.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération hebdomadaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, à moins que l'employé travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8, Durée du travail et travail par postes.

39.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept heures et demie (37 1/2) pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

39.05 Les congés ne peuvent être accordés :

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

39.06 Jours fériés désignés

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

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

39.08 Heures supplémentaires

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

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

39.10 Rappel au travail

- a) Lorsqu'un employé à temps partiel est rappelé au travail ou lorsqu'un employé à temps partiel en disponibilité est rappelé au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, et qu'en vertu du présent article, il n'a pas le droit d'être rémunéré au tarif des heures supplémentaires, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
- (i) un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif normal;
 - ou
 - (ii) la rémunération au tarif applicable pour toutes les heures qu'il effectue.
- b) Lorsque, en vertu du présent article, un employé à temps partiel a le droit d'être rémunéré au tarif des heures supplémentaires, il est rémunéré conformément à l'article 10, Rappel au travail, de la présente convention.

**

39.11 Congé annuel

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service au paragraphe 15.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

39.12 Congés de maladie

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

39.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 39.11 et 39.12, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

39.14 Indemnité de départ

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

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

ARTICLE 40**APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ**

40.01 Aux fins du présent article,

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

40.02

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

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

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

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

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

40.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

ARTICLE 41

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

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

ARTICLE 42

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

42.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.

- b) Si, en raison de l'alinéa 42.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

**

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

ARTICLE 43

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

43.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief fait l'objet d'une plainte.
- b) Si en raison de l'alinéa 43.02a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

**

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

ARTICLE 44

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

44.01 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.

**

44.02 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 système correction et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.

**

44.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements dotés de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

**

Montant de l'IFP

44.04

Facteur pénologique (X)		
Type d'établissement		
Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

44.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'au titulaire d'un poste faisant partie de l'effectif ou détaché auprès des collègues du personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 44.02 ci-dessus s'appliquent.

44.06 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'Institut.

44.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.09 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

**

44.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.08 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

**

44.09 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il a droit pour le poste auquel il 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 a droit dans son poste normal, il touche l'IFP applicable à son poste normal.

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

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

ou

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

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

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

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

44.12 Si, au cours d'un mois donné, l'employé 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 45

RÉMUNÉRATION

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

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

- a) au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination,

ou

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

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

45.04 Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux sera versée à l'employé.

45.05 Administration de la paie

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

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

**

45.06 Taux de rémunération

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant

la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 25 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 45.06b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

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

45.08 Paiement en trop

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

45.09 Rémunération provisoire

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

**

45.10 Nouvelle norme de classification

Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle norme de classification est établie et est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Institut les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

ARTICLE 46**VARIATION DES HEURES DE TRAVAIL**

**

46.01 Principe

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

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

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

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

46.02 Application générale

a) Conversion en heures

(i) Les « jours » dont font état certaines dispositions de la convention collective doivent être convertis en heures en fonction d'une durée de travail journalière de sept heures et demie ($7 \frac{1}{2}$), comme suit :

- cinq douzièmes de jour ($\frac{5}{12}$)	=	3 125 heures
- un (1) jour	=	7 500 heures
- un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$)	=	9 375 heures
- un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$)	=	12 500 heures
- un jour et onze douzièmes ($1 \frac{11}{12}$)	=	14 375 heures
- deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$)	=	15 625 heures
- deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$)	=	18 750 heures

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

b) Mise en œuvre et cessation

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

c) **Congé - Usage**

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

46.03 Application particulière

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

a) **Article 2 - Interprétation et définitions**

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

b) **Article 9 - heures supplémentaires**

(i) La rémunération des heures supplémentaires s'applique seulement à un jour de travail normal pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé.

(ii) La disposition du tarif double (2) des heures normales s'applique également lorsqu'un ou des jours fériés désignés payés séparent la période de jours de repos consécutifs et accolés, dans les conditions énoncées au sous-alinéa 46.03b)(i) ci-dessus.

c) **Article 12 - jours fériés désignés payés**

Un jour férié désigné payé représente sept heures et demie (7 1/2).

d) **Article 13 - Temps de déplacement**

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

e) **Article 15 - Congés annuels**

Congé au moment de la cessation d'emploi

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

ARTICLE 47

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

**

47.01

- a) L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail entre 8 h 00 et 16 h 00.

L'alinéa b) s'applique seulement aux employés NU de l'Hôpital Ste-Anne-de-Bellevue

- b) L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 15 h 30 et 7 h 30. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail effectuées durant le quart de jour entre 7h 30 et 15 h 30.

47.02

**

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

ARTICLE 48

PRINCIPE DE POSTE

48.01

- a) Lorsqu'un employé à temps plein est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé serait admissible à la prime de poste, il peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h.
- (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphe 30.01, 30.02, 30.04, 30.05 et 30.06.
 - (ii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphe 30.10 et 30.11.
 - (iii) Processus de sélection du personnel

Article 17.14.
 - (iv) Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé.
 - (v) Cours de formation imposés à l'employé par l'employeur.
- **
- (vi) Audience sur les indemnisations d'une commission ou d'un tribunal provincial des accidents du travail.
- b) L'employé ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail pour sa prochaine période de travail prévue à l'horaire sans avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos. De plus, il ne subira aucune perte de rémunération du seul fait qu'il est retourné au travail après le début du quart régulier prévu à l'horaire.

- c) Dans tout les cas, la demande sera accordée à condition que le changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- d) Nonobstant l'alinéa c), les activités visées au sous-alinéa 48.01a)(v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

ARTICLE 49

SOUS-TRAITANCE

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

****ARTICLE 50**

MARCHANDISES DANGEREUSES

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

ARTICLE 51

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 52
DURÉE DE LA CONVENTION

**

52.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2007.

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

SIGNÉE À OTTAWA, le 31^e jour du mois de mai 2005.

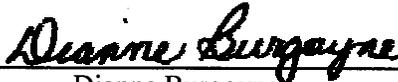
LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

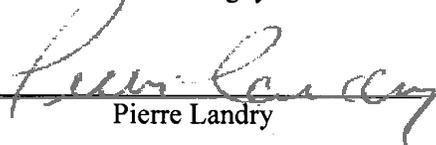

Hélène Laurendeau

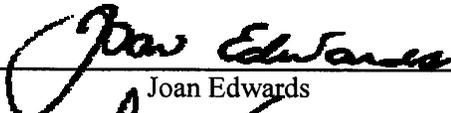

Michèle Demers


Danielle Chainé


Dianne Burgoyne


Pat Cruickshank


Pierre Landry


Joan Edwards


Deborah Chamney


LCol Anne Espenant

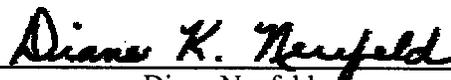

Lillie Spray


Suzanne Marchand-Bigras


Dr. Jay Danforth

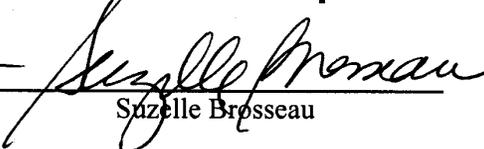

Elise Minguy


Jerome Fransblow

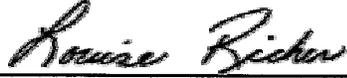

Diane Neufeld


Raj Khoyatt


Tania Plante


Suzelle Brosseau

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA



Louise Richer



Dr. Robert E. Smith



Dr. Gregory W. Taylor

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



Sally Diehl

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

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
 D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

DE-1

De :	\$	62625	65679	68731	71778	74830	77877	80992
À :	A	64191	67321	70449	73572	76701	79824	83017
	B	65635	68836	72034	75227	78427	81620	84885
	C	67210	70488	73763	77032	80309	83579	86922
	D	68890	72250	75607	78958	82317	85668	89095

DE-2

De :	\$	68004	71320	74642	77951	81269	84587	87971
À :	A	69704	73103	76508	79900	83301	86702	90170
	B	71272	74748	78229	81698	85175	88653	92199
	C	72983	76542	80106	83659	87219	90781	94412
	D	74808	78456	82109	85750	89399	93051	96772

DE-3

De :	\$	73979	77594	81205	84820	88432	92045	95727
À :	A	75828	79534	83235	86941	90643	94346	98120
	B	77534	81324	85108	88897	92682	96469	100328
	C	79395	83276	87151	91031	94906	98784	102736
	D	81380	85358	89330	93307	97279	101254	105304

****APPENDICE « A »****DE - GROUPE ART DENTAIRE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux DE-1 à DE-3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 14 mai 1981, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant l'application de la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION******

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

****APPENDICE « A »**

MD - GROUPE MÉDECINE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) **Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
A) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
B) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004**
C) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005**
D) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006**

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

De :	\$	63273	66638	69999	73365	76728	80091	83457
À :	X		66638	69999	73365	76728	80091	83457
	A		68304	71749	75199	78646	82093	85543
	B		69841	73363	76891	80416	83940	87468
	C		71517	75124	78736	82346	85955	89567
	D		73305	77002	80704	84405	88104	91806

De :	\$	86821	90183
À :	X	86821	90183
	A	88992	92438
	B	90994	94518
	C	93178	96786
	D	95507	99206

MD-MOF-2

De :	\$	81602	85107	88609	92114	95616	99251	102738
À :	X		85107	88609	92114	95616	99251	102738
	A		87235	90824	94417	98006	101732	105306
	B		89198	92868	96541	100211	104021	107675
	C		91339	95097	98858	102616	106518	110259
	D		93622	97474	101329	105181	109181	113015

MD-MOF-3

De :	\$	94139	98203	102269	106156	109884
À :	X		98203	102269	106156	109884
	A		100658	104826	108810	112631
	B		102923	107185	111258	115165
	C		105393	109757	113928	117929
	D		108028	112501	116776	120877

MD-MOF-4

De :	\$	99523	103726	107931	112034	115971
À :	X		103726	107931	112034	115971
	A		106319	110629	114835	118870
	B		108711	113118	117419	121545
	C		111320	115833	120237	124462
	D		114103	118729	123243	127574

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

De :	\$	98357	102074	105790	110022
À :	X		102074	105790	110022
	A		104626	108435	112773
	B		106980	110875	115310
	C		109548	113536	118077
	D		112287	116374	121029

MD-MSP-2

De :	\$	104997	108755	112511	116785
À :	X		108755	112511	116785
	A		111474	115324	119705
	B		113982	117919	122398
	C		116718	120749	125336
	D		119636	123768	128469

****APPENDICE « A »****MD - GROUPE MÉDECINE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 9 avril 1981, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant l'application de la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

RESTRUCTURATION******

3. Tous les employés aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

4. Tous les employés payés aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

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

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
 D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

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

De :	\$	51981	53292	54683	56092	57499	58972	60504
À :	A	53281	54624	56050	57494	58936	60446	62017
	B	54480	55853	57311	58788	60262	61806	63412
	C	55788	57193	58686	60199	61708	63289	64934
	D	57183	58623	60153	61704	63251	64871	66557

De :	\$	62039
À :	A	63590
	B	65021
	C	66582
	D	68247

ND-DIT-2

De :	\$	58324	59883	61451	63243	64948	66653
À :	A	59782	61380	62987	64824	66572	68319
	B	61127	62761	64404	66283	68070	69856
	C	62594	64267	65950	67874	69704	71533
	D	64159	65874	67599	69571	71447	73321

ND-DIT-3

De :	\$	62733	64419	66267	68094	69996	71899
À :	A	64301	66029	67924	69796	71746	73696
	B	65748	67515	69452	71366	73360	75354
	C	67326	69135	71119	73079	75121	77162
	D	69009	70863	72897	74906	76999	79091

ND-DIT-4

De :	\$	71847	73824	75807	77785	79764	81744
À :	A	73643	75670	77702	79730	81758	83788
	B	75300	77373	79450	81524	83598	85673
	C	77107	79230	81357	83481	85604	87729
	D	79035	81211	83391	85568	87744	89922

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

De :	\$	53943	55608	57433	59240	61120	63000
À :	A	55292	56998	58869	60721	62648	64575
	B	56536	58280	60194	62087	64058	66028
	C	57893	59679	61639	63577	65595	67613
	D	59340	61171	63180	65166	67235	69303

ND-ADV-2

De :	\$	60935	63071	65202	67336	69569	71801
À :	A	62458	64648	66832	69019	71308	73596
	B	63863	66103	68336	70572	72912	75252
	C	65396	67689	69976	72266	74662	77058
	D	67031	69381	71725	74073	76529	78984

ND-ADV-3

De :	\$	68071	70652	73235	75807	78381	80490	82602
À :	A	69773	72418	75066	77702	80341	82502	84667
	B	71343	74047	76755	79450	82149	84358	86572
	C	73055	75824	78597	81357	84121	86383	88650
	D	74881	77720	80562	83391	86224	88543	90866

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

De :	\$	54184	55566	56959	58412	59920	61432
À :	A	55539	56955	58383	59872	61418	62968
	B	56789	58236	59697	61219	62800	64385
	C	58152	59634	61130	62688	64307	65930
	D	59606	61125	62658	64255	65915	67578

ND-HME-2

De :	\$	57776	59382	61003	62623	64301	65934	67566
À :	A	59220	60867	62528	64189	65909	67582	69255
	B	60552	62237	63935	65633	67392	69103	70813
	C	62005	63731	65469	67208	69009	70761	72513
	D	63555	65324	67106	68888	70734	72530	74326

ND-HME-3

De :	\$	63151	64933	66704	68555	70473	72304	74135
À :	A	64730	66556	68372	70269	72235	74112	75988
	B	66186	68054	69910	71850	73860	75780	77698
	C	67774	69687	71588	73574	75633	77599	79563
	D	69468	71429	73378	75413	77524	79539	81552

ND-HME-4

De :	\$	71118	73345	75564	77778	80077	82375
À :	A	72896	75179	77453	79722	82079	84434
	B	74536	76871	79196	81516	83926	86334
	C	76325	78716	81097	83472	85940	88406
	D	78233	80684	83124	85559	88089	90616

****APPENDICE « A »****ND - GROUPE NUTRITION ET DIÉTÉTIQUE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-AVD-3, aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION******

3. Tous les employés payés aux niveaux ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-ADV-3 et aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

4.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
 D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ATLANTIQUE**OP-1**

De :	\$	48982	50223	51459	52701	53978	
À :	X		50223	51459	52701	53978	55255
	A		51479	52745	54019	55327	56636
	B		52637	53932	55234	56572	57910
	C		53900	55226	56560	57930	59300
	D		55248	56607	57974	59378	60783

OP-2

De :	\$	50350	51698	53042	54394	55729	57129	
À :	X		51698	53042	54394	55729	57129	58529
	A		52990	54368	55754	57122	58557	59992
	B		54182	55591	57008	58407	59875	61342
	C		55482	56925	58376	59809	61312	62814
	D		56869	58348	59835	61304	62845	64384

OP-3

De :	\$	53163	54627	56082	57545	59000	60515	
À :	X		54627	56082	57545	59000	60515	62030
	A		55993	57484	58984	60475	62028	63581
	B		57253	58777	60311	61836	63424	65012
	C		58627	60188	61758	63320	64946	66572
	D		60093	61693	63302	64903	66570	68236

OP-4

De :	\$	56240	57832	59413	60998	62582	64228	
À :	X		57832	59413	60998	62582	64228	65874
	A		59278	60898	62523	64147	65834	67521
	B		60612	62268	63930	65590	67315	69040
	C		62067	63762	65464	67164	68931	70697
	D		63619	65356	67101	68843	70654	72464

RÉGION : QUÉBEC**OP-1**

De :	\$	55574	57134	58689	60247	61803	63410	65019
À :	X		57134	58689	60247	61803	63410	65019
	A		58562	60156	61753	63348	64995	66644
	B		59880	61510	63142	64773	66457	68143
	C		61317	62986	64657	66328	68052	69778
	D		62850	64561	66273	67986	69753	71522

De :	\$	66626	68230	69840				
À :	X	66626	68230	69840	71450			
	A	68292	69936	71586	73236			
	B	69829	71510	73197	74884			
	C	71505	73226	74954	76681			
	D	73293	75057	76828	78598			

OP-2

De :	\$	58849	60547	62239	63928	65621	67375	69129
À :	X		60547	62239	63928	65621	67375	69129
	A		62061	63795	65526	67262	69059	70857
	B		63457	65230	67000	68775	70613	72451
	C		64980	66796	68608	70426	72308	74190
	D		66605	68466	70323	72187	74116	76045

De :	\$	70888	72641	74399				
À :	X	70888	72641	74399	76157			
	A	72660	74457	76259	78061			
	B	74295	76132	77975	79817			
	C	76078	77959	79846	81733			
	D	77980	79908	81842	83776			

OP-3

De :	\$	62379	64225	66057	67890	69728	71628	73531
À :	X		64225	66057	67890	69728	71628	73531
	A		65831	67708	69587	71471	73419	75369
	B		67312	69231	71153	73079	75071	77065
	C		68927	70893	72861	74833	76873	78915
	D		70650	72665	74683	76704	78795	80888

De :	\$	75429	77329	79231				
À :	X	75429	77329	79231	81133			
	A	77315	79262	81212	83161			
	B	79055	81045	83039	85032			
	C	80952	82990	85032	87073			
	D	82976	85065	87158	89250			

OP-4

De :	\$	66263	68250	70246	72237	74227	76297	78364
À :	X		68250	70246	72237	74227	76297	78364
	A		69956	72002	74043	76083	78204	80323
	B		71530	73622	75709	77795	79964	82130
	C		73247	75389	77526	79662	81883	84101
	D		75078	77274	79464	81654	83930	86204

De :	\$	80433	82504	84571				
À :	X	80433	82504	84571	86638			
	A	82444	84567	86685	88804			
	B	84299	86470	88635	90802			
	C	86322	88545	90762	92981			
	D	88480	90759	93031	95306			

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

De :	\$	52618	54060	55492	56936	58372	59851	61335
À :	X		54060	55492	56936	58372	59851	61335
	A		55412	56879	58359	59831	61347	62868
	B		56659	58159	59672	61177	62727	64283
	C		58019	59555	61104	62645	64232	65826
	D		59469	61044	62632	64211	65838	67472

De : \$
 À : X 62819
 A 64389
 B 65838
 C 67418
 D 69103

OP-2

De :	\$	55648	57203	58769	60329	61894	63512	65130
À :	X		57203	58769	60329	61894	63512	65130
	A		58633	60238	61837	63441	65100	66758
	B		59952	61593	63228	64868	66565	68260
	C		61391	63071	64745	66425	68163	69898
	D		62926	64648	66364	68086	69867	71645

De : \$
 À : X 66748
 A 68417
 B 69956
 C 71635
 D 73426

OP-3

De :	\$	58906	60605	62290	63987	65679	67434	69191
À :	X		60605	62290	63987	65679	67434	69191
	A		62120	63847	65587	67321	69120	70921
	B		63518	65284	67063	68836	70675	72517
	C		65042	66851	68673	70488	72371	74257
	D		66668	68522	70390	72250	74180	76113

De : \$
 À : X 70948
 A 72722
 B 74358
 C 76143
 D 78047

OP-4

De :	\$	62484	64322	66158	67996	69840	71744	73698
À :	X		64322	66158	67996	69840	71744	73698
	A		65930	67812	69696	71586	73538	75540
	B		67413	69338	71264	73197	75193	77240
	C		69031	71002	72974	74954	76998	79094
	D		70757	72777	74798	76828	78923	81071

De :	\$							
À :	X	75652						
	A	77543						
	B	79288						
	C	81191						
	D	83221						

RÉGION : MANITOBA**OP-1**

De :	\$	49011	50301	51587	52882	54176	55503	56648
À :	X		50301	51587	52882	54176	55503	56648
	A		51559	52877	54204	55530	56891	58064
	B		52719	54067	55424	56779	58171	59370
	C		53984	55365	56754	58142	59567	60795
	D		55334	56749	58173	59596	61056	62315

De :	\$							
À :	X	57793						
	A	59238						
	B	60571						
	C	62025						
	D	63576						

OP-2

De :	\$	51728	53133	54530	55933	57336	58788	
À :	X		53133	54530	55933	57336	58788	60240
	A		54461	55893	57331	58769	60258	61746
	B		55686	57151	58621	60091	61614	63135
	C		57022	58523	60028	61533	63093	64650
	D		58448	59986	61529	63071	64670	66266

OP-3

De :	\$	54656	56179	57698	59219	60735	62320	
À :	X		56179	57698	59219	60735	62320	63905
	A		57583	59140	60699	62253	63878	65503
	B		58879	60471	62065	63654	65315	66977
	C		60292	61922	63555	65182	66883	68584
	D		61799	63470	65144	66812	68555	70299

OP-4

De :	\$	57868	59515	61166	62813	64473	66186	
À :	X		59515	61166	62813	64473	66186	67899
	A		61003	62695	64383	66085	67841	69596
	B		62376	64106	65832	67572	69367	71162
	C		63873	65645	67412	69194	71032	72870
	D		65470	67286	69097	70924	72808	74692

RÉGION : SASKATCHEWAN**OP-1**

De :	\$	49011	50301	51587	52882	54176	55503	56829
À :	X		50301	51587	52882	54176	55503	56829
	A		51559	52877	54204	55530	56891	58250
	B		52719	54067	55424	56779	58171	59561
	C		53984	55365	56754	58142	59567	60990
	D		55334	56749	58173	59596	61056	62515

De :	\$							
À :	X	58155						
	A	59609						
	B	60950						
	C	62413						
	D	63973						

OP-2

De :	\$	51728	53133	54530	55933	57336	58788	60035
À :	X		53133	54530	55933	57336	58788	60035
	A		54461	55893	57331	58769	60258	61536
	B		55686	57151	58621	60091	61614	62921
	C		57022	58523	60028	61533	63093	64431
	D		58448	59986	61529	63071	64670	66042

De : \$
 À : X 61282
 A 62814
 B 64227
 C 65768
 D 67412

OP-3

De :	\$	54656	56179	57698	59219	60735	62320	63900
À :	X		56179	57698	59219	60735	62320	63900
	A		57583	59140	60699	62253	63878	65498
	B		58879	60471	62065	63654	65315	66972
	C		60292	61922	63555	65182	66883	68579
	D		61799	63470	65144	66812	68555	70293

De : \$
 À : X 65480
 A 67117
 B 68627
 C 70274
 D 72031

OP-4

De :	\$	57868	59515	61166	62813	64473	66186	67899
À :	X		59515	61166	62813	64473	66186	67899
	A		61003	62695	64383	66085	67841	69596
	B		62376	64106	65832	67572	69367	71162
	C		63873	65645	67412	69194	71032	72870
	D		65470	67286	69097	70924	72808	74692

De : \$
 À : X 69612
 A 71352
 B 72957
 C 74708
 D 76576

RÉGION : ALBERTA**OP-1**

De :	\$	49595	50967	52337	53713	55079	56449	57866
À :	X		50967	52337	53713	55079	56449	57866
	A		52241	53645	55056	56456	57860	59313
	B		53416	54852	56295	57726	59162	60648
	C		54698	56168	57646	59111	60582	62104
	D		56065	57572	59087	60589	62097	63657

De :	\$							
À :	X	59283						
	A	60765						
	B	62132						
	C	63623						
	D	65214						

OP-2

De :	\$	53854	55350	56831	58320	59808	61355	
À :	X		55350	56831	58320	59808	61355	62902
	A		56734	58252	59778	61303	62889	64475
	B		58011	59563	61123	62682	64304	65926
	C		59403	60993	62590	64186	65847	67508
	D		60888	62518	64155	65791	67493	69196

OP-3

De :	\$	56963	58580	60193	61805	63419	65098	
À :	X		58580	60193	61805	63419	65098	66777
	A		60045	61698	63350	65004	66725	68446
	B		61396	63086	64775	66467	68226	69986
	C		62870	64600	66330	68062	69863	71666
	D		64442	66215	67988	69764	71610	73458

OP-4

De :	\$	60373	62125	63881	65629	67387	69206	
À :	X		62125	63881	65629	67387	69206	71025
	A		63678	65478	67270	69072	70936	72801
	B		65111	66951	68784	70626	72532	74439
	C		66674	68558	70435	72321	74273	76226
	D		68341	70272	72196	74129	76130	78132

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE**OP-1**

De :	\$	57974	59503	61035	62614		
À :	X		59503	61035	62614	64193	
	A		60991	62561	64179	65798	
	B		62363	63969	65623	67278	
	C		63860	65504	67198	68893	
	D		65457	67142	68878	70615	

OP-2

De :	\$	58137	59797	61457	63120	64785	66504	
À :	X		59797	61457	63120	64785	66504	68223
	A		61292	62993	64698	66405	68167	69929
	B		62671	64410	66154	67899	69701	71502
	C		64175	65956	67742	69529	71374	73218
	D		65779	67605	69436	71267	73158	75048

OP-3

De :	\$	61604	63411	65214	67015	68819	70690	
À :	X		63411	65214	67015	68819	70690	72561
	A		64996	66844	68690	70539	72457	74375
	B		66458	68348	70236	72126	74087	76048
	C		68053	69988	71922	73857	75865	77873
	D		69754	71738	73720	75703	77762	79820

OP-4

De :	\$	65410	67370	69325	71285	73244	75275	
À :	X		67370	69325	71285	73244	75275	77306
	A		69054	71058	73067	75075	77157	79239
	B		70608	72657	74711	76764	78893	81022
	C		72303	74401	76504	78606	80786	82967
	D		74111	76261	78417	80571	82806	85041

****APPENDICE « A »****OP - GROUPE ERGOTHÉRAPIE ET PHYSIOTHÉRAPIE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux OP-1 à OP-4 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

RESTRUCTURATION******

3. Tous les employés aux niveaux OP-1 à OP-4 de l'échelle des taux de rémunération touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les niveaux OP-1 à OP-4 de l'échelle des taux de rémunération qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2003 passent au nouvel échelon qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2003.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

5. Tous les employés payés aux niveaux OP-1 à OP-4 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA NOMINATION

6.

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

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

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

****APPENDICE « A »**

PH - GROUPE PHARMACIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

PH-1

De :	\$	54192	56209	58224	60242	62260	64346	66501
À :	X			58224	60242	62260	64346	66501
	A			59680	61748	63817	65955	68164
	B			61023	63137	65253	67439	69698
	C			62488	64652	66819	69058	71371
	D			64050	66268	68489	70784	73155

De :	\$	68729		
À :	X	68729	70957	73185
	A	70447	72731	75015
	B	72032	74367	76703
	C	73761	76152	78544
	D	75605	78056	80508

PH-2

De :	\$	64230	66537	69199	71966	75026		
À :	X			69199	71966	75026	78086	81146
	A			70929	73765	76902	80038	83175
	B			72525	75425	78632	81839	85046
	C			74266	77235	80519	83803	87087
	D			76123	79166	82532	85898	89264

PH-3

De :	\$	70962	73614	76559	79622	82807		
À :	X			76559	79622	82807	85992	89177
	A			78473	81613	84877	88142	91406
	B			80239	83449	86787	90125	93463
	C			82165	85452	88870	92288	95706
	D			84219	87588	91092	94595	98099

****APPENDICE « A »****PH - GROUPE PHARMACIE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux PH-1 à PH-3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 20 avril 1982, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

RESTRUCTURATION******

3. Tous les employés aux niveaux PH-1 à PH-3 de l'échelle des taux de rémunération touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

4. Les employés payés selon les niveaux PH-1 à PH-3 de l'échelle des taux de rémunération qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins douze (12) mois au 1^{er} octobre 2003 passent au nouvel échelon qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2003. La prochaine augmentation d'échelon sera calculée de cette date.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

****APPENDICE « A »**

PS - GROUPE PSYCHOLOGIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) **Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
A) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
B) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004**
C) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005**
D) **En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006**

PS-1

De :	\$	36630	38301	39978	41650	43326	45000	46675
À :	X		38301	39978	41650	43326	45000	46675
	A		39259	40977	42691	44409	46125	47842
	B		40142	41899	43652	45408	47163	48918
	C		41105	42905	44700	46498	48295	50092
	D		42133	43978	45818	47660	49502	51344

De :	\$	48354
À :	X	48354
	A	49563
	B	50678
	C	51894
	D	53191

PS-2

De :	\$	47299	49394	51484	53582	55672	57770	59864
À :	X		49394	51484	53582	55672	57770	59864
	A		50629	52771	54922	57064	59214	61361
	B		51768	53958	56158	58348	60546	62742
	C		53010	55253	57506	59748	61999	64248
	D		54335	56634	58944	61242	63549	65854

PS-3

De :	\$	55598	58002	60403	62802	65209	67621
À :	X		58002	60403	62802	65209	67621
	A		59452	61913	64372	66839	69312
	B		60790	63306	65820	68343	70872
	C		62249	64825	67400	69983	72573
	D		63805	66446	69085	71733	74387

PS-4

De :	\$	62507	65256	68003	70756	73507	76257
À :	X		65256	68003	70756	73507	76257
	A		66887	69703	72525	75345	78163
	B		68392	71271	74157	77040	79922
	C		70033	72982	75937	78889	81840
	D		71784	74807	77835	80861	83886

PS-5

De :	\$	70038	73167	76297	79421	82400	85303
À :	X		73167	76297	79421	82400	85303
	A		74996	78204	81407	84460	87436
	B		76683	79964	83239	86360	89403
	C		78523	81883	85237	88433	91549
	D		80486	83930	87368	90644	93838

****APPENDICE « A »****PS - GROUPE PSYCHOLOGIE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux PS-1 à PS-5 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

RESTRUCTURATION******

3. Tous les employés aux niveaux PS-1 à PS-5 de l'échelle des taux de rémunération touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

****APPENDICE « A »**

SW - GROUPE SERVICE SOCIAL
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

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

De :	\$	31591	33194	34797	36397	38000	39600	41200
À :	X						39600	41200
	A						40590	42230
	B						41503	43180
	C						42499	44216
	D						43561	45321

De :	\$	42802	44405	46009	47612	49216		
À :	X	42802	44405	46009	47612	49216		
	A	43872	45515	47159	48802	50446		
	B	44859	46539	48220	49900	51581		
	C	45936	47656	49377	51098	52819		
	D	47084	48847	50611	52375	54139		

SW-SCW-1 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	43768	45371	46973	48574	50177	51778	53377
À :	X						51778	53377
	A						53072	54711
	B						54266	55942
	C						55568	57285
	D						56957	58717

De :	\$	54979	56582	58185	59789	61393
À :	X	54979	56582	58185	59789	61393
	A	56353	57997	59640	61284	62928
	B	57621	59302	60982	62663	64344
	C	59004	60725	62446	64167	65888
	D	60479	62243	64007	65771	67535

SW-SCW-2

De :	\$	43725	45500	47280	49058	50831	52611
À :	A	44818	46638	48462	50284	52102	53926
	B	45826	47687	49552	51415	53274	55139
	C	46926	48831	50741	52649	54553	56462
	D	48099	50052	52010	53965	55917	57874

SW-SCW-2 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	53583	55357	57138	58915	60688	62469
À :	A	54923	56741	58566	60388	62205	64031
	B	56159	58018	59884	61747	63605	65472
	C	57507	59410	61321	63229	65132	67043
	D	58945	60895	62854	64810	66760	68719

SW-SCW-3

De :	\$	48926	50921	52914	54914	56912	58906
À :	A	50149	52194	54237	56287	58335	60379
	B	51277	53368	55457	57553	59648	61738
	C	52508	54649	56788	58934	61080	63220
	D	53821	56015	58208	60407	62607	64801

SW-SCW-3 - TRAVAILLEURS DU SERVICE SOCIAL CLINIQUE

De :	\$	55884	57879	59871	61872	63870	65863
À :	A	57281	59326	61368	63419	65467	67510
	B	58570	60661	62749	64846	66940	69029
	C	59976	62117	64255	66402	68547	70686
	D	61475	63670	65861	68062	70261	72453

SW-SCW-4

De :	\$	55891	57914	59931	61953	63981	65999
À :	A	57288	59362	61429	63502	65581	67649
	B	58577	60698	62811	64931	67057	69171
	C	59983	62155	64318	66489	68666	70831
	D	61483	63709	65926	68151	70383	72602

SW-SCW-5

De :	\$	66292	68751	71216	73678	76139	78602
À :	A	67949	70470	72996	75520	78042	80567
	B	69478	72056	74638	77219	79798	82380
	C	71145	73785	76429	79072	81713	84357
	D	72924	75630	78340	81049	83756	86466

SOUS-GROUPE : AUMÔNIERS**SW-CHA-1**

De :	\$	41615	43237	44853	46475	48098
À :	A	42655	44318	45974	47637	49300
	B	43615	45315	47008	48709	50409
	C	44662	46403	48136	49878	51619
	D	45779	47563	49339	51125	52909

SW-CHA-2

De :	\$	47368	49221	51079	52936	54787
À :	A	48552	50452	52356	54259	56157
	B	49644	51587	53534	55480	57421
	C	50835	52825	54819	56812	58799
	D	52106	54146	56189	58232	60269

SW-CHA-3

De :	\$	55461	57369	59286	61189	63113
À :	A	56848	58803	60768	62719	64691
	B	58127	60126	62135	64130	66147
	C	59522	61569	63626	65669	67735
	D	61010	63108	65217	67311	69428

****APPENDICE « A »****SW - GROUPE SERVICE SOCIAL****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

RESTRUCTURATION******

3. Le 1^{er} octobre 2003, avant toute autre révision au taux de rémunération prenant effet à cette date, un employé au niveau SW-SCW-1 qui n'a pas atteint l'échelon maximum de l'échelle des taux de rémunération doit être payé au taux de rémunération de la ligne « X » qui est immédiatement supérieur à son taux en vigueur au 30 septembre 2003. La date d'anniversaire demeure inchangée.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

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

(en dollars)

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
 B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
 C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
 D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

VM-1

De :	\$	49383	51570	53753	55945	58120	60313	62726
À :	X			53753	55945	58120	60313	62726
	A			55097	57344	59573	61821	64294
	B			56337	58634	60913	63212	65741
	C			57689	60041	62375	64729	67319
	D			59131	61542	63934	66347	69002

VM-2

De :	\$	57795	60257	62718	65181	67639	70096	72898
À :	X			62718	65181	67639	70096	72898
	A			64286	66811	69330	71848	74720
	B			65732	68314	70890	73465	76401
	C			67310	69954	72591	75228	78235
	D			68993	71703	74406	77109	80191

VM-3

De :	\$	63668	66406	69144	71872	74615	77354	80447
À :	X			69144	71872	74615	77354	80447
	A			70873	73669	76480	79288	82458
	B			72468	75327	78201	81072	84313
	C			74207	77135	80078	83018	86337
	D			76062	79063	82080	85093	88495

VM-4

De :	\$	72301	75003	77707	80225	82695	84860	87617
À :	X			77707	80225	82695	84860	87617
	A			79650	82231	84762	86982	89807
	B			81442	84081	86669	88939	91828
	C			83397	86099	88749	91074	94032
	D			85482	88251	90968	93351	96383

VM-5

De :	\$	79911	82723	85179	87628	90082	92538	95315
À :	X			85179	87628	90082	92538	95315
	A			87308	89819	92334	94851	97698
	B			89272	91840	94412	96985	99896
	C			91415	94044	96678	99313	102294
	D			93700	96395	99095	101796	104851

****APPENDICE « A »****VM - GROUPE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux VM-1 à VM-5 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

RESTRUCTURATION******

3. Tous les employés aux niveaux VM-1 à VM-5 touchés par une restructuration en vigueur au 1^{er} octobre 2003, seront rémunérés selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux ou au taux le plus près, sans être inférieur à son ancien taux de rémunération.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

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

**** APPENDICE « A-1 »**

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

- X) Restructuration - En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
- D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ATLANTIQUE**INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION**

De :	\$	45786
À :	X	46418
	A	47578
	B	48649
	C	49817
	D	51062

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	48808	49443	50075
À :	X		49443	50075
	A		50679	51327
	B		51819	52482
	C		53063	53742
	D		54390	55086
				50707
				51975
				53144
				54419
				55779

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	50065	51328	52592	53846	55107	56374	57640
À :	X		51328	52592	53846	55107	56374	57640
	A		52611	53907	55192	56485	57783	59081
	B		53795	55120	56434	57756	59083	60410
	C		55086	56443	57788	59142	60501	61860
	D		56463	57854	59233	60621	62014	63407

De :	\$							
À :	X	58906						
	A	60379						
	B	61738						
	C	63220						
	D	64801						

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	53465	54914	56350	57795	59231	60672	
À :	X		54914	56350	57795	59231	60672	62113
	A		56287	57759	59240	60712	62189	63666
	B		57553	59059	60573	62078	63588	65098
	C		58934	60476	62027	63568	65114	66660
	D		60407	61988	63578	65157	66742	68327

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	53918	55453	56992	58530	60066	61606	63138
À :	X		55453	56992	58530	60066	61606	63138
	A		56839	58417	59993	61568	63146	64716
	B		58118	59731	61343	62953	64567	66172
	C		59513	61165	62815	64464	66117	67760
	D		61001	62694	64385	66076	67770	69454

De :	\$	64675						
À :	X	64675	66212					
	A	66292	67867					
	B	67784	69394					
	C	69411	71059					
	D	71146	72835					

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	56761	58491	60219	61945	63677	65396	67123
À :	X		58491	60219	61945	63677	65396	67123
	A	59953	61724	63494	65269	67031	68801	
	B	61302	63113	64923	66738	68539	70349	
	C	62773	64628	66481	68340	70184	72037	
	D	64342	66244	68143	70049	71939	73838	

De :	\$	68853						
À :	X	68853	70583					
	A	70574	72348					
	B	72162	73976					
	C	73894	75751					
	D	75741	77645					

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	59930	61972	64012	66052	68098	70141	72182
À :	X		61972	64012	66052	68098	70141	72182
	A	63521	65612	67703	69800	71895	73987	
	B	64950	67088	69226	71371	73513	75652	
	C	66509	68698	70887	73084	75277	77468	
	D	68172	70415	72659	74911	77159	79405	

De :	\$	74224						
À :	X	74224	76266					
	A	76080	78173					
	B	77792	79932					
	C	79659	81850					
	D	81650	83896					

NU-CHN-7

De :	\$	65560	67841	70132	72415	74576	76984	79266
À :	X		67841	70132	72415	74576	76984	79266
	A	69537	71885	74225	76440	78909	81248	
	B	71102	73502	75895	78160	80684	83076	
	C	72808	75266	77716	80036	82620	85070	
	D	74628	77148	79659	82037	84686	87197	

De :	\$	81553	
À :	X	81553	83840
	A	83592	85936
	B	85473	87870
	C	87524	89979
	D	89712	92228

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : QUÉBEC

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	49400
À :	A	50635
	B	51774
	C	53017
	D	54342

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	52806	53495
À :	A	54126	54832
	B	55344	56066
	C	56672	57412
	D	58089	58847

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	54175	55542	56913	58285	59651	61024	62389
À :	A	55529	56931	58336	59742	61142	62550	63949
	B	56778	58212	59649	61086	62518	63957	65388
	C	58141	59609	61081	62552	64018	65492	66957
	D	59595	61099	62608	64116	65618	67129	68631

De : \$ 63764
 À : A 65358
 B 66829
 C 68433
 D 70144

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De : \$ 54727 56056 57392 58720 60054 61381 62718
 À : A 56095 57457 58827 60188 61555 62916 64286
 B 57357 58750 60151 61542 62940 64332 65732
 C 58734 60160 61595 63019 64451 65876 67310
 D 60202 61664 63135 64594 66062 67523 68993

De : \$ 64054 65384
 À : A 65655 67019
 B 67132 68527
 C 68743 70172
 D 70462 71926

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De : \$ 56695 58100 59503 60903 62309 63713 65115
 À : A 58112 59553 60991 62426 63867 65306 66743
 B 59420 60893 62363 63831 65304 66775 68245
 C 60846 62354 63860 65363 66871 68378 69883
 D 62367 63913 65457 66997 68543 70087 71630

De : \$ 66515 67921 69325
 À : A 68178 69619 71058
 B 69712 71185 72657
 C 71385 72893 74401
 D 73170 74715 76261

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De : \$ 59647 61193 62734 64283 65826 67371 68915
 À : A 61138 62723 64302 65890 67472 69055 70638
 B 62514 64134 65749 67373 68990 70609 72227
 C 64014 65673 67327 68990 70646 72304 73960
 D 65614 67315 69010 70715 72412 74112 75809

De :	\$	70446	71988	73534
À :	A	72207	73788	75372
	B	73832	75448	77068
	C	75604	77259	78918
	D	77494	79190	80891

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	62929	64704	66484	68260	70034	71816	73589
À :	A	64502	66322	68146	69967	71785	73611	75429
	B	65953	67814	69679	71541	73400	75267	77126
	C	67536	69442	71351	73258	75162	77073	78977
	D	69224	71178	73135	75089	77041	79000	80951

De :	\$	75366	77145	78921
À :	A	77250	79074	80894
	B	78988	80853	82714
	C	80884	82793	84699
	D	82906	84863	86816

NU-CHN-7

De :	\$	69581	71618	73648	75688	77726	79763	81798
À :	A	71321	73408	75489	77580	79669	81757	83843
	B	72926	75060	77188	79326	81462	83597	85729
	C	74676	76861	79041	81230	83417	85603	87786
	D	76543	78783	81017	83261	85502	87743	89981

De :	\$	83842	85873	87914
À :	A	85938	88020	90112
	B	87872	90000	92140
	C	89981	92160	94351
	D	92231	94464	96710

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ONTARIO

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	50851
À :	A	52122
	B	53295
	C	54574
	D	55938

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	54436	54990	55546
À :	A	55797	56365	56935
	B	57052	57633	58216
	C	58421	59016	59613
	D	59882	60491	61103

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	55550	56657	57769	58884	59996	61104	62220
À :	A	56939	58073	59213	60356	61496	62632	63776
	B	58220	59380	60545	61714	62880	64041	65211
	C	59617	60805	61998	63195	64389	65578	66776
	D	61107	62325	63548	64775	65999	67217	68445

De : \$ 63336
 À : A 64919
 B 66380
 C 67973
 D 69672

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56675	57774	58880	59975	61079	62183	63285
À :	A	58092	59218	60352	61474	62606	63738	64867
	B	59399	60550	61710	62857	64015	65172	66327
	C	60825	62003	63191	64366	65551	66736	67919
	D	62346	63553	64771	65975	67190	68404	69617

De : \$ 64384 65484
 À : A 65994 67121
 B 67479 68631
 C 69098 70278
 D 70825 72035

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58523	59708	60885	62055	63236	64419	65601
À :	A	59986	61201	62407	63606	64817	66029	67241
	B	61336	62578	63811	65037	66275	67515	68754
	C	62808	64080	65342	66598	67866	69135	70404
	D	64378	65682	66976	68263	69563	70863	72164

De : \$ 66782 67959 69134
 À : A 68452 69658 70862
 B 69992 71225 72456
 C 71672 72934 74195
 D 73464 74757 76050

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61297	62634	63965	65298	66630	67971	69300
À :	A	62829	64200	65564	66930	68296	69670	71033
	B	64243	65645	67039	68436	69833	71238	72631
	C	65785	67220	68648	70078	71509	72948	74374
	D	67430	68901	70364	71830	73297	74772	76233

De :	\$	70636	71967	73301
À :	A	72402	73766	75134
	B	74031	75426	76825
	C	75808	77236	78669
	D	77703	79167	80636

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64384	65974	67575	69164	70753	72351	73930
À :	A	65994	67623	69264	70893	72522	74160	75778
	B	67479	69145	70822	72488	74154	75829	77483
	C	69098	70804	72522	74228	75934	77649	79343
	D	70825	72574	74335	76084	77832	79590	81327

De :	\$	75519	77107	78695
À :	A	77407	79035	80662
	B	79149	80813	82477
	C	81049	82753	84456
	D	83075	84822	86567

NU-CHN-7

De :	\$	70998	72817	74631	76454	78268	80088	81904
À :	A	72773	74637	76497	78365	80225	82090	83952
	B	74410	76316	78218	80128	82030	83937	85841
	C	76196	78148	80095	82051	83999	85951	87901
	D	78101	80102	82097	84102	86099	88100	90099

De :	\$	83723	85534
À :	A	85816	87672
	B	87747	89645
	C	89853	91796
	D	92099	94091

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : MANITOBA

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	51426
À :	A	52712
	B	53898
	C	55192
	D	56572

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	55059	55649
À :	A	56435	57040
	B	57705	58323
	C	59090	59723
	D	60567	61216

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	56240	57413	58594	59771	60943	62123
À :	A	57646	58848	60059	61265	62467	63676
	B	58943	60172	61410	62643	63873	65109
	C	60358	61616	62884	64146	65406	66672
	D	61867	63156	64456	65750	67041	68339

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56547	57689	58830	59965	61102	62246	63389
À :	A	57961	59131	60301	61464	62630	63802	64974
	B	59265	60461	61658	62847	64039	65238	66436
	C	60687	61912	63138	64355	65576	66804	68030
	D	62204	63460	64716	65964	67215	68474	69731

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58496	59737	60973	62212	63452	64689	65923
À :	A	59958	61230	62497	63767	65038	66306	67571
	B	61307	62608	63903	65202	66501	67798	69091
	C	62778	64111	65437	66767	68097	69425	70749
	D	64347	65714	67073	68436	69799	71161	72518

De :	\$	67160
À :	A	68839
	B	70388
	C	72077
	D	73879

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61430	62859	64295	65725	67158	68598	70026
À :	A	62966	64430	65902	67368	68837	70313	71777
	B	64383	65880	67385	68884	70386	71895	73392
	C	65928	67461	69002	70537	72075	73620	75153
	D	67576	69148	70727	72300	73877	75461	77032

De :	\$	71459
À :	A	73245
	B	74893
	C	76690
	D	78607

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64689	66444	68201	69963	71715	73471	75233
À :	A	66306	68105	69906	71712	73508	75308	77114
	B	67798	69637	71479	73326	75162	77002	78849
	C	69425	71308	73194	75086	76966	78850	80741
	D	71161	73091	75024	76963	78890	80821	82760

De : \$ 76987
 À : A 78912
 B 80688
 C 82625
 D 84691

NU-CHN-7

De :	\$	71731	73791	75814	77837	79857	81885	83907
À :	A	73524	75636	77709	79783	81853	83932	86005
	B	75178	77338	79457	81578	83695	85820	87940
	C	76982	79194	81364	83536	85704	87880	90051
	D	78907	81174	83398	85624	87847	90077	92302

De : \$ 85918
 À : A 88066
 B 90047
 C 92208
 D 94513

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De : \$ 91654 93806
 À : A 93945 96151
 B 96059 98314
 C 98364 100674
 D 100823 103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : SASKATCHEWAN

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	50683
À :	A	51950
	B	53119
	C	54394
	D	55754

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	54235	54859
À :	A	55591	56230
	B	56842	57495
	C	58206	58875
	D	59661	60347

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	55477	56721	57967	59215	60455
À :	A	56864	58139	59416	60695	61966
	B	58143	59447	60753	62061	63360
	C	59538	60874	62211	63550	64881
	D	61026	62396	63766	65139	66503

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56134	57343	58554	59766	60970	62174
À :	A	57537	58777	60018	61260	62494	63728
	B	58832	60099	61368	62638	63900	65162
	C	60244	61541	62841	64141	65434	66726
	D	61750	63080	64412	65745	67070	68394

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58267	59612	60959	62296	63644	64985	66335
À :	A	59724	61102	62483	63853	65235	66610	67993
	B	61068	62477	63889	65290	66703	68109	69523
	C	62534	63976	65422	66857	68304	69744	71192
	D	64097	65575	67058	68528	70012	71488	72972

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61471	63082	64693	66302	67919	69523	71134
À :	A	63008	64659	66310	67960	69617	71261	72912
	B	64426	66114	67802	69489	71183	72864	74553
	C	65972	67701	69429	71157	72891	74613	76342
	D	67621	69394	71165	72936	74713	76478	78251

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	65029	67087	69142	71201	73255	75310	77366
À :	A	66655	68764	70871	72981	75086	77193	79300
	B	68155	70311	72466	74623	76775	78930	81084
	C	69791	71998	74205	76414	78618	80824	83030
	D	71536	73798	76060	78324	80583	82845	85106

NU-CHN-7

De :	\$	72830	75231	77624	80019	82416	84815	87205
À :	A	74651	77112	79565	82019	84476	86935	89385
	B	76331	78847	81355	83864	86377	88891	91396
	C	78163	80739	83308	85877	88450	91024	93590
	D	80117	82757	85391	88024	90661	93300	95930

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : ALBERTA

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	51426
À :	A	52712
	B	53898
	C	55192
	D	56572

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	55059	55649
À :	A	56435	57040
	B	57705	58323
	C	59090	59723
	D	60567	61216

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	56240	57413	58594	59771	60943	62123
À :	A	57646	58848	60059	61265	62467	63676
	B	58943	60172	61410	62643	63873	65109
	C	60358	61616	62884	64146	65406	66672
	D	61867	63156	64456	65750	67041	68339

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56547	57689	58830	59965	61102	62246	63389
À :	A	57961	59131	60301	61464	62630	63802	64974
	B	59265	60461	61658	62847	64039	65238	66436
	C	60687	61912	63138	64355	65576	66804	68030
	D	62204	63460	64716	65964	67215	68474	69731

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58496	59737	60973	62212	63452	64689	65923
À :	A	59958	61230	62497	63767	65038	66306	67571
	B	61307	62608	63903	65202	66501	67798	69091
	C	62778	64111	65437	66767	68097	69425	70749
	D	64347	65714	67073	68436	69799	71161	72518

De :	\$	67160
À :	A	68839
	B	70388
	C	72077
	D	73879

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61430	62859	64295	65725	67158	68598	70026
À :	A	62966	64430	65902	67368	68837	70313	71777
	B	64383	65880	67385	68884	70386	71895	73392
	C	65928	67461	69002	70537	72075	73620	75153
	D	67576	69148	70727	72300	73877	75461	77032

De :	\$	71459
À :	A	73245
	B	74893
	C	76690
	D	78607

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64689	66444	68201	69963	71715	73471	75233
À :	A	66306	68105	69906	71712	73508	75308	77114
	B	67798	69637	71479	73326	75162	77002	78849
	C	69425	71308	73194	75086	76966	78850	80741
	D	71161	73091	75024	76963	78890	80821	82760

De : \$ 76987
 À : A 78912
 B 80688
 C 82625
 D 84691

NU-CHN-7

De :	\$	71767	73791	75814	77850	79857	81885	83907
À :	A	73561	75636	77709	79796	81853	83932	86005
	B	75216	77338	79457	81591	83695	85820	87940
	C	77021	79194	81364	83549	85704	87880	90051
	D	78947	81174	83398	85638	87847	90077	92302

De : \$ 85918
 À : A 88066
 B 90047
 C 92208
 D 94513

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De : \$ 91654 93806
 À : A 93945 96151
 B 96059 98314
 C 98364 100674
 D 100823 103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	52829
À :	A	54150
	B	55368
	C	56697
	D	58114

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	56616	57298
À :	A	58031	58730
	B	59337	60051
	C	60761	61492
	D	62280	63029

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	57984	59346	60717	62083	63449	64819
À :	A	59434	60830	62235	63635	65035	66439
	B	60771	62199	63635	65067	66498	67934
	C	62230	63692	65162	66629	68094	69564
	D	63786	65284	66791	68295	69796	71303

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	58388	59720	61049	62379	63707	65037	66370
À :	A	59848	61213	62575	63938	65300	66663	68029
	B	61195	62590	63983	65377	66769	68163	69560
	C	62664	64092	65519	66946	68371	69799	71229
	D	64231	65694	67157	68620	70080	71544	73010

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	60303	61732	63151	64585	66009	67434	68855
À :	A	61811	63275	64730	66200	67659	69120	70576
	B	63202	64699	66186	67690	69181	70675	72164
	C	64719	66252	67774	69315	70841	72371	73896
	D	66337	67908	69468	71048	72612	74180	75743

De :	\$	70282
À :	A	72039
	B	73660
	C	75428
	D	77314

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	63176	64794	66407	68026	69637	71261	72879
À :	A	64755	66414	68067	69727	71378	73043	74701
	B	66212	67908	69599	71296	72984	74686	76382
	C	67801	69538	71269	73007	74736	76478	78215
	D	69496	71276	73051	74832	76604	78390	80170

De :	\$	74494
À :	A	76356
	B	78074
	C	79948
	D	81947

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	66370	68301	70239	72171	74110	76046	77983
À :	A	68029	70009	71995	73975	75963	77947	79933
	B	69560	71584	73615	75639	77672	79701	81731
	C	71229	73302	75382	77454	79536	81614	83693
	D	73010	75135	77267	79390	81524	83654	85785

De : \$ 79919
 À : A 81917
 B 83760
 C 85770
 D 87914

NU-CHN-7

De :	\$	73249	75458	77670	79879	82089	84298	86506
À :	A	75080	77344	79612	81876	84141	86405	88669
	B	76769	79084	81403	83718	86034	88349	90664
	C	78611	80982	83357	85727	88099	90469	92840
	D	80576	83007	85441	87870	90301	92731	95161

De : \$ 88714
 À : A 90932
 B 92978
 C 95209
 D 97589

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De : \$ 91654 93806
 À : A 93945 96151
 B 96059 98314
 C 98364 100674
 D 100823 103191

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

RÉGION : YUKON ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	50851
À :	A	52122
	B	53295
	C	54574
	D	55938

NU-HOS-1 / NU-CHN-1

De :	\$	54436	54990	55546
À :	A	55797	56365	56935
	B	57052	57633	58216
	C	58421	59016	59613
	D	59882	60491	61103

NU-HOS-2 / NU-CHN-2

De :	\$	55550	56657	57769	58884	59996	61104	62220
À :	A	56939	58073	59213	60356	61496	62632	63776
	B	58220	59380	60545	61714	62880	64041	65211
	C	59617	60805	61998	63195	64389	65578	66776
	D	61107	62325	63548	64775	65999	67217	68445

De : \$ 63336
 À : A 64919
 B 66380
 C 67973
 D 69672

NU-HOS-3 / NU-CHN-3

De :	\$	56675	57774	58880	59975	61079	62183	63285
À :	A	58092	59218	60352	61474	62606	63738	64867
	B	59399	60550	61710	62857	64015	65172	66327
	C	60825	62003	63191	64366	65551	66736	67919
	D	62346	63553	64771	65975	67190	68404	69617

De : \$ 64384 65484
 À : A 65994 67121
 B 67479 68631
 C 69098 70278
 D 70825 72035

NU-HOS-4 / NU-CHN-4

De :	\$	58523	59708	60885	62055	63236	64419	65601
À :	A	59986	61201	62407	63606	64817	66029	67241
	B	61336	62578	63811	65037	66275	67515	68754
	C	62808	64080	65342	66598	67866	69135	70404
	D	64378	65682	66976	68263	69563	70863	72164

De : \$ 66782 67959 69134
 À : A 68452 69658 70862
 B 69992 71225 72456
 C 71672 72934 74195
 D 73464 74757 76050

NU-HOS-5 / NU-CHN-5

De :	\$	61297	62634	63965	65298	66630	67971	69300
À :	A	62829	64200	65564	66930	68296	69670	71033
	B	64243	65645	67039	68436	69833	71238	72631
	C	65785	67220	68648	70078	71509	72948	74374
	D	67430	68901	70364	71830	73297	74772	76233

De :	\$	70636	71967	73301
À :	A	72402	73766	75134
	B	74031	75426	76825
	C	75808	77236	78669
	D	77703	79167	80636

NU-HOS-6 / NU-CHN-6

De :	\$	64384	65974	67575	69164	70753	72351	73930
À :	A	65994	67623	69264	70893	72522	74160	75778
	B	67479	69145	70822	72488	74154	75829	77483
	C	69098	70804	72522	74228	75934	77649	79343
	D	70825	72574	74335	76084	77832	79590	81327

De :	\$	75519	77107	78695
À :	A	77407	79035	80662
	B	79149	80813	82477
	C	81049	82753	84456
	D	83075	84822	86567

NU-CHN-7

De :	\$	70998	72817	74631	76454	78269	80088	81904
À :	A	72773	74637	76497	78365	80226	82090	83952
	B	74410	76316	78218	80128	82031	83937	85841
	C	76196	78148	80095	82051	84000	85951	87901
	D	78101	80102	82097	84102	86100	88100	90099

De :	\$	83723	85534
À :	A	85816	87672
	B	87747	89645
	C	89853	91796
	D	92099	94091

NU-CHN-8

De :	\$	74631	77112	79588	82069	84302	87023	89500
À :	A	76497	79040	81578	84121	86410	89199	91738
	B	78218	80818	83414	86014	88354	91206	93802
	C	80095	82758	85416	88078	90474	93395	96053
	D	82097	84827	87551	90280	92736	95730	98454

De :	\$	91654	93806
À :	A	93945	96151
	B	96059	98314
	C	98364	100674
	D	100823	103191

**** APPENDICE « A-2 »**

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

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003**
B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

NU-CON-1

De :	\$	69588	71761	73921	76087	78251	80416	82581
À :	A	71328	73555	75769	77989	80207	82426	84646
	B	72933	75210	77474	79744	82012	84281	86551
	C	74683	77015	79333	81658	83980	86304	88628
	D	76550	78940	81316	83699	86080	88462	90844
De :	\$	84744	86907	89076				
À :	A	86863	89080	91303				
	B	88817	91084	93357				
	C	90949	93270	95598				
	D	93223	95602	97988				

**** APPENDICE « A-3 »**

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

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2005
- D) En vigueur à compter du 1^{er} octobre 2006

INFIRMIÈRES EN INSTANCE D'IMMATRICULATION

De :	\$	52829
À :	A	54150
	B	55368
	C	56697
	D	58114

NU-CHN-1

De :	\$	56616	57298
À :	A	58031	58730
	B	59337	60051
	C	60761	61492
	D	62280	63029

NU-CHN-2

De :	\$	56653	57984	59346	60717	62083	63449	64819
À :	A	58069	59434	60830	62235	63635	65035	66439
	B	59376	60771	62199	63635	65067	66498	67934
	C	60801	62230	63692	65162	66629	68094	69564
	D	62321	63786	65284	66791	68295	69796	71303

NU-CHN-3

De :	\$	57086	58388	59720	61049	62379	63707	65037
À :	A	58513	59848	61213	62575	63938	65300	66663
	B	59830	61195	62590	63983	65377	66769	68163
	C	61266	62664	64092	65519	66946	68371	69799
	D	62798	64231	65694	67157	68620	70080	71544

De :	\$	66370
À :	A	68029
	B	69560
	C	71229
	D	73010

NU-CHN-4

De :	\$	58907	60303	61732	63151	64585	66009	67434
À :	A	60380	61811	63275	64730	66200	67659	69120
	B	61739	63202	64699	66186	67690	69181	70675
	C	63221	64719	66252	67774	69315	70841	72371
	D	64802	66337	67908	69468	71048	72612	74180

De :	\$	68855	70282
À :	A	70576	72039
	B	72164	73660
	C	73896	75428
	D	75743	77314

****APPENDICES « A-1 », « A-2 » ET « A-3 »**

NU - GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-1 et NU-CHN-1 est de six (6) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-2 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-8 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.

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

RESTRUCTURATION

**

4. Tous les employés dans la région de l'Atlantique, en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS 1 à NU-HOS-6 et aux niveaux

NU-CHN-1 à NU-CHN-7 touchés par une restructuration à compter du 1^{er} octobre 2003, passeront à l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

**

5. Les employés dans la région de l'Atlantique, aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-7 qui étaient rémunérés au maximum de leur niveau pendant plus de douze (12) mois au 1^{er} octobre 2003 passeront au prochain taux d'augmentation salariale à compter du 1^{er} octobre 2003.

ADMINISTRATION DES RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

**

6. Tous les employés qui sont rémunérés en instance d'immatriculation, aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-8 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur à l'Appendice « A », aux échelles de taux A, B, C et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

NIVEAU NU-CHN À SANTÉ CANADA DANS LES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES ET ISOLÉES

**

7.
 - a) On entend par « communauté éloignée (type 1) » une communauté où il n'existe aucun service aérien régulier, aucun accès routier, où les communications téléphoniques ou radiophoniques sont minimales.
 - b) On entend par « communauté isolée (type 2) » une communauté où il existe un service aérien régulier, de bonnes communications téléphoniques et où l'accès routier n'est pas disponible pendant toute l'année.
 - c) La liste des communautés éloignées et isolées figure dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.

8. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination à Santé Canada aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 7a), b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux Z figurant à l'appendice « A » :
- a) l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1^{er}) échelon;
 - b) l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2^e) échelon;
 - c) l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommé au troisième (3^e) échelon;
- ou
- à un niveau supérieur déterminé par l'employeur;
- d) l'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.

**TAUX DE RÉMUNÉRATION AU MOMENT DE LA PREMIÈRE (1^{ère})
NOMINATION**

9. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{ère}) nomination aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-3 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-3 sera établi de la façon suivante :
- a) une infirmière sans aucune expérience ou sans expérience récente, ou comptant moins d'une (1) année d'expérience récente, sera nommée au premier (1^{er}) échelon du niveau NU-HOS-1 ou au premier (1^{er}) échelon du niveau NU-CHN-1;
 - b) une infirmière nommée aux niveaux NU-HOS-2, NU-CHN-2, NU-HOS-3 ou NU-CHN-3, sera rémunérée au moment de la nomination selon l'échelon applicable comme suit :
 - (i) l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1^{er}) échelon;

- (ii) l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2^e) échelon;
 - (iii) l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommée au troisième (3^e) échelon;
- ou
- à un niveau supérieur déterminé par l'employeur.
- c) L'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.

10. Taux de rémunération au moment d'une mutation entre régions

Lors d'une mutation, sauf dans le cas d'une affectation temporaire, le taux de rémunération de l'employé est rajusté au taux correspondant de l'échelle déterminée par les années de service et d'expérience, et ces rajustements ne modifient pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

11. Infirmière en instance d'immatriculation

a) Nominations - Généralités

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

b) Rémunération à la nomination

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

c) **Nomination lors de l'immatriculation**

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

(i) rétroactive à la date de la nomination à titre d'infirmière en instance d'immatriculation si aucune formation officielle ou cours supplémentaire n'est nécessaire, même si l'employé peut devoir réussir des examens de compétence;

ou

(ii) la date de la réussite des examens de compétence en vue de l'immatriculation lorsqu'une formation officielle ou un cours supplémentaire est nécessaire.

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

****APPENDICE « B »****INDEMNITÉS DE FORMATION -
GROUPE SCIENCES INFIRMIÈRES**

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

Colonne I	Colonne II
Indemnités de formation	
Lorsque les éléments suivants de formation en sciences infirmières ou d'instruction postsecondaire en sciences infirmières sont utilisés dans l'exercice de leurs fonctions :	
a) Cours reconnu de formation spécialisée y compris le Programme d'habiletés en soins primaires, 3 à 6 mois.	605 \$
b) Cours reconnu de formation spécialisée, 7 à 12 mois.	935 \$
c) (i) Cours universitaire d'une année menant à un certificat en administration, enseignement et surveillance, gérontologie, gestion des services de santé 1, gestion des services de santé 2, hygiène publique, milieu clinique, organisation des soins et éducation, psychiatrie, santé communautaire, santé mentale, sciences infirmières, toxicomanie ou dans n'importe quel autre domaine d'études connexe et approuvé par l'employeur.	1 650 \$
(ii) Deux cours universitaires d'une année menant à un certificat tel que décrit en (i).	2 200 \$
(iii) Trois cours universitaires d'une année menant à un certificat tel que décrit en (i).	2 750 \$

- | | | |
|----|---|----------|
| d) | Baccalauréat en sciences infirmières. | 3 300 \$ |
| e) | Maîtrise en sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études relié à la santé approuvé par l'employeur. | 3 850 \$ |

Conformément au paragraphe B, une (1) seule indemnité est versée pour la plus haute qualification pertinente.

**

Dans la présente convention le terme « certificat » fait référence à un certificat dans un programme de premier cycle qui totalise 30 crédits (ou 10 cours) dans un domaine d'études dans la province de Québec ou son équivalent dans les autres provinces.

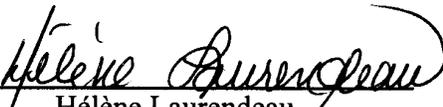
PROTOCOLES D'ACCORD

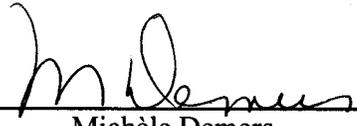
Les appendices C, D, E, F, G, H, I, J, K, L et M suivants entrent en vigueur à la date de signature de la présente convention.

SIGNÉ À OTTAWA, le 31^e jour du mois de mai 2005.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Hélène Laurendeau


Michèle Demers


Danielle Chainé


Stizelle Brousseau

APPENDICE « C »

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

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité aux employés MD qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4, ainsi qu'aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2, pour l'exercice de fonctions de MD au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés MD qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à

l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88).

**

	Montant annuel	Montant quotidien
MD-MOF-1	19 150 \$	73,40 \$
MD-MOF-2	20 200 \$	77,43 \$
MD-MOF-3	21 750 \$	83,37 \$
MD-MOF-4	30 750 \$	117,87 \$
MD-MSP-1	21 750 \$	83,37 \$
MD-MSP-2	30 750 \$	117,87 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f) L'employé MD qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et/ou celles prévues aux appendices « D » et « K » dans la mesure où il satisfait aux conditions de tous les appendices en question.

6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présente protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « D »

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

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

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

- b) Les employés recevront le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

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

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f) Le psychiatre médico-légal qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les psychiatres médico-légaux à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.

6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « E »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

1.

- a) En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement, l'employeur offrira une indemnité aux NU-CHN de Santé Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions des poste de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
- b) La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions normales de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone, qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2).

2. Les parties conviennent que ces employés, c.-à-d., les NU-CHN de Santé Canada embauchés à compter de la date de la signature de la présente convention, sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) Un montant initial de deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$) payable le mois où l'employé est embauché et un second versement de deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$) payable après douze (12) mois.

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

- b) Seuls les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
- c) Aux fins d'application de la présente indemnité, « temps plein » s'entend de tout employé dont les heures de travail normales prévues à l'horaire comportent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine sur une base annuelle.
- d) L'employé ne recevra le second versement de l'indemnité de recrutement qu'après avoir travaillé douze (12) mois civils, continu ou non, en ayant touché au moins dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
- e) L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du traitement de l'employé.
- f) L'employé dont l'emploi prend fin avant la période de douze (12) mois mentionnée en a) n'a pas droit au second versement.

3. Définitions

- a) « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
- b) « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
- c) On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.

4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.

**

5. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NU-CHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

6. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions des appendices en question.
7. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de maintien en poste prévue à l'appendice « F » au cours d'une même période de douze (12) mois.
8. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une fois durant toute sa période d'emploi dans la fonction publique.
9. Les parties conviennent que les différends issues de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « F »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR
LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

1.

- a) En vue d'essayer de résoudre les problèmes de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux NU-CHN de Santé Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions de postes de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
- b) La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone, qui exercent des fonctions de

surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2).

2. Les parties conviennent que les employés NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

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

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

**

- e) Seuls les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
- f) L'employé n'est admissible à la présente indemnité qu'une fois qu'il a travaillé douze (12) mois civils, continus ou non, et touché au moins dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.

3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. **Définitions**
 - a) « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
 - b) « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
 - c) On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.

**

6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NU-CHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

**

7. L'employé nommé ou affecté temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de type 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'indemnité pour la durée de la nomination ou de l'affectation. L'employé qui suit le Programme d'habiletés en soins primaires dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
8. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
9. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions de tous les appendices en question.
10. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « E » au cours d'une même période de douze (12) mois.
11. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « G »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ –
INDEMNITÉ DE RÔLE ÉLARGI DE PRATIQUE POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS
DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

1.
 - a) En vue de reconnaître les fonctions professionnelles additionnelles qu'ils exercent, l'employeur versera une indemnité aux NU-CHN-2, les NU-CHN-3 et les NU-CHN-4 de Santé Canada qui travaillent dans des postes infirmiers situés dans des communautés éloignées ou isolées des Premières nations (types 1 et 2) et y exercent un rôle élargi de pratique.
 - b) La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés.
2. Les parties conviennent que les employés NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

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

- c) L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.

4. Définitions

- a) « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
- b) « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
- c) On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.

5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.

**

6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NU-CHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau des services infirmiers recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

Si la demande est approuvée, l'indemnité provisoire devra être versée rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

7. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, un employé peut recevoir :
- a) la présente indemnité et celles prévues aux appendices « E » (recrutement) et « H » (infirmière responsable);

ou

 - b) la présente indemnité et celles prévues aux appendices « F » (maintien en poste) et « H » (infirmière responsable).

**

8. NU-CHN qui touchent déjà une indemnité

- a) Les NU-CHN qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le Programme d'habiletés en soins primaires approuvé devront suivre le premier cours offert. L'employeur s'efforcera de leur donner un préavis suffisant.
- b) L'employé qui refuse de suivre le cours cessera de toucher la présente indemnité à moins de pouvoir fournir une raison acceptable à l'employeur. Une fois suivi le Programme d'habiletés en soins primaires, il deviendra à nouveau admissible à la présente indemnité.
- c) L'employé qui touche déjà une indemnité et qui suit le cours continuera de recevoir l'indemnité pendant qu'il suit le cours.

**

- 9. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le Programme d'habiletés en soins primaires dans l'année suivant leur nomination.
- 10. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
- 11. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « H »

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

1. En vue de reconnaître les fonctions professionnelles des infirmières responsables, l'employeur versera une indemnité spéciale aux NU-CHN de Santé Canada qui exercent les fonctions de postes d'infirmières responsables au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
Infirmière responsable	6 000 \$	23 \$

- c) L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. L'infirmière responsable à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, l'employé peut recevoir :
- a) la présente indemnité et celles prévues aux appendices « E » (recrutement) et « G » (rôle élargi);
- ou
- b) la présente indemnité et celles prévues aux appendices « F » (maintien en poste) et « H » (rôle élargi).
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « I »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
VOYAGE POUR LES INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA
DANS DES COMMUNAUTÉS ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

Préambule

**

En vue de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'employeur remboursera les frais de deux voyages aux NU-CHN de Santé Canada qui travaillent dans des postes infirmiers situés dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations et qui exercent les fonctions de NU-CHN au sein du groupe Services de santé, aux conditions stipulées dans le paragraphe « Application » ci-dessous.

Application

1. Le présent protocole ne s'applique qu'aux employés et non à leurs personnes à charge (au sens de la Directive sur les postes isolées).
2. Le présent protocole ne s'applique pas aux infirmières de relève, aux infirmières à temps partiel ou aux personnes qui ne font plus partie de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention.

**

3. Les employés qui satisfont aux conditions d'admissibilité stipulées au paragraphe 4 se verront offrir deux voyages pour chaque période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.

**

4. **Admissibilité :**

- a) pour avoir droit à un voyage, l'employé doit toucher au moins dix (10) jours de rémunération par mois civil pendant sept (7) mois civils consécutifs compris dans la période décrite au paragraphe 3.
- b) Aux fins du paragraphe 3, la période de temps consacrée au Programme d'habiletés de soins primaires n'est pas considéré comme une interruption de la période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.
- c) Aux fins de l'alinéa 4a), la période de temps consacrée au Programme d'habiletés en soins primaires ne peut être inclus dans le compte de la période de sept (7) mois consécutifs requis, mais ne constitue pas une interruption de cette période.

5. **Remboursement**

- a) Les frais remboursables sont les moindres des suivants :
 - (i) les frais réels de transport et de voyage engagés, quel que soit le moyen de transport, du lieu d'affectation au point de destination et vice versa,

ou
 - (ii) le prix du voyage aller-retour par avion, en classe économique, du lieu d'affectation au point de départ, les frais de transport terrestre à destination et en provenance de l'aéroport au lieu d'affectation et au point de départ, et les frais de voyage aux escales imposées par les horaires des compagnies aériennes entre le lieu d'affectation et le point de départ.

- b) Aux fins de la mise en application du sous-alinéa 5a)(ii), « point de départ » désigne Vancouver, Edmonton, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, Québec, Moncton, Halifax ou St. John's, selon l'endroit le plus proche du lieu d'affectation de l'employé par l'itinéraire et les moyens de transport les plus pratiques.

6. Définitions

- a) « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphones et de radio où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
- b) « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
- c) On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.

7. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « J »

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

**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) certifiés titulaires d'un doctorat ou d'une maîtrise, pour l'exercice de fonctions de PS au sein du groupe Services de santé. Cette indemnité ne s'applique pas aux psychologues (PS) en psychologie du personnel du Centre de psychologie du personnel ou de toute autre portion de la Commission de la fonction publique (CFP), ou de Développement social Canada (DSC).
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

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

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f) L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.

4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.

**

5. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité prévue à l'appendice « M » au cours d'une même période.
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « K »

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

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera en plus de l'indemnité à l'appendice « C », une indemnité additionnelle aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de MD au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés MD qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

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

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f) L'employé MD qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celle de l'appendice « C », pourvu qu'il satisfasse aux conditions des deux appendices.

6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « L »

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'INSTITUT)
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE
DES SERVICES DE SANTÉ -
INDEMNITÉ POUR LES EMPLOYÉS DU SOUS-GROUPE NU-HOS DU
SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de NU au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés NU qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

- b)
- (i) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);
 - (ii) Employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal :
 - (A) droit à l'indemnité : les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessous divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure de leur poste pour laquelle ils sont rémunérés aux termes de l'appendice « A » de la convention collective;
 - (B) modalité de paiement : en ce qui concerne les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal, l'indemnité sera payée en fonction de la moyenne d'heures par semaine pendant un cycle de poste complet.

INDEMNITÉ PROVISOIRE		
	Montant annuel	Montant quotidien
NU-HOS-1 à NU-HOS-6 :	4 500 \$	17,25 \$

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

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

- f) L'employé NU qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
- 3. Les employés NU à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
- 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
- 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

APPENDICE « M »

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

**

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) en psychologie du personnel du Centre de psychologie du personnel ou de toute autre portion de la Commission de la fonction publique (CFP), ou de Développement social Canada (DSC) pour l'exercice de fonctions de PS au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :

**

- a) À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2007, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

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

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

- f) L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
- 3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
- 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
- **
- 5. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « J » au cours d'une même période.
- 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

****APPENDICE « N »**

LETTRE D'ENTENTE

GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ

**OBJET : DEUXIÈME INFIRMIÈRE EN DISPONIBILITÉ POUR LES
INFIRMIÈRES DE SANTÉ CANADA DANS DES COMMUNAUTÉS
ÉLOIGNÉES OU ISOLÉES**

Santé Canada s'efforcera de compléter la mise en oeuvre de la politique sur la deuxième infirmière en disponibilité dans les communautés éloignées ou isolées qui n'ont pas encore cette politique.

****APPENDICE « O »**

**LETTRE D'ENTENTE
GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ
OBJET : EMPLOYÉ EN CONGÉ PENDANT OU APRÈS UN
ÉVÉNEMENT CRITIQUE À SANTÉ CANADA**

La présente lettre a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut à la suite des négociations pour le renouvellement de la convention visant le groupe mentionné ci-dessus.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte à représentation égale. Dans le but d'assurer l'uniformité d'application au sein des régions et des zones, le comité révisera la politique ministérielle datée du 3 février 2004 qui détermine les critères, les principes, l'application et la responsabilité, qui sont définis dans le protocole d'entente datée du 1^{er} novembre 2001 sur les employés en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada.

****APPENDICE « P »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ÉQUIPES DE RESSOURCES RÉGIONALES**

Le protocole d'entente conclu le 5 mai 2005 entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet de l'affectation de personnel infirmier d'appoint en santé communautaire dans les équipes de ressources régionales fera partie de la présente convention.

APPENDICE « Q »**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ – INFORMATION SUR
LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ**

Conscients des avantages que procure le partage de l'information dans le domaine de la sécurité et de la santé, les parties proposent, dans un esprit de consultation, de procéder régulièrement à de tels échanges.

Ils proposent aussi que ces échanges passent par les comités mixtes de la sécurité et de la santé au travail, à l'échelle locale. Là où il n'existe pas de tel comité, le ministère, de concert avec un représentant de l'Institut désigné par l'Institut lui-même, en mettra un sur pied.

L'information échangée couvrira entre autres les sujets suivants :

- A. Incidents :
 - vandalisme;
 - menaces;
 - agressions;
 - entrées par effraction et vols.
- B. Préoccupations liées à la sécurité.
- C. Mises à jour sur les politiques et activités de l'employeur ou des ministères ayant trait à la sécurité et à la santé des employés.

L'information fournie devrait, sous réserve des exigences de confidentialité et de protection de la vie privée, inclure les détails suivants :

- A. Incidents précis :
 - brève description de l'incident;
 - lieu de l'incident;

- la réponse immédiate;
- le suivi.

B. Données sommatives (locales, régionales et nationales).

****APPENDICE « R »**

**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LE GROUPE DES SERVICES DE SANTÉ
OBJET : PROCÉDURE D'ENQUÊTE DISCIPLINAIRE**

La présente donne suite à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut professionnel lors des négociations en vue du renouvellement de l'entente couvrant le groupe susmentionné.

Par conséquent, dans le cas des ministères (Santé Canada, ministère des Anciens Combattants (Hôpital Sainte-Anne-de-Bellevue), ministère de la Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Agence de santé publique Canada) qui n'ont aucune procédure d'enquête établie, ceux-ci conviennent d'examiner en collaboration avec l'Institut des questions comme le délai, le processus et les mesures correctives en égard à l'élaboration d'une procédure d'enquête, conformément à l'article 37 – Normes de discipline.

La procédure d'enquête entrera en vigueur au plus tard six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective pour l'unité de négociation du groupe des services de santé.

APPENDICE « S »**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS****TABLE DES MATIÈRES**

GÉNÉRALITÉS	228
Application	228
Convention collective	228
Objectifs	228
** Définitions	228
Autorisations	232
Contrôle	232
Documents de référence	233
Demandes de renseignements	234
PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS	234
** 1.1 Ministères	234
1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor	241
1.3 Commission de la fonction publique	241
1.4 Employés	243
PARTIE II AVIS OFFICIEL	244
** 2.1 Ministère	244
** 2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor	244
PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL	245
3.1 Généralités	245
PARTIE IV RECYCLAGE	245
4.1 Généralités	245
** 4.2 Employés excédentaires	246
4.3 Personnes mises en disponibilité	247
PARTIE V PROTECTION SALARIALE	248
5.1 Poste d'un niveau inférieur	248

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉS	248
6.1 Généralités.....	248
** 6.2 Échange de postes	249
** 6.3 Options.....	250
** 6.4 Prime de maintien en fonction.....	253
PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION.....	255
Préambule	255
7.1 Définitions	256
** 7.2 Généralités.....	256
7.3 Responsabilités.....	260
** 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution.....	260
7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur.....	260
7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice	261
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération	261
** 7.8 Remboursement.....	262
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ.....	263
ANNEXE « A » – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT	265
ANNEXE « B »	266

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés.

À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

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

Objectifs

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

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

Définitions

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

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

Diversification de mode de prestation de service (*alternative delivery initiative*)

– Transfert de toute tâche, entreprise ou activité de la fonction publique à une entité ou à une société qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

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

Employé excédentaire (*surplus employee*) – Employé nommé pour une période indéterminée déclaré officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général dont il relève.

**

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

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

Fonction publique (*Public Service*) – Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

Indemnité d'études (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$. L'indemnité d'études comprend le remboursement d'un montant maximal de 2 000 \$, en plus des 8 000 \$ susmentionnés, pour les frais de scolarité, les livres et l'équipement requis pour un programme d'études universitaires supérieures.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe « B ».

Ministère d'accueil (*appointing department*) – Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère d'attache (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la Directive concernant les voyages. Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de la *LRTFP*, pourvu que :

- a) La nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable du fonctionnaire en vigueur à la date de l'offre;
- b) Ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux du fonctionnaire, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité (*laid off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

Priorité d'employé excédentaire (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

Priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des options offertes à un employé optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (*lay-off priority*) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou de l'alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter du licenciement.

Priorité de réintégration (*reinstatement priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employés dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà

d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

Réinstallation (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé.

Rémunération (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de l'employé.

Statut d'employé excédentaire (*surplus status*) – Un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

Système d'administration des priorités (*priority administration system*) – Système conçu par la CFP pour faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des

employés en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre d'employés placés sans recyclage; le nombre d'employés recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les employés ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux employés.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Code canadien du travail, Partie I.

Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 29.

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, paragraphes 81 à 93 et article 79.

Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution, Manuel du Conseil du trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'Institut ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice au Groupe des politiques de transition et de vie au travail, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employés pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du resourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

**

1.1.1 Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

1.1.2 Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

**

1.1.3 Les ministères établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs et avise l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employés touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la CFP.

La lettre doit indiquer si :

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

ou

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

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

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé assujéti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

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

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

1.1.10 Le ministère informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

**

1.1.11 Les ministères informent le président et consultent les représentants de l'Institut de façon exhaustive au sujet de tout réaménagement des effectifs le plus tôt possible après que la décision a été prise. Dès que les employés touchés sont connus, les ministères font part à l'Institut de leurs noms et de leurs lieux de travail.

1.1.12 Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé est apte à être nommé à un poste. S'il ne l'est pas, il informe ce dernier et l'Institut de sa recommandation et fait parvenir à l'employé lui-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé qu'il peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé.

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

1.1.14 Les ministères informent officiellement les employés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et rappellent à l'employé que l'appendice « F » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

1.1.15 Les administrateurs généraux appliquent du présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que

lorsqu'un employé a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.16 Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

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

1.1.18 Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employés excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.19 Les ministères d'attache réinstallent leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

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

- a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les compétences requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
- ou
- b) qu'il n'y ait localement aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

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

1.1.22 Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'employeur.

La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

**

1.1.23 Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « un voyageur en service commandé ».

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

1.1.25 Lorsqu'un employé excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé.

1.1.26 Les ministères protègent le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employés excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

**

1.1.28 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneurs, de conseillers, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneurs, les conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.29 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.30 Les ministères peuvent mettre un employé excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

1.1.31 Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employés touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

1.1.32 Les ministères donnent aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

1.1.33 Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions du para. 1.3.3 continuent de s'appliquer.

1.1.34 Les ministères doivent présumer que les employés désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

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

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;

- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
 - f) les droits et obligations de l'employé;
 - g) la situation actuelle de l'employé (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
 - h) les autres possibilités offertes à l'employé (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, démission, mise en disponibilité accélérée);
 - i) les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
 - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
 - k) les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
 - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

1.1.36 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employés en cause et par les ministères d'accueil.

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

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

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

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

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employés excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La CFP fait activement la promotion des compétences des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employés, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employés excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La CFP fournit aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La CFP fournit directement à l'Institut des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Institut.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les employés sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Institut de sa décision.

1.3.9 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employés ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Institut, dans les cas où l'employé ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.4 Employés

1.4.1 Les employés ont le droit d'être représentés par leurs agents négociateurs en ce qui concerne l'application du présent appendice.

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

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employés optants doivent :

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

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'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 employés touchés.

**

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre jours ouvrables 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 deux jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement, le Secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le président de l'Institut. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employés touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employés dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employés visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

3.1.4 Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

3.1.5 L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant;
- ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employés excédentaires

4.2.1 L'employé excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

**

- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence au paragraphe a) ci-dessus.

4.2.2 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente partie, l'employé excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé(e) se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu 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 jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé demeure en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste duquel il a été déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employés

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé 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 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 ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.

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

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 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 est inadmissible à ces options.

6.2 Échange de postes

6.2.1 Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

6.2.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.2.3 Seul l'employé optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée.

6.2.4 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

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

**

6.2.6 L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.2.7 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. Deux employés qui ne sont pas des même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de

rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent.

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

6.3 Options

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

**

a)

- (i) une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option a).
- (iii) Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de 12 mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération à son poste d'attache pour le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.

- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire et l'employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). L'employé qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

**

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 8 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu, plus un montant n'excédant pas 2 000 \$, en sus des 8 000 \$ susmentionnés, pour le remboursement des frais de scolarité et des livres et de l'équipement requis, accompagnés d'un reçu, pour un programme d'études universitaires supérieures.

L'employé choisissant l'option c) peut :

- (i) démissionner de la fonction publique et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes

d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

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

6.3.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.3.4 L'employé qui choisit l'option b) ou l'option c)i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.3.5 L'employé qui choisit l'option c)ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.3.6 Tous les employés optants droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

6.3.7 L'employé optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études et qui est nommé de nouveau à un secteur de la fonction publique du Canada, et plus précisément dans un ministère ou organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

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

6.3.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de

l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.3.10 Un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de 12 mois devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.3.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.4.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

**

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau, ou embauchée, dans un secteur de la fonction publique du Canada, plus précisément dans un ministère ou organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, ou qui est embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

a) dans des régions éloignées du pays;

ou

b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;

ou

- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

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

- a) sont réinstallées ailleurs,
- et
- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
- et
- c) que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains

employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;

et

- c) lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

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

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

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

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

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition;
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

Uniquement à titre d'information pour les employés

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 12.3(2) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.1 Définitions

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

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

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)(g.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de Diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Institut.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude aux fins de diversification, 2) la raison de la DME, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

Un comité conjoint RE-DME sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et l'Institut. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

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

1. **Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. **Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

**

3. **Transfert à des employeurs actuels**

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

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'Institut. Toutefois, si après des consultations raisonnables aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

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

7.2.2 Voici les trois 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 exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifie.
- (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 répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employés directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère doit aviser par écrit tous les employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

**

7.4.2 L'employé doit indiquer dans les 60 jours suivant la réception de l'avis écrit s'il accepte l'offre d'emploi.

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois sauf si le fonctionnaire n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de l'ancienne *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou

excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* s'appliqueront aux employés qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est dire entre l'emploi dans la fonction publique et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

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

7.7.2 Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'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 qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'Énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe « A », c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

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

7.7.5 Pour l'application des 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 un section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 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, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de l'employé a été transféré, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

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

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

7.9.3 Si :

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

ou que

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

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

Annexe « A » – Énoncé des principes régissant la pension

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

Annexe « B »

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

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la MST.

****APPENDICE « T »**

**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DE SANTÉ
OBJET : PRESTATION DE SERVICES ET DE SOINS
PROFESSIONNELS**

La présente donne effet à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut lors des négociations en vue du renouvellement de la convention portant sur le groupe susmentionné qui a pris fin le 30 septembre 2003.

Par conséquent, les parties conviennent de former un comité mixte constitué d'un nombre égal de représentants des deux parties qui devra se réunir dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Services de santé. Le comité mixte devra notamment se pencher sur la création d'un mécanisme de déclaration volontaire d'erreurs, sur les conditions dans lesquelles les soins de santé professionnels sont fournis au gouvernement fédéral et sur la prestation de services et la sécurité des patients dans le domaine de la santé.

Le comité mixte formulera des recommandations qui seront remises aux deux parties concernées aux fins d'examen lors de la prochaine ronde de négociation de la convention collective. Le comité mixte présentera ses recommandations au plus tard deux (2) mois avant l'expiration de ladite convention collective, sauf si l'employeur et l'Institut consentent par écrit à reporter cette échéance.

Le comité sera coprésidé par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Les heures consacrées par ses membres (y compris le temps de déplacement) seront considérées comme des heures travaillées. Chaque partie devra couvrir tous les autres frais engagés.

****APPENDICE « U »**

**LETTRE D'ENTENTE
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DE SANTÉ
OBJET : ÉTUDE SUR LE RECRUTEMENT ET
LE MAINTIEN EN POSTE**

La présente donne effet à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut lors des négociations en vue du renouvellement de la convention portant sur le groupe susmentionné qui a pris fin le 30 septembre 2003.

Par conséquent, les parties conviennent de procéder pendant la durée d'application de la présente convention à une étude sur le recrutement et le maintien en poste afin de cerner les problèmes liés au recrutement et au maintien en poste pour chaque classification de l'unité de négociation et d'analyser ces problèmes.

Plus particulièrement, l'étude comparera le régime de rémunération avec des éléments de comparaison internes et externes (taux de rémunération, indemnités et congés) et d'autres avantages connexes, sans s'y restreindre. L'étude devra également faire, le cas échéant, des recommandations correctives permettant de s'attaquer aux problèmes cernés en matière de recrutement et de maintien en poste pour chaque classification du groupe Services de santé puis de les résoudre.

L'étude sera coprésidée par le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Au besoin, le Conseil du Trésor payera les coûts liés aux services de consultants externes. Les heures consacrées à l'étude par ses membres (y compris le temps de déplacement) seront considérées comme des heures travaillées. Chaque partie devra couvrir tous les autres frais engagés.

Les parties conviennent de nommer les coprésidents et de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la convention pour dresser la liste des membres et élaborer le mandat.

Les parties conviennent de produire les résultats et de formuler des recommandations au plus tard soixante (60) jours avant l'expiration de la présente convention collective, à moins qu'ils en conviennent autrement.