

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

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

Date d'expiration : le 30 juin 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>
N° de catalogue BT 42-666/2007
ISBN 0-660-62784-1

Ce document est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada, à l'adresse suivante :
<http://www.tbs-sct.gc.ca>

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

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



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

CODE	CLASSIFICATION	
209	Enseignement	ED
215	Bibliothéconomie	LS
414	Soutien de l'enseignement	EU

**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA -
ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE**

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

2.01

**

« **conjoint de fait** » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé-e (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 « conjoint » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

**ARTICLE 16
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**

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

**

16.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport qui en découle.

ARTICLE 17 HARCÈLEMENT SEXUEL

**

17.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport qui en découle.

ARTICLE 18 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

**

18.01

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

ARTICLE 19

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

**

19.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 19.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction anticipée de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

ARTICLE 20

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

**

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

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

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

**

Exclusions

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

20.17

- a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 20.03.

b) **Disposition transitoire**

À compter du 14 mars 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 20.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

- c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 20.17a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 20.08 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

**

22.01 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e 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;

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

22.04 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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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).

22.06 Congé parental non payé

**

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

**

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

ou

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

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

**

- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

22.07 Indemnité parentale

a)

(iii)

**

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

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

22.13 Congé payé pour obligations familiales

**

- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

**

- d) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

22.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

**

b) Congé personnel

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

ARTICLE 23

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

**

23.19 Comité consultatif ministériel sur l'apprentissage continu

- a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur l'apprentissage continu. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité

consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un comité consultatif sur l'apprentissage continu. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.

- b) Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c) Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d) L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e) Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

**

25.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel 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.

**

25.03 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 doté de plus d'un (1)

niveau sécuritaire (c.-à-d., établissements multiniveaux), l'IFP doit être déterminé en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

**

Montant de l'IFP

25.04

Indemnité de facteur pénologique Niveau sécuritaire de l'établissement

Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

ARTICLE 26

ADMINISTRATION DE LA PAYE

**

26.03

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 7 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés

de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément 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 26.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

ARTICLE 36

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

36.03

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

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation du CNM – PRI

Directive sur les voyages

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

Directive sur les uniformes

Directives sur le service extérieur

Santé / Sécurité

Directive sur l'électricité

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle

Directive sur l'hygiène

Directive sur l'indemnité de premiers soins

Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

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

Directive sur la manutention des matériaux

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les appareils de levage

Directive sur les charpentes surélevées

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

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les espaces clos dangereux

Directive sur les outils et équipements

Directive sur les pesticides

Directive sur les substances hasardeuses

Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique

Protocole d'entente sur la définition de « conjoint ».

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

ARTICLE 40

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

**

40.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées par la suite de temps à autre.

ARTICLE 45

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

Affaires indiennes et du Nord Canada

**

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

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

de préavis à l'Employeur de leur démission s'ils ou elles désirent quitter le service pendant l'année scolaire.

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

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

**

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

**

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

**

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

**

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

45.06

**

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

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

**

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

**

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

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

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

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

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

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

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

45.19 L'Employeur :

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

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

ARTICLE 46

ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT

**

46.10

- a) Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky.
- b) Nonobstant le droit de l'Employeur de déterminer le contenu et la méthode de prestation des cours, les heures d'enseignement comprennent le temps d'enseignement à distance et/ou en contact direct avec l'étudiant ou les étudiants. L'enseignement à distance comprend, sans s'y limiter, la communication par Internet, par téléphone ou par un autre moyen électronique.

ARTICLE 47

ARRÊT PÉDAGOGIQUE

**

Le présent article s'applique aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) travaillant à Service correctionnel Canada et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois, aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT), aux employé-e-s membres des sous-groupes de moniteurs de langue et d'éducation physique du groupe du soutien de l'enseignement (EU),

et aux employé-e-s membres du sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) travaillant à la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.

ARTICLE 50 INDEMNITÉS

**

Les paragraphes 50.01 et 50.02 s'appliquent uniquement aux employé-e-s dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois.

**

50.01 Indemnité de directeur ou directrice d'école

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

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

1 985 \$ de base, plus :

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

Et

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

À compter du 1^{er} juillet 2005,

2 030 \$ de base, plus :

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

et

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

À compter du 1^{er} juillet 2006

2 080 \$ de base, plus :

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

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

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

**

50.03 Indemnité de chef de département

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

À compter de la date de signature de la présente convention : 2 140 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2005 : 2 190 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2006 : 2 245 \$ par an.

**

50.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées

a) Définition

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

b) **Éligibilité**

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

c) **Indemnité**

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

À compter de la date de signature de la présente convention : 965 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2005 : 990 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2006 : 1 015 \$ par an.

L'employé-e ne peut recevoir plus d'une indemnité de matières spécialisées en vertu du présent paragraphe.

d) **Clause de droits acquis**

Tout employé-e, qui, à compter de la date de signature du Protocole d'entente le 17 juin 2003, recevait une indemnité de matières spécialisées

conformément au paragraphe 50.05 de la convention collective du groupe Enseignement et Bibliothéconomie expirant le 30 juin 2003, continuera à recevoir son indemnité tant et aussi longtemps qu'il ou elle occupera son poste d'attache actuel.

e) **Non-cumul**

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

**

50.07 Indemnité pour école à une classe

Tout enseignant-e au service du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada nommé comme seul enseignant-e d'une école à une classe touche une indemnité :

À compter de la date de signature de la présente convention : 1 180 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2005 : 1 210 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2006 : 1 240 \$ par an.

ARTICLE 58

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

**

58.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^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, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employé, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

ARTICLE 61

CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS

**

61.02

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

****ARTICLE 62**

MARCHANDISES DANGEREUSES

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

ARTICLE 63
DURÉE DE LA CONVENTION

**

63.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2007.

SIGNÉE À OTTAWA, le 14^e jour du mois de mars 2005.

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	23724	24317	24864	25461	26098
2	25109	25737	26316	26948	27622
3	26495	27157	27768	28434	29145
4	27877	28574	29217	29918	30666
5	29262	29994	30669	31405	32190
6	30651	31417	32124	32895	33717
7	32025	32826	33565	34371	35230
8	33412	34247	35018	35858	36754
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	25125	25753	26332	26964	27638
2	26543	27207	27819	28487	29199
3	27961	28660	29305	30008	30758
4	29377	30111	30788	31527	32315
5	30793	31563	32273	33048	33874
6	32216	33021	33764	34574	35438
7	33637	34478	35254	36100	37003
8	35050	35926	36734	37616	38556
9	36464	37376	38217	39134	40112

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	28980	29705	30373	31102	31880
2	30404	31164	31865	32630	33446
3	31829	32625	33359	34160	35014
4	33257	34088	34855	35692	36584
5	34682	35549	36349	37221	38152
6	36110	37013	37846	38754	39723
7	37539	38477	39343	40287	41294
8	38961	39935	40834	41814	42859
9	40400	41410	42342	43358	44442
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33851	34697	35478	36329	37237
2	35593	36483	37304	38199	39154
3	37342	38276	39137	40076	41078
4	39089	40066	40967	41950	42999
5	40832	41853	42795	43822	44918
6	42574	43638	44620	45691	46833
7	44318	45426	46448	47563	48752
8	46066	47218	48280	49439	50675
9	47810	49005	50108	51311	52594
10	49564	50803	51946	53193	54523
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37233	38164	39023	39960	40959
2	39243	40224	41129	42116	43169
3	41245	42276	43227	44264	45371
4	43255	44336	45334	46422	47583
5	45264	46396	47440	48579	49793
6	47270	48452	49542	50731	51999
7	49275	50507	51643	52882	54204
8	51281	52563	53746	55036	56412
9	53287	54619	55848	57188	58618
10	55300	56683	57958	59349	60833

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39369	40353	41261	42251	43307
2	41373	42407	43361	44402	45512
3	43382	44467	45468	46559	47723
4	45390	46525	47572	48714	49932
5	47395	48580	49673	50865	52137
6	49404	50639	51778	53021	54347
7	51408	52693	53879	55172	56551
8	53416	54751	55983	57327	58760
9	55422	56808	58086	59480	60967
10	57441	58877	60202	61647	63188

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	24970	25594	26170	26798	27468
2	26745	27414	28031	28704	29422
3	28524	29237	29895	30612	31377
4	30304	31062	31761	32523	33336
5	32086	32888	33628	34435	35296
6	33864	34711	35492	36344	37253
7	35643	36534	37356	38253	39209
8	37422	38358	39221	40162	41166
9	39212	40192	41096	42082	43134
10	40993	42018	42963	43994	45094
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26914	27587	28208	28885	29607
2	28525	29238	29896	30614	31379
3	30148	30902	31597	32355	33164
4	31767	32561	33294	34093	34945
5	33384	34219	34989	35829	36725
6	35005	35880	36687	37567	38506
7	36624	37540	38385	39306	40289
8	38242	39198	40080	41042	42068
9	39862	40859	41778	42781	43851
10	41467	42504	43460	44503	45616
11	43086	44163	45157	46241	47397

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29104	29832	30503	31235	32016
2	30766	31535	32245	33019	33844
3	32431	33242	33990	34806	35676
4	34102	34955	35741	36599	37514
5	35767	36661	37486	38386	39346
6	37428	38364	39227	40168	41172
7	39099	40076	40978	41961	43010
8	40765	41784	42724	43749	44843
9	42431	43492	44471	45538	46676
10	44099	45201	46218	47327	48510
11	45764	46908	47963	49114	50342
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	31656	32447	33177	33973	34822
2	33228	34059	34825	35661	36553
3	34805	35675	36478	37353	38287
4	36375	37284	38123	39038	40014
5	37949	38898	39773	40728	41746
6	39521	40509	41420	42414	43474
7	41089	42116	43064	44098	45200
8	42668	43735	44719	45792	46937
9	44235	45341	46361	47474	48661
10	45804	46949	48005	49157	50386
11	47380	48565	49658	50850	52121
12	48954	50178	51307	52538	53851

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	34590	35455	36253	37123	38051
2	36227	37133	37968	38879	39851
3	37866	38813	39686	40638	41654
4	39506	40494	41405	42399	43459
5	41141	42170	43119	44154	45258
6	42782	43852	44839	45915	47063
7	44421	45532	46556	47673	48865
8	46056	47207	48269	49427	50663
9	47695	48887	49987	51187	52467
10	49334	50567	51705	52946	54270
11	50965	52239	53414	54696	56063
12	52601	53916	55129	56452	57863
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37474	38411	39275	40218	41223
2	39297	40279	41185	42173	43227
3	41125	42153	43101	44135	45238
4	42950	44024	45015	46095	47247
5	44774	45893	46926	48052	49253
6	46603	47768	48843	50015	51265
7	48427	49638	50755	51973	53272
8	50253	51509	52668	53932	55280
9	52081	53383	54584	55894	57291
10	53909	55257	56500	57856	59302
11	55741	57135	58421	59823	61319
12	57569	59008	60336	61784	63329

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27443	28129	28762	29452	30188
2	28570	29284	29943	30662	31429
3	29694	30436	31121	31868	32665
4	30817	31587	32298	33073	33900
5	31947	32746	33483	34287	35144
6	33069	33896	34659	35491	36378
7	34193	35048	35837	36697	37614
8	35318	36201	37016	37904	38852
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30909	31682	32395	33172	34001
2	32516	33329	34079	34897	35769
3	34117	34970	35757	36615	37530
4	35718	36611	37435	38333	39291
5	37319	38252	39113	40052	41053
6	38920	39893	40791	41770	42814
7	40522	41535	42470	43489	44576
8	42129	43182	44154	45214	46344
9	43715	44808	45816	46916	48089

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	32301	33109	33854	34666	35533
2	34070	34922	35708	36565	37479
3	35841	36737	37564	38466	39428
4	37610	38550	39417	40363	41372
5	39379	40363	41271	42262	43319
6	41148	42177	43126	44161	45265
7	42917	43990	44980	46060	47212
8	44686	45803	46834	47958	49157
9	46460	47622	48693	49862	51109
10	48224	49430	50542	51755	53049
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36678	37595	38441	39364	40348
2	38619	39584	40475	41446	42482
3	40554	41568	42503	43523	44611
4	42492	43554	44534	45603	46743
5	44433	45544	46569	47687	48879
6	46371	47530	48599	49765	51009
7	48308	49516	50630	51845	53141
8	50247	51503	52662	53926	55274
9	52183	53488	54691	56004	57404
10	54119	55472	56720	58081	59533
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38379	39338	40223	41188	42218
2	40328	41336	42266	43280	44362
3	42277	43334	44309	45372	46506
4	44226	45332	46352	47464	48651
5	46179	47333	48398	49560	50799
6	48124	49327	50437	51647	52938
7	50078	51330	52485	53745	55089
8	52027	53328	54528	55837	57233
9	53973	55322	56567	57925	59373
10	55932	57330	58620	60027	61528

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41400	42435	43390	44431	45542
2	43838	44934	45945	47048	48224
3	46286	47443	48510	49674	50916
4	48729	49947	51071	52297	53604
5	51174	52453	53633	54920	56293
6	53616	54956	56193	57542	58981
7	56060	57462	58755	60165	61669
8	58613	60078	61430	62904	64477
9	60939	62462	63867	65400	67035
10	63389	64974	66436	68030	69731

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	25619	26259	26850	27494	28181
2	26628	27294	27908	28578	29292
3	27634	28325	28962	29657	30398
4	28639	29355	30015	30735	31503
5	29645	30386	31070	31816	32611
6	30655	31421	32128	32899	33721
7	31660	32452	33182	33978	34827
8	32676	33493	34247	35069	35946
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	28005	28705	29351	30055	30806
2	29059	29785	30455	31186	31966
3	30111	30864	31558	32315	33123
4	31160	31939	32658	33442	34278
5	32216	33021	33764	34574	35438
6	33265	34097	34864	35701	36594
7	34318	35176	35967	36830	37751
8	35372	36256	37072	37962	38911
9	36416	37326	38166	39082	40059

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30939	31712	32426	33204	34034
2	32202	33007	33750	34560	35424
3	33457	34293	35065	35907	36805
4	34713	35581	36382	37255	38186
5	35969	36868	37698	38603	39568
6	37225	38156	39015	39951	40950
7	38487	39449	40337	41305	42338
8	39744	40738	41655	42655	43721
9	40991	42016	42961	43992	45092
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38217	39172	40053	41014	42039
2	40113	41116	42041	43050	44126
3	42017	43067	44036	45093	46220
4	43920	45018	46031	47136	48314
5	45820	46966	48023	49176	50405
6	47730	48923	50024	51225	52506
7	49624	50865	52009	53257	54588
8	51527	52815	54003	55299	56681
9	53432	54768	56000	57344	58778
10	55330	56713	57989	59381	60866
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40690	41707	42645	43668	44760
2	42595	43660	44642	45713	46856
3	44504	45617	46643	47762	48956
4	46409	47569	48639	49806	51051
5	48316	49524	50638	51853	53149
6	50219	51474	52632	53895	55242
7	52122	53425	54627	55938	57336
8	54026	55377	56623	57982	59432
9	55934	57332	58622	60029	61530
10	57849	59295	60629	62084	63636

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42876	43948	44937	46015	47165
2	44920	46043	47079	48209	49414
3	46961	48135	49218	50399	51659
4	49003	50228	51358	52591	53906
5	51047	52323	53500	54784	56154
6	53086	54413	55637	56972	58396
7	55135	56513	57785	59172	60651
8	57176	58605	59924	61362	62896
9	59221	60702	62068	63558	65147
10	61259	62790	64203	65744	67388

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	23833	24429	24979	25578	26217
2	25057	25683	26261	26891	27563
3	26287	26944	27550	28211	28916
4	27512	28200	28835	29527	30265
5	28734	29452	30115	30838	31609
6	29963	30712	31403	32157	32961
7	31189	31969	32688	33473	34310
8	32423	33234	33982	34798	35668
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26917	27590	28211	28888	29610
2	28436	29147	29803	30518	31281
3	29943	30692	31383	32136	32939
4	31459	32245	32971	33762	34606
5	32980	33805	34566	35396	36281
6	34492	35354	36149	37017	37942
7	36003	36903	37733	38639	39605
8	37519	38457	39322	40266	41273
9	39037	40013	40913	41895	42942

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30161	30915	31611	32370	33179
2	31659	32450	33180	33976	34825
3	33146	33975	34739	35573	36462
4	34638	35504	36303	37174	38103
5	36132	37035	37868	38777	39746
6	37622	38563	39431	40377	41386
7	39113	40091	40993	41977	43026
8	40607	41622	42558	43579	44668
9	42110	43163	44134	45193	46323
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36931	37854	38706	39635	40626
2	38777	39746	40640	41615	42655
3	40618	41633	42570	43592	44682
4	42467	43529	44508	45576	46715
5	44309	45417	46439	47554	48743
6	46151	47305	48369	49530	50768
7	48005	49205	50312	51519	52807
8	49843	51089	52239	53493	54830
9	51684	52976	54168	55468	56855
10	53544	54883	56118	57465	58902
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40120	41123	42048	43057	44133
2	41926	42974	43941	44996	46121
3	43722	44815	45823	46923	48096
4	45531	46669	47719	48864	50086
5	47329	48512	49604	50794	52064
6	49130	50358	51491	52727	54045
7	50930	52203	53378	54659	56025
8	52730	54048	55264	56590	58005
9	54533	55896	57154	58526	59989
10	56332	57740	59039	60456	61967

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42436	43497	44476	45543	46682
2	44241	45347	46367	47480	48667
3	46041	47192	48254	49412	50647
4	47845	49041	50144	51347	52631
5	49647	50888	52033	53282	54614
6	51447	52733	53919	55213	56593
7	53247	54578	55806	57145	58574
8	55052	56428	57698	59083	60560
9	56850	58271	59582	61012	62537
10	58644	60110	61462	62937	64510

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	24972	25596	26172	26800	27470
2	26340	26999	27606	28269	28976
3	27703	28396	29035	29732	30475
4	29065	29792	30462	31193	31973
5	30435	31196	31898	32664	33481
6	31800	32595	33328	34128	34981
7	33162	33991	34756	35590	36480
8	34523	35386	36182	37050	37976
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27945	28644	29288	29991	30741
2	29693	30435	31120	31867	32664
3	31441	32227	32952	33743	34587
4	33191	34021	34786	35621	36512
5	34935	35808	36614	37493	38430
6	36680	37597	38443	39366	40350
7	38425	39386	40272	41239	42270
8	40173	41177	42103	43113	44191
9	41914	42962	43929	44983	46108

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	32681	33498	34252	35074	35951
2	34429	35290	36084	36950	37874
3	36178	37082	37916	38826	39797
4	37921	38869	39744	40698	41715
5	39668	40660	41575	42573	43637
6	41417	42452	43407	44449	45560
7	43160	44239	45234	46320	47478
8	44910	46033	47069	48199	49404
9	46651	47817	48893	50066	51318
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37804	38749	39621	40572	41586
2	39889	40886	41806	42809	43879
3	41981	43031	43999	45055	46181
4	44074	45176	46192	47301	48484
5	46167	47321	48386	49547	50786
6	48257	49463	50576	51790	53085
7	50350	51609	52770	54036	55387
8	52437	53748	54957	56276	57683
9	54532	55895	57153	58525	59988
10	56620	58036	59342	60766	62285
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39877	40874	41794	42797	43867
2	41993	43043	44011	45067	46194
3	44108	45211	46228	47337	48520
4	46224	47380	48446	49609	50849
5	48346	49555	50670	51886	53183
6	50462	51724	52888	54157	55511
7	52575	53889	55102	56424	57835
8	54690	56057	57318	58694	60161
9	56810	58230	59540	60969	62493
10	58923	60396	61755	63237	64818

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42243	43299	44273	45336	46469
2	44356	45465	46488	47604	48794
3	46476	47638	48710	49879	51126
4	48590	49805	50926	52148	53452
5	50708	51976	53145	54420	55781
6	52821	54142	55360	56689	58106
7	54941	56315	57582	58964	60438
8	57054	58480	59796	61231	62762
9	59172	60651	62016	63504	65092
10	61292	62824	64238	65780	67425

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27975	28674	29319	30023	30774
2	29419	30154	30832	31572	32361
3	30868	31640	32352	33128	33956
4	32319	33127	33872	34685	35552
5	33764	34608	35387	36236	37142
6	35211	36091	36903	37789	38734
7	36657	37573	38418	39340	40324
8	38104	39057	39936	40894	41916
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30432	31193	31895	32660	33477
2	31859	32655	33390	34191	35046
3	33281	34113	34881	35718	36611
4	34708	35576	36376	37249	38180
5	36129	37032	37865	38774	39743
6	37554	38493	39359	40304	41312
7	38979	39953	40852	41832	42878
8	40403	41413	42345	43361	44445
9	41827	42873	43838	44890	46012

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33833	34679	35459	36310	37218
2	35762	36656	37481	38381	39341
3	37693	38635	39504	40452	41463
4	39622	40613	41527	42524	43587
5	41552	42591	43549	44594	45709
6	43481	44568	45571	46665	47832
7	45413	46548	47595	48737	49955
8	47340	48524	49616	50807	52077
9	49270	50502	51638	52877	54199
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36413	37323	38163	39079	40056
2	38444	39405	40292	41259	42290
3	40472	41484	42417	43435	44521
4	42502	43565	44545	45614	46754
5	44529	45642	46669	47789	48984
6	46560	47724	48798	49969	51218
7	48589	49804	50925	52147	53451
8	50620	51886	53053	54326	55684
9	52648	53964	55178	56502	57915
10	54681	56048	57309	58684	60151
11	56708	58126	59434	60860	62382
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39140	40119	41022	42007	43057
2	41413	42448	43403	44445	45556
3	43687	44779	45787	46886	48058
4	45957	47106	48166	49322	50555
5	48232	49438	50550	51763	53057
6	50502	51765	52930	54200	55555
7	52776	54095	55312	56639	58055
8	55053	56429	57699	59084	60561
9	57323	58756	60078	61520	63058
10	59599	61089	62464	63963	65562
11	61870	63417	64844	66400	68060

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42354	43413	44390	45455	46591
2	44534	45647	46674	47794	48989
3	46716	47884	48961	50136	51389
4	48901	50124	51252	52482	53794
5	51083	52360	53538	54823	56194
6	53270	54602	55831	57171	58600
7	55451	56837	58116	59511	60999
8	57635	59076	60405	61855	63401
9	59818	61313	62693	64198	65803
10	62001	63551	64981	66541	68205
11	64183	65788	67268	68882	70604

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	25815	26460	27055	27704	28397
2	27317	28000	28630	29317	30050
3	28823	29544	30209	30934	31707
4	30317	31075	31774	32537	33350
5	31822	32618	33352	34152	35006
6	33326	34159	34928	35766	36660
7	34823	35694	36497	37373	38307
8	36326	37234	38072	38986	39961
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27343	28027	28658	29346	30080
2	28881	29603	30269	30995	31770
3	30426	31187	31889	32654	33470
4	31965	32764	33501	34305	35163
5	33508	34346	35119	35962	36861
6	35049	35925	36733	37615	38555
7	36590	37505	38349	39269	40251
8	38131	39084	39963	40922	41945
9	39690	40682	41597	42595	43660

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	31539	32327	33054	33847	34693
2	33087	33914	34677	35509	36397
3	34646	35512	36311	37182	38112
4	36193	37098	37933	38843	39814
5	37750	38694	39565	40515	41528
6	39303	40286	41192	42181	43236
7	40852	41873	42815	43843	44939
8	42409	43469	44447	45514	46652
9	43962	45061	46075	47181	48361
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36839	37760	38610	39537	40525
2	38745	39714	40608	41583	42623
3	40644	41660	42597	43619	44709
4	42546	43610	44591	45661	46803
5	44447	45558	46583	47701	48894
6	46348	47507	48576	49742	50986
7	48248	49454	50567	51781	53076
8	50153	51407	52564	53826	55172
9	52055	53356	54557	55866	57263
10	53941	55290	56534	57891	59338
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40519	41532	42466	43485	44572
2	42708	43776	44761	45835	46981
3	44896	46018	47053	48182	49387
4	47085	48262	49348	50532	51795
5	49265	50497	51633	52872	54194
6	51453	52739	53926	55220	56601
7	53637	54978	56215	57564	59003
8	55823	57219	58506	59910	61408
9	58011	59461	60799	62258	63814
10	60185	61690	63078	64592	66207

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42849	43920	44908	45986	47136
2	45034	46160	47199	48332	49540
3	47221	48402	49491	50679	51946
4	49408	50643	51782	53025	54351
5	51592	52882	54072	55370	56754
6	53781	55126	56366	57719	59162
7	55966	57365	58656	60064	61566
8	58148	59602	60943	62406	63966
9	60336	61844	63235	64753	66372
10	62512	64075	65517	67089	68766

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27617	28307	28944	29639	30380
2	29585	30325	31007	31751	32545
3	31550	32339	33067	33861	34708
4	33523	34361	35134	35977	36876
5	35492	36379	37198	38091	39043
6	37460	38397	39261	40203	41208
7	39430	40416	41325	42317	43375
8	41401	42436	43391	44432	45543
9	43366	44450	45450	46541	47705
10	45338	46471	47517	48657	49873
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29761	30505	31191	31940	32739
2	31550	32339	33067	33861	34708
3	33341	34175	34944	35783	36678
4	35131	36009	36819	37703	38646
5	36924	37847	38699	39628	40619
6	38714	39682	40575	41549	42588
7	40500	41513	42447	43466	44553
8	42294	43351	44326	45390	46525
9	44082	45184	46201	47310	48493
10	45860	47007	48065	49219	50449
11	47647	48838	49937	51135	52413

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	32189	32994	33736	34546	35410
2	34034	34885	35670	36526	37439
3	35879	36776	37603	38505	39468
4	37720	38663	39533	40482	41494
5	39560	40549	41461	42456	43517
6	41411	42446	43401	44443	45554
7	43253	44334	45332	46420	47581
8	45096	46223	47263	48397	49607
9	46940	48114	49197	50378	51637
10	48770	49989	51114	52341	53650
11	50613	51878	53045	54318	55676
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35014	35889	36697	37578	38517
2	36757	37676	38524	39449	40435
3	38496	39458	40346	41314	42347
4	40236	41242	42170	43182	44262
5	41972	43021	43989	45045	46171
6	43712	44805	45813	46913	48086
7	45452	46588	47636	48779	49998
8	47189	48369	49457	50644	51910
9	48926	50149	51277	52508	53821
10	50670	51937	53106	54381	55741
11	52404	53714	54923	56241	57647
12	54139	55492	56741	58103	59556

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38255	39211	40093	41055	42081
2	40065	41067	41991	42999	44074
3	41876	42923	43889	44942	46066
4	43684	44776	45783	46882	48054
5	45498	46635	47684	48828	50049
6	47304	48487	49578	50768	52037
7	49116	50344	51477	52712	54030
8	50924	52197	53371	54652	56018
9	52736	54054	55270	56596	58011
10	54544	55908	57166	58538	60001
11	56365	57774	59074	60492	62004
12	58173	59627	60969	62432	63993
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41439	42475	43431	44473	45585
2	43463	44550	45552	46645	47811
3	45483	46620	47669	48813	50033
4	47505	48693	49789	50984	52259
5	49526	50764	51906	53152	54481
6	51546	52835	54024	55321	56704
7	53560	54899	56134	57481	58918
8	55585	56975	58257	59655	61146
9	57606	59046	60375	61824	63370
10	59623	61114	62489	63989	65589
11	61650	63191	64613	66164	67818
12	63669	65261	66729	68330	70038

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29869	30616	31305	32056	32857
2	31094	31871	32588	33370	34204
3	32318	33126	33871	34684	35551
4	33537	34375	35148	35992	36892
5	34768	35637	36439	37314	38247
6	35990	36890	37720	38625	39591
7	37216	38146	39004	39940	40939
8	38434	39395	40281	41248	42279
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33644	34485	35261	36107	37010
2	35385	36270	37086	37976	38925
3	37129	38057	38913	39847	40843
4	38869	39841	40737	41715	42758
5	40612	41627	42564	43586	44676
6	42356	43415	44392	45457	46593
7	44098	45200	46217	47326	48509
8	45835	46981	48038	49191	50421
9	47572	48761	49858	51055	52331

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35153	36032	36843	37727	38670
2	37075	38002	38857	39790	40785
3	39001	39976	40875	41856	42902
4	40923	41946	42890	43919	45017
5	42848	43919	44907	45985	47135
6	44772	45891	46924	48050	49251
7	46697	47864	48941	50116	51369
8	48622	49838	50959	52182	53487
9	50545	51809	52975	54246	55602
10	52481	53793	55003	56323	57731
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39924	40922	41843	42847	43918
2	42032	43083	44052	45109	46237
3	44139	45242	46260	47370	48554
4	46251	47407	48474	49637	50878
5	48357	49566	50681	51897	53194
6	50465	51727	52891	54160	55514
7	52575	53889	55102	56424	57835
8	54682	56049	57310	58685	60152
9	56790	58210	59520	60948	62472
10	58891	60363	61721	63202	64782
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41770	42814	43777	44828	45949
2	43889	44986	45998	47102	48280
3	46020	47171	48232	49390	50625
4	48139	49342	50452	51663	52955
5	50265	51522	52681	53945	55294
6	52389	53699	54907	56225	57631
7	54512	55875	57132	58503	59966
8	56633	58049	59355	60780	62300
9	58758	60227	61582	63060	64637
10	60869	62391	63795	65326	66959

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	45054	46180	47219	48352	49561
2	47718	48911	50011	51211	52491
3	50377	51636	52798	54065	55417
4	53038	54364	55587	56921	58344
5	55701	57094	58379	59780	61275
6	58358	59817	61163	62631	64197
7	61016	62541	63948	65483	67120
8	63641	65232	66700	68301	70009
9	66011	67661	69183	70843	72614
10	68379	70088	71665	73385	75220

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29042	29768	30438	31169	31948
2	30182	30937	31633	32392	33202
3	31324	32107	32829	33617	34457
4	32463	33275	34024	34841	35712
5	33610	34450	35225	36070	36972
6	34750	35619	36420	37294	38226
7	35890	36787	37615	38518	39481
8	37040	37966	38820	39752	40746
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	31747	32541	33273	34072	34924
2	32931	33754	34513	35341	36225
3	34125	34978	35765	36623	37539
4	35314	36197	37011	37899	38846
5	36506	37419	38261	39179	40158
6	37694	38636	39505	40453	41464
7	38886	39858	40755	41733	42776
8	40079	41081	42005	43013	44088
9	41277	42309	43261	44299	45406

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35081	35958	36767	37649	38590
2	36501	37414	38256	39174	40153
3	37929	38877	39752	40706	41724
4	39347	40331	41238	42228	43284
5	40776	41795	42735	43761	44855
6	42202	43257	44230	45292	46424
7	43627	44718	45724	46821	47992
8	45046	46172	47211	48344	49553
9	46474	47636	48708	49877	51124
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	43315	44398	45397	46487	47649
2	45472	46609	47658	48802	50022
3	47632	48823	49922	51120	52398
4	49786	51031	52179	53431	54767
5	51946	53245	54443	55750	57144
6	54098	55450	56698	58059	59510
7	56252	57658	58955	60370	61879
8	58410	59870	61217	62686	64253
9	60566	62080	63477	65000	66625
10	62723	64291	65738	67316	68999
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	46133	47286	48350	49510	50748
2	48291	49498	50612	51827	53123
3	50456	51717	52881	54150	55504
4	52614	53929	55142	56465	57877
5	54778	56147	57410	58788	60258
6	56936	58359	59672	61104	62632
7	59103	60581	61944	63431	65017
8	61263	62795	64208	65749	67393
9	63412	64997	66459	68054	69755
10	65340	66974	68481	70125	71878

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	48610	49825	50946	52169	53473
2	50923	52196	53370	54651	56017
3	53239	54570	55798	57137	58565
4	55556	56945	58226	59623	61114
5	57866	59313	60648	62104	63657
6	60185	61690	63078	64592	66207
7	62497	64059	65500	67072	68749
8	64652	66268	67759	69385	71120
9	66711	68379	69918	71596	73386
10	68774	70493	72079	73809	75654

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26578	27242	27855	28524	29237
2	27943	28642	29286	29989	30739
3	29312	30045	30721	31458	32244
4	30673	31440	32147	32919	33742
5	32042	32843	33582	34388	35248
6	33407	34242	35012	35852	36748
7	34774	35643	36445	37320	38253
8	36147	37051	37885	38794	39764
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30013	30763	31455	32210	33015
2	31702	32495	33226	34023	34874
3	33395	34230	35000	35840	36736
4	35082	35959	36768	37650	38591
5	36775	37694	38542	39467	40454
6	38466	39428	40315	41283	42315
7	40155	41159	42085	43095	44172
8	41845	42891	43856	44909	46032
9	43525	44613	45617	46712	47880

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33633	34474	35250	36096	36998
2	35293	36175	36989	37877	38824
3	36957	37881	38733	39663	40655
4	38623	39589	40480	41452	42488
5	40288	41295	42224	43237	44318
6	41953	43002	43970	45025	46151
7	43612	44702	45708	46805	47975
8	45274	46406	47450	48589	49804
9	46954	48128	49211	50392	51652
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41185	42215	43165	44201	45306
2	43240	44321	45318	46406	47566
3	45303	46436	47481	48621	49837
4	47361	48545	49637	50828	52099
5	49416	50651	51791	53034	54360
6	51479	52766	53953	55248	56629
7	53535	54873	56108	57455	58891
8	55598	56988	58270	59668	61160
9	57656	59097	60427	61877	63424
10	59696	61188	62565	64067	65669
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	44740	45859	46891	48016	49216
2	46748	47917	48995	50171	51425
3	48757	49976	51100	52326	53634
4	50762	52031	53202	54479	55841
5	52772	54091	55308	56635	58051
6	54784	56154	57417	58795	60265
7	56792	58212	59522	60951	62475
8	58798	60268	61624	63103	64681
9	60806	62326	63728	65257	66888
10	62811	64381	65830	67410	69095

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	47321	48504	49595	50785	52055
2	49326	50559	51697	52938	54261
3	51339	52622	53806	55097	56474
4	53347	54681	55911	57253	58684
5	55352	56736	58013	59405	60890
6	57360	58794	60117	61560	63099
7	59372	60856	62225	63718	65311
8	61382	62917	64333	65877	67524
9	63387	64972	66434	68028	69729
10	65320	66953	68459	70102	71855

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26961	27635	28257	28935	29658
2	28437	29148	29804	30519	31282
3	29906	30654	31344	32096	32898
4	31384	32169	32893	33682	34524
5	32854	33675	34433	35259	36140
6	34327	35185	35977	36840	37761
7	35802	36697	37523	38424	39385
8	37275	38207	39067	40005	41005
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30174	30928	31624	32383	33193
2	32059	32860	33599	34405	35265
3	33943	34792	35575	36429	37340
4	35829	36725	37551	38452	39413
5	37710	38653	39523	40472	41484
6	39598	40588	41501	42497	43559
7	41481	42518	43475	44518	45631
8	43366	44450	45450	46541	47705
9	45251	46382	47426	48564	49778

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35284	36166	36980	37868	38815
2	37164	38093	38950	39885	40882
3	39048	40024	40925	41907	42955
4	40934	41957	42901	43931	45029
5	42816	43886	44873	45950	47099
6	44705	45823	46854	47978	49177
7	46589	47754	48828	50000	51250
8	48468	49680	50798	52017	53317
9	50363	51622	52783	54050	55401
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40811	41831	42772	43799	44894
2	43066	44143	45136	46219	47374
3	45320	46453	47498	48638	49854
4	47582	48772	49869	51066	52343
5	49840	51086	52235	53489	54826
6	52093	53395	54596	55906	57304
7	54350	55709	56962	58329	59787
8	56607	58022	59327	60751	62270
9	58867	60339	61697	63178	64757
10	61129	62657	64067	65605	67245
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	43050	44126	45119	46202	47357
2	45343	46477	47523	48664	49881
3	47625	48816	49914	51112	52390
4	49909	51157	52308	53563	54902
5	52198	53503	54707	56020	57421
6	54484	55846	57103	58473	59935
7	56771	58190	59499	60927	62450
8	59055	60531	61893	63378	64962
9	61337	62870	64285	65828	67474
10	63619	65209	66676	68276	69983

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	45605	46745	47797	48944	50168
2	47892	49089	50194	51399	52684
3	50178	51432	52589	53851	55197
4	52464	53776	54986	56306	57714
5	54750	56119	57382	58759	60228
6	57036	58462	59777	61212	62742
7	59324	60807	62175	63667	65259
8	61604	63144	64565	66115	67768
9	63890	65487	66960	68567	70281
10	65964	67613	69134	70793	72563

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30691	31458	32166	32938	33761
2	32278	33085	33829	34641	35507
3	33866	34713	35494	36346	37255
4	35451	36337	37155	38047	38998
5	37039	37965	38819	39751	40745
6	38627	39593	40484	41456	42492
7	40216	41221	42148	43160	44239
8	41802	42847	43811	44862	45984
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33386	34221	34991	35831	36727
2	34947	35821	36627	37506	38444
3	36511	37424	38266	39184	40164
4	38073	39025	39903	40861	41883
5	39637	40628	41542	42539	43602
6	41198	42228	43178	44214	45319
7	42760	43829	44815	45891	47038
8	44323	45431	46453	47568	48757
9	45885	47032	48090	49244	50475

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37113	38041	38897	39831	40827
2	39231	40212	41117	42104	43157
3	41349	42383	43337	44377	45486
4	43466	44553	45555	46648	47814
5	45583	46723	47774	48921	50144
6	47704	48897	49997	51197	52477
7	49816	51061	52210	53463	54800
8	51933	53231	54429	55735	57128
9	54051	55402	56649	58009	59459
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39906	40904	41824	42828	43899
2	42094	43146	44117	45176	46305
3	44279	45386	46407	47521	48709
4	46464	47626	48698	49867	51114
5	48652	49868	50990	52214	53519
6	50833	52104	53276	54555	55919
7	53015	54340	55563	56897	58319
8	55204	56584	57857	59246	60727
9	57386	58821	60144	61587	63127
10	59571	61060	62434	63932	65530
11	61757	63301	64725	66278	67935
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42842	43913	44901	45979	47128
2	45237	46368	47411	48549	49763
3	47635	48826	49925	51123	52401
4	50029	51280	52434	53692	55034
5	52425	53736	54945	56264	57671
6	54822	56193	57457	58836	60307
7	57219	58649	59969	61408	62943
8	59613	61103	62478	63977	65576
9	62009	63559	64989	66549	68213
10	64403	66013	67498	69118	70846
11	66800	68470	70011	71691	73483

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	46342	47501	48570	49736	50979
2	48619	49834	50955	52178	53482
3	50891	52163	53337	54617	55982
4	53159	54488	55714	57051	58477
5	55427	56813	58091	59485	60972
6	57702	59145	60476	61927	63475
7	59972	61471	62854	64362	65971
8	62242	63798	65233	66799	68469
9	64511	66124	67612	69235	70966
10	66787	68457	69997	71677	73469
11	69058	70784	72377	74114	75967

ANNEXE « A1-2 »**SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ONTARIO**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****ENSEIGNANTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 1	X					
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		27443	28129	28762	29452	30188
1	27443	29638	30379	31063	31809	32604
2	28570	30856	31627	32339	33115	33943
3	29694	32070	32872	33612	34419	35279
4	30817	33282	34114	34882	35719	36612
5	31947	34503	35366	36162	37030	37956
6	33069	35715	36608	37432	38330	39288
7	34193	36928	37851	38703	39632	40623
8	35318	38143	39097	39977	40936	41959

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 2	X					
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		30909	31682	32395	33172	34001
1	30909	33382	34217	34987	35827	36723
2	32516	35117	35995	36805	37688	38630
3	34117	36846	37767	38617	39544	40533
4	35718	38575	39539	40429	41399	42434
5	37319	40305	41313	42243	43257	44338
6	38920	42034	43085	44054	45111	46239
7	40522	43764	44858	45867	46968	48142
8	42129	45499	46636	47685	48829	50050
9	43715	47212	48392	49481	50669	51936

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 3		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		32301	33109	33854	34666	35533	
1	32301	34885	35757	36562	37439	38375	
2	34070	36796	37716	38565	39491	40478	
3	35841	38708	39676	40569	41543	42582	
4	37610	40619	41634	42571	43593	44683	
5	39379	42529	43592	44573	45643	46784	
6	41148	44440	45551	46576	47694	48886	
7	42917	46350	47509	48578	49744	50988	
8	44686	48261	49468	50581	51795	53090	
9	46460	50177	51431	52588	53850	55196	
10	48224	52082	53384	54585	55895	57292	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 4		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		36678	37595	38441	39364	40348	
1	36678	39612	40602	41516	42512	43575	
2	38619	41709	42752	43714	44763	45882	
3	40554	43798	44893	45903	47005	48180	
4	42492	45891	47038	48096	49250	50481	
5	44433	47988	49188	50295	51502	52790	
6	46371	50081	51333	52488	53748	55092	
7	48308	52173	53477	54680	55992	57392	
8	50247	54267	55624	56876	58241	59697	
9	52183	56358	57767	59067	60485	61997	
10	54119	58449	59910	61258	62728	64296	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 5		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		38379	39338	40223	41188	42218	
1	38379	41449	42485	43441	44484	45596	
2	40328	43554	44643	45647	46743	47912	
3	42277	45659	46800	47853	49001	50226	
4	44226	47764	48958	50060	51261	52543	
5	46179	49873	51120	52270	53524	54862	
6	48124	51974	53273	54472	55779	57173	
7	50078	54084	55436	56683	58043	59494	
8	52027	56189	57594	58890	60303	61811	
9	53973	58291	59748	61092	62558	64122	
10	55932	60407	61917	63310	64829	66450	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 6	X				
	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0	41400	42435	43390	44431	45542
1	41400	44712	45830	46861	47986
2	43838	47345	48529	49621	50812
3	46286	49989	51239	52392	53649
4	48729	52627	53943	55157	56481
5	51174	55268	56650	57925	59315
6	53616	57905	59353	60688	62145
7	56060	60545	62059	63455	64978
8	58613	63302	64885	66345	67937
9	60939	65814	67459	68977	70632
10	63389	68460	70172	71751	73473

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

(en dollars)

ALBERTA**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****ENSEIGNANTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 1	X	X				
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		24972	25596	26172	26800	27470
1	24972	27469	28156	28790	29481	30218
2	26340	28974	29698	30366	31095	31872
3	27703	30473	31235	31938	32705	33523
4	29065	31972	32771	33508	34312	35170
5	30435	33479	34316	35088	35930	36828
6	31800	34980	35855	36662	37542	38481
7	33162	36478	37390	38231	39149	40128
8	34523	37975	38924	39800	40755	41774

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 2	X	X				
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		27945	28644	29288	29991	30741
1	27945	30740	31509	32218	32991	33816
2	29693	32662	33479	34232	35054	35930
3	31441	34585	35450	36248	37118	38046
4	33191	36510	37423	38265	39183	40163
5	34935	38429	39390	40276	41243	42274
6	36680	40348	41357	42288	43303	44386
7	38425	42268	43325	44300	45363	46497
8	40173	44190	45295	46314	47426	48612
9	41914	46105	47258	48321	49481	50718

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 3		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		32681	33498	34252	35074	35951	
1	32681	35949	36848	37677	38581	39546	
2	34429	37872	38819	39692	40645	41661	
3	36178	39796	40791	41709	42710	43778	
4	37921	41713	42756	43718	44767	45886	
5	39668	43635	44726	45732	46830	48001	
6	41417	45559	46698	47749	48895	50117	
7	43160	47476	48663	49758	50952	52226	
8	44910	49401	50636	51775	53018	54343	
9	46651	51316	52599	53782	55073	56450	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 4		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		37804	38749	39621	40572	41586	
1	37804	41584	42624	43583	44629	45745	
2	39889	43878	44975	45987	47091	48268	
3	41981	46179	47333	48398	49560	50799	
4	44074	48481	49693	50811	52030	53331	
5	46167	50784	52054	53225	54502	55865	
6	48257	53083	54410	55634	56969	58393	
7	50350	55385	56770	58047	59440	60926	
8	52437	57681	59123	60453	61904	63452	
9	54532	59985	61485	62868	64377	65986	
10	56620	62282	63839	65275	66842	68513	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 5		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		39877	40874	41794	42797	43867	
1	39877	43865	44962	45974	47077	48254	
2	41993	46192	47347	48412	49574	50813	
3	44108	48519	49732	50851	52071	53373	
4	46224	50846	52117	53290	54569	55933	
5	48346	53181	54511	55737	57075	58502	
6	50462	55508	56896	58176	59572	61061	
7	52575	57833	59279	60613	62068	63620	
8	54690	60159	61663	63050	64563	66177	
9	56810	62491	64053	65494	67066	68743	
10	58923	64815	66435	67930	69560	71299	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 6	X					
	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06	
0		42243	43299	44273	45336	46469
1	42243	46467	47629	48701	49870	51117
2	44356	48792	50012	51137	52364	53673
3	46476	51124	52402	53581	54867	56239
4	48590	53449	54785	56018	57362	58796
5	50708	55779	57173	58459	59862	61359
6	52821	58103	59556	60896	62358	63917
7	54941	60435	61946	63340	64860	66482
8	57054	62759	64328	65775	67354	69038
9	59172	65089	66716	68217	69854	71600
10	61292	67421	69107	70662	72358	74167

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

(en dollars)

ONTARIO

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	68000	70720	73549	76491
	A	69700	72488	75388	78403
	B	71268	74119	77084	80167
	C	72978	75898	78934	82091
	D	74802	77795	80907	84143

NIVEAU 2

À :	X	77000	80080	83283	86615
	A	78925	82082	85365	88780
	B	80701	83929	87286	90778
	C	82638	85943	89381	92957
	D	84704	88092	91616	95281

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

(en dollars)

ALBERTA

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	65000	67600	70304	73116
	A	66625	69290	72062	74944
	B	68124	70849	73683	76630
	C	69759	72549	75451	78469
	D	71503	74363	77337	80431

NIVEAU 2

À :	X	70500	73320	76253	79303
	A	72263	75153	78159	81285
	B	73889	76844	79918	83114
	C	75662	78688	81836	85109
	D	77554	80655	83882	87237

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

(en dollars)

ONTARIO

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE ADJOINTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	62500	65000	67600	70304
	A	64063	66625	69290	72062
	B	65504	68124	70849	73683
	C	67076	69759	72549	75451
	D	68753	71503	74363	77337

NIVEAU 2

À :	X	71500	74360	77334	80428
	A	73288	76219	79268	82438
	B	74937	77934	81052	84293
	C	76735	79804	82997	86316
	D	78653	81799	85072	88474

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

(en dollars)

ALBERTA

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE ADJOINTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	61000	63440	65978	68617
	A	62525	65026	67627	70332
	B	63932	66489	69149	71914
	C	65466	68085	70809	73640
	D	67103	69787	72579	75481

NIVEAU 2

À :	X	67500	70200	73008	75928
	A	69188	71955	74833	77827
	B	70745	73574	76517	79578
	C	72443	75340	78353	81488
	D	74254	77224	80312	83525

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-EST

**

2. Tout employé-e a droit à une rémunération conforme au taux de rémunération pour la région appropriée précisé dans les grilles de salaire des annexes « A1 », « A1-1 et A1-2 » qui tiennent compte du degré d'instruction et de l'expérience ainsi que de la certification professionnelle. De plus, les employé-e-s à ces niveaux ont droit aux indemnités appropriées qui figurent à l'article 50.

**

3. Les taux de rémunération des appendices « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » s'appliquent tel qu'il est indiqué.

**

7. Taux de rémunération lors de la promotion, mutation ou rétrogradation d'un employé-e
- a) Nonobstant le sous-alinéa 2e)(iii) du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les articles 24, 25 et 26 du Règlement susdit s'appliquent dans le cas de l'employé-e qui est promu, muté ou rétrogradé à un poste classé dans un autre groupe ou sous-groupe.
 - b) Aux fins de l'application du présent article, le taux de rémunération maximal applicable au poste qu'occupe l'employé-e juste avant la nouvelle nomination désigne la rémunération maximale qui figure dans la colonne du niveau de la grille régionale appropriée de la formation et de l'expérience déterminée par le nombre d'années de formation pédagogique ou de scolarité à son crédit. S'il y a lieu, ce taux de rémunération maximal est augmenté par le pourcentage (%) indiqué dans la note 6 et/ou par les indemnités de l'article 50.
 - c) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur au taux qu'il ou elle touchait lorsque, de consentement mutuel, il est muté d'une région à une autre au cours d'une année scolaire. Le taux de rémunération le plus élevé lui sera payé pour le reste de cette année scolaire seulement. Le taux le plus élevé sera applicable si le taux de rémunération dans la nouvelle région est plus élevé.

Restructuration

**

8. Tout employé-e rémunéré selon l'appendice A1-2 Enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada et pour lequel une restructuration entre en vigueur le 1^{er} juillet 2003 passera au taux de rémunération de l'échelle « X » de l'appendice A1-2 qui figure immédiatement à côté de son ancien taux ou qui se rapproche le plus de son ancien taux mais non à un taux moindre.

**

9. Tout employé-e rémunéré selon l'appendice A1-2 Directeurs ou directrices ou directeurs adjoints ou directrices adjointes du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada et pour lequel une restructuration entre en vigueur le 1^{er} juillet 2003 passera au taux de rémunération de l'échelle « X » de la nouvelle grille de rémunération des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes de l'appendice A1-2 qui se rapproche le plus de son ancien taux mais non à un taux moindre. L'ancien taux de l'employé-e est le taux de rémunération de l'employé-e conformément à la note 8 sur la rémunération ainsi que les indemnités auxquels il a droit aux termes des articles 50.01 et 50.02 le 1^{er} juillet 2003.

**

10. Seule la différence entre les anciens taux de rémunération et les montants des indemnités prévues aux paragraphes 50.01 et 50.02 qui ont été payés à un employé-e au cours de la période de rétroactivité et le montant payable conformément aux nouveaux taux de rémunération des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes seront versés à l'employé-e.

**

12. La certification professionnelle et les titres de compétences suivants sont requis pour classer un employé-e aux divers niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes:

Certification professionnelle des directeurs ou des directrices et des directeurs adjoints ou des directrices adjointes

Tout employé-e- qui est nommé à des postes de contrôle en milieu scolaire doit être titulaire d'un brevet d'enseignement valide qui est

délivré par le ministre de l'Éducation, le ministère de l'Éducation ou par le Collège des enseignants de la province dans laquelle se trouve l'école. De plus, il devrait avoir, ou être en train d'obtenir une maîtrise en enseignement et des titres de compétences provinciaux dans les provinces où une telle exigence est prévue pour les directeurs ou les directrices ou les directeurs adjoints ou les directrices adjointes qui sont employés dans des écoles élémentaires et des écoles secondaires par des conseils des écoles publiques.

Titres de compétences des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes

- a) Niveau un - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
 - (i) Au minimum, un baccalauréat en éducation et des titres de compétences valides qui sont délivrés par le ministre de l'Éducation ou le Collège des enseignants de la province dans laquelle se trouve l'école.

- b) Niveau deux - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
 - (i) Une maîtrise en éducation et des titres de compétences valides qui ont été délivrés par le ministre de l'Éducation ou le Collège des enseignants de la province dans laquelle se trouve l'école, y compris des titres de compétences de directeur ou de directrice du brevet d'enseignement où une telle exigence est prévue par le règlement provincial.
 - (ii) Tout employé-e qui occupe un poste de directeur ou de directrice ou de directeur adjoint ou de directrice adjointe, à la date de signature de la présente convention, qui est en train d'achever les deux (2) derniers cours pour obtenir une maîtrise en éducation ou qui est en train d'achever le processus pour obtenir des titres de compétences provinciales de directeur ou de directrice, doit être classé à l'échelon approprié du niveau 2. Cette disposition prendra fin le 30 juin 2006.

**

22. Lors de l'application des nouveaux taux de rémunération, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération, sous réserve des dispositions des notes 9 et 20 ci-dessus.

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

(en dollars)

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

**ENSEIGNEMENT DES
LANGUES 1 -**

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	34092	34944	35730	36588	37503
2	35601	36491	37312	38207	39162
3	37117	38045	38901	39835	40831
4	38638	39604	40495	41467	42504
5	40150	41154	42080	43090	44167
6	41667	42709	43670	44718	45836
7	43185	44265	45261	46347	47506
8	44706	45824	46855	47980	49180
9	46216	47371	48437	49599	50839
10	47735	48928	50029	51230	52511
11	49250	50481	51617	52856	54177
12	50773	52042	53213	54490	55852

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38542	39506	40395	41364	42398
2	40177	41181	42108	43119	44197
3	41807	42852	43816	44868	45990
4	43444	44530	45532	46625	47791
5	45078	46205	47245	48379	49588
6	46710	47878	48955	50130	51383
7	48347	49556	50671	51887	53184
8	49975	51224	52377	53634	54975
9	51610	52900	54090	55388	56773
10	53245	54576	55804	57143	58572
11	54877	56249	57515	58895	60367
12	56513	57926	59229	60650	62166
13	58144	59598	60939	62402	63962
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40715	41733	42672	43696	44788
2	42347	43406	44383	45448	46584
3	43979	45078	46092	47198	48378
4	45616	46756	47808	48955	50179
5	47245	48426	49516	50704	51972
6	48881	50103	51230	52460	53772
7	50515	51778	52943	54214	55569
8	52147	53451	54654	55966	57365
9	53782	55127	56367	57720	59163
10	55416	56801	58079	59473	60960
11	57050	58476	59792	61227	62758
12	58681	60148	61501	62977	64551
13	60316	61824	63215	64732	66350

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	43405	44490	45491	46583	47748
2	45126	46254	47295	48430	49641
3	46853	48024	49105	50284	51541
4	48572	49786	50906	52128	53431
5	50294	51551	52711	53976	55325
6	52015	53315	54515	55823	57219
7	53739	55082	56321	57673	59115
8	55462	56849	58128	59523	61011
9	57181	58611	59930	61368	62902
10	58906	60379	61738	63220	64801
11	60629	62145	63543	65068	66695
12	62351	63910	65348	66916	68589
13	64071	65673	67151	68763	70482

**ENSEIGNEMENT DES
LANGUES 2 -**

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38172	39126	40006	40966	41990
2	39681	40673	41588	42586	43651
3	41197	42227	43177	44213	45318
4	42718	43786	44771	45846	46992
5	44230	45336	46356	47469	48656
6	45747	46891	47946	49097	50324
7	47265	48447	49537	50726	51994
8	48786	50006	51131	52358	53667
9	50296	51553	52713	53978	55327
10	51815	53110	54305	55608	56998
11	53330	54663	55893	57234	58665
12	54853	56224	57489	58869	60341

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42622	43688	44671	45743	46887
2	44257	45363	46384	47497	48684
3	45887	47034	48092	49246	50477
4	47524	48712	49808	51003	52278
5	49158	50387	51521	52758	54077
6	50790	52060	53231	54509	55872
7	52427	53738	54947	56266	57673
8	54055	55406	56653	58013	59463
9	55690	57082	58366	59767	61261
10	57325	58758	60080	61522	63060
11	58957	60431	61791	63274	64856
12	60593	62108	63505	65029	66655
13	62224	63780	65215	66780	68450
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	44795	45915	46948	48075	49277
2	46427	47588	48659	49827	51073
3	48059	49260	50368	51577	52866
4	49696	50938	52084	53334	54667
5	51325	52608	53792	55083	56460
6	52961	54285	55506	56838	58259
7	54595	55960	57219	58592	60057
8	56227	57633	58930	60344	61853
9	57862	59309	60643	62098	63650
10	59496	60983	62355	63852	65448
11	61130	62658	64068	65606	67246
12	62761	64330	65777	67356	69040
13	64396	66006	67491	69111	70839

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	47485	48672	49767	50961	52235
2	49206	50436	51571	52809	54129
3	50933	52206	53381	54662	56029
4	52652	53968	55182	56506	57919
5	54374	55733	56987	58355	59814
6	56095	57497	58791	60202	61707
7	57819	59264	60597	62051	63602
8	59542	61031	62404	63902	65500
9	61261	62793	64206	65747	67391
10	62986	64561	66014	67598	69288
11	64709	66327	67819	69447	71183
12	66431	68092	69624	71295	73077
13	68151	69855	71427	73141	74970

ANNEXE « A3 »

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

(en dollars)

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

EDS 1

De :	\$	50895	53551	55477	57396	59318
À :	A	52167	54890	56864	58831	60801
	B	53341	56125	58143	60155	62169
	C	54621	57472	59538	61599	63661
	D	55987	58909	61026	63139	65253

EDS 2

De :	\$	60979	62891	64791
À :	A	62503	64463	66411
	B	63909	65913	67905
	C	65443	67495	69535
	D	67079	69182	71273

EDS 3

De :	\$	65076	67133	69179
À :	A	66703	68811	70908
	B	68204	70359	72503
	C	69841	72048	74243
	D	71587	73849	76099

EDS 4

De :	\$	69782	71895	74006
À :	A	71527	73692	75856
	B	73136	75350	77563
	C	74891	77158	79425
	D	76763	79087	81411

EDS 5

De :	\$	75217	77530	79816
À :	A	77097	79468	81811
	B	78832	81256	83652
	C	80724	83206	85660
	D	82742	85286	87802

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

(en dollars)

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

LS-1

De :	\$	45426	46835	48243	49651	51056	52464
À :	A	46562	48006	49449	50892	52332	53776
	B	47610	49086	50562	52037	53509	54986
	C	48753	50264	51775	53286	54793	56306
	D	49972	51521	53069	54618	56163	57714

De :	\$	53872	55279
À :	A	55219	56661
	B	56461	57936
	C	57816	59326
	D	59261	60809

LS-2

De :	\$	50234	51891	53548	55201	56861
À :	A	51490	53188	54887	56581	58383
	B	52649	54385	56122	57854	59697
	C	53913	55690	57469	59242	61130
	D	55261	57082	58906	60723	62658

LS-3

De :	\$	58764	60653	62537	64424	66312
À :	A	60233	62169	64100	66035	67970
	B	61588	63568	65542	67521	69499
	C	63066	65094	67115	69142	71167
	D	64643	66721	68793	70871	72946

LS-4

De :	\$	60839	63033	65222	67419	69613	71805
À :	A	62360	64609	66853	69104	71353	73600
	B	63763	66063	68357	70659	72958	75256
	C	65293	67649	69998	72355	74709	77062
	D	66925	69340	71748	74164	76577	78989

LS-5

De :	\$	73354	75754	78151	80548	82949	85349
À :	A	75188	77648	80105	82562	85023	87483
	B	76880	79395	81907	84420	86936	89451
	C	78725	81300	83873	86446	89022	91598
	D	80693	83333	85970	88607	91248	93888

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

(en dollars)

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

**SOUS-GROUPE DES AIDES-ENSEIGNANTS
(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****RÉGION : MARITIMES**

De :	\$	26085	27177	28261	29349	30446
À :	A	26737	27856	28968	30083	31207
	B	27339	28483	29620	30760	31909
	C	27995	29167	30331	31498	32675
	D	28695	29896	31089	32285	33492

De :	\$	31534	32614
À :	A	32322	33429
	B	33049	34181
	C	33842	35001
	D	34688	35876

RÉGION : QUÉBEC

De :	\$	29074	30096	31112	32131	33144
À :	A	29801	30848	31890	32934	33973
	B	30472	31542	32608	33675	34737
	C	31203	32299	33391	34483	35571
	D	31983	33106	34226	35345	36460

De :	\$	34171	35189
À :	A	35025	36069
	B	35813	36881
	C	36673	37766
	D	37590	38710

RÉGION : ONTARIO

De :	\$	27137	28233	29340	30443	31547
À :	A	27815	28939	30074	31204	32336
	B	28441	29590	30751	31906	33064
	C	29124	30300	31489	32672	33858
	D	29852	31058	32276	33489	34704

De :	\$	32647	33755
À :	A	33463	34599
	B	34216	35377
	C	35037	36226
	D	35913	37132

RÉGION : MANITOBA

De :	\$	27350	28307	29269	30218	31170
À :	A	28034	29015	30001	30973	31949
	B	28665	29668	30676	31670	32668
	C	29353	30380	31412	32430	33452
	D	30087	31140	32197	33241	34288

De :	\$	32136	33090
À :	A	32939	33917
	B	33680	34680
	C	34488	35512
	D	35350	36400

RÉGION : SASKATCHEWAN

De :	\$	27170	28264	29358	30451	31545
À :	A	27849	28971	30092	31212	32334
	B	28476	29623	30769	31914	33062
	C	29159	30334	31507	32680	33855
	D	29888	31092	32295	33497	34701

De :	\$	32638	33724
À :	A	33454	34567
	B	34207	35345
	C	35028	36193
	D	35904	37098

RÉGION : ALBERTA

De :	\$	27511	28651	29793	30938	32086
À :	A	28199	29367	30538	31711	32888
	B	28833	30028	31225	32424	33628
	C	29525	30749	31974	33202	34435
	D	30263	31518	32773	34032	35296

De :	\$	33225	34369
À :	A	34056	35228
	B	34822	36021
	C	35658	36886
	D	36549	37808

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

De :	\$	27043	28194	29359	30528	31684
À :	A	27719	28899	30093	31291	32476
	B	28343	29549	30770	31995	33207
	C	29023	30258	31508	32763	34004
	D	29749	31014	32296	33582	34854

De :	\$	32849	34010
À :	A	33670	34860
	B	34428	35644
	C	35254	36499
	D	36135	37411

GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

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

SOUS-GROUPE DES MONITEURS DE LANGUE**LAI-1**

De :	\$	45196	46196	47185	48168	49156
À :	A	46326	47351	48365	49372	50385
	B	47368	48416	49453	50483	51519
	C	48505	49578	50640	51695	52755
	D	49718	50817	51906	52987	54074

De :	\$	50150	51135
À :	A	51404	52413
	B	52561	53592
	C	53822	54878
	D	55168	56250

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

De :	\$	33703	34701	35689	36673	37662
À :	A	34546	35569	36581	37590	38604
	B	35323	36369	37404	38436	39473
	C	36171	37242	38302	39358	40420
	D	37075	38173	39260	40342	41431

De :	\$	38656	39641
À :	A	39622	40632
	B	40513	41546
	C	41485	42543
	D	42522	43607

PEI-2

De :	\$	57285	58543	59809	61079
À :	A	58717	60007	61304	62606
	B	60038	61357	62683	64015
	C	61479	62830	64187	65551
	D	63016	64401	65792	67190

De :	\$	62344	63603		
À :	A	63903	65193		
	B	65341	66660		
	C	66909	68260		
	D	68582	69967		

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

Moniteurs de langue et d'éducation physique

**

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

**

Aides enseignants

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

**

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

**

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

**** ANNEXE « A6 »****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION (EMPLOYÉ-E-S À L'ASFC)**

- a) À compter de la date de la mutation ou nomination à l'ASFC, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, à la ligne appropriée dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement.
- b) Si le salaire de l'employé-e est plus élevé que le maximum de l'échelle pour son groupe et niveau, le taux salarial de l'employé-e demeurera le même jusqu'à ce que le taux maximal du groupe et niveau de l'employé-e soit égal, ou supérieur, au salaire de l'employé-e.
- c) À compter du 1^{er} juillet 2004, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne appropriée de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,25%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.
- d) À compter du 1^{er} juillet 2004, l'employé-e visée par le paragraphe b) recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 1^{er} juillet 2004, dont les versements se font aux deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,25% du salaire de l'employé-e.
- e) À compter du 1^{er} juillet 2005, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne appropriée de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,4%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.

- f) À compter du 1^{er} juillet 2005, l'employé-e visée par le paragraphe b) recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 1^{er} juillet 2005, dont les versements se font aux deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,4% du salaire de l'employé-e.
- g) À compter du 1^{er} juillet 2006, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne appropriée de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,5%) et du rajustement salarial réellement reçu.
- h) À compter du 1^{er} juillet 2006, l'employé-e continuant à être assujetti(e) au paragraphe b) recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 1^{er} juillet 2006, dont les versements se font aux deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,5% du salaire de l'employé-e.
- i) Toutes les autres dispositions de la nouvelle entente s'appliquent.

APPENDICE « B »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Partie IV

Recyclage

4.3 Personnes mises en disponibilité

**

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.

****APPENDICE « D »**

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

Les parties adhèrent au principe que le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) doit adopter, au minimum, les normes d'éducation provinciales qui ont été établies en vertu de la législation et de la réglementation applicables dans la province dans laquelle les écoles de l'AINC sont situées.

Les parties conviennent de former un comité local chargé d'examiner la taille des classes dans chaque collectivité comprenant des écoles fédérales de l'AINC.

Le but d'un tel comité est d'offrir annuellement la possibilité à un comité de professeurs de l'école, ou d'un groupe d'écoles, d'examiner l'effectif étudiant projeté et le placement planifié des étudiants dans les classes par année, ou dans les classes à années multiples le cas échéant, pour la prochaine année scolaire.

Un comité local chargé d'examiner la taille des classes pourra faire des recommandations au(x) directeur(s) ou directrice(s) de l'école ou des écoles sur l'organisation des classes et sur leur taille, en prenant en considération l'effectif étudiant projeté de l'école ou des écoles, les exigences relatives à l'enseignement et à la charge des cours, les dispositions à l'égard de l'éducation spécialisée et l'établissement des calendriers, dans les limites de la disponibilité du personnel enseignant pour la prochaine année scolaire.

Ce comité pourra également faire des recommandations écrites au surintendant ou à la surintendante de l'éducation, ou encore au directeur ou à la directrice de l'éducation lorsque les préoccupations à l'égard de la dotation en personnel ne peuvent être résolues au niveau de l'école. Les affectations à l'enseignement pour la prochaine année scolaire sont assujetties à l'approbation du directeur ou de la directrice de l'éducation, ou encore de son remplaçant ou de sa remplaçante, et

tout sera fait pour confirmer ces affectations au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours.

Dans les cas où la dotation en personnel d'une école ou des écoles génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes provinciales établies par la loi ou le règlement, un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes pourra faire une présentation documentée au comité régional de gestion des ressources humaines approprié, qui examinera la possibilité d'accroître la dotation en personnel professionnel du programme.

Des représentantes et représentants des comités locaux et régionaux chargés de l'examen de la taille des classes devront élaborer leurs critères relativement à la taille des classes et aux questions connexes.

Comité(s) local (aux) chargé(s) de l'examen de la taille des classes

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité local chargé de l'examen de la taille des classes doit être créé dans chaque école.

- a) Les professeurs de chaque école doivent élire jusqu'à trois (3) de leurs membres (un membre de chaque division : primaire, secondaire de premier cycle et secondaire de deuxième cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes de l'école.
- b) Les professeurs d'un groupe d'écoles doivent élire jusqu'à six (6) de leurs membres (deux membres de chaque division : primaire, secondaire de premier (1^{er}) cycle et secondaire de deuxième (2^e) cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes du groupe d'écoles.
- c) Chaque comité local chargé de l'examen de la taille des classes se réunira au moins deux (2) fois l'an, au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours et le 15 septembre de l'année scolaire suivante, avec le(s) directeur(s) ou la (les) directrice(s) de l'école ou des écoles et, le cas échéant, avec le ou la surintendant(e) de l'éducation, ou encore le ou la directrice de l'éducation.

Comité régional chargé de l'examen de la taille des classes

Un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit être composé de trois (3) représentantes ou représentants du ou des comités locaux chargés de l'examen de la taille des classes et jusqu'à trois (3) directeurs ou directrices ou vice-directeurs ou vice-directrices. Le comité régional chargé de l'examen de la

taille des classes doit avoir la possibilité de faire une présentation documentée visant une dotation supplémentaire en personnel professionnel au comité régional de gestion des ressources humaines dans les cas où il est déterminé que la dotation en personnel enseignant génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes établies par les lois et les règlements provinciaux. Le comité régional de gestion des ressources humaines doit fournir une réponse par écrit, au plus tard deux (2) semaines après la présentation documentée.

****APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA GRILLE D'INSTRUCTION ET
D'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST**

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ce comité révisera :

- les qualifications professionnelles des enseignants et des superviseurs (directeurs, directeurs adjoints, etc.) qui sont requises par les ministères de l'Éducation et/ou Collèges des enseignants au secteur élémentaire et secondaire.
- les définitions existantes concernant la formation pédagogique des enseignants des AINC et du SCC afin d'assurer la conformité avec les normes provinciales et de revoir en conséquence les définitions actuelles des qualifications et de l'expérience exigées pour les différents niveaux de la grille salariale.
- les taux régionaux des grilles salariales des employé-e-s ED-EST dont l'année de travail se compose de dix (10) mois et de douze (12) mois afin de refléter les notes de rémunération révisées.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

****APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'APPRENTISSAGE CONTINU**

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ce comité étudiera les préoccupations ainsi que les besoins communs et spécifiques des groupes et sous-groupes liés à l'apprentissage continu.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

****APPENDICE « H »**

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

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

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un programme d'apprentissage mixte (PAM). L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de l'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité de gouvernance mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Employeur pour administrer le PAM AFPC-SCT. Le comité de gouvernance se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence.

****APPENDICE « I »**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION**

À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération du groupe Enseignement et bibliothéconomie liée à l'examen de la classification pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négociateur n'aura pas été signifié.

****APPENDICE « J »**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT UNE ÉTUDE POUR COMPARER LA
RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST QUI
TRAVAILLENT DURANT UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe, Enseignement et bibliothéconomie.

Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude pour comparer la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois avec la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire des provinces où travaillent les professeurs ED-EST.

De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la présente convention pour établir les paramètres de l'étude.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

****APPENDICE « K »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

****APPENDICE « L »**

LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION

Le 14 mars 2005

Madame Nycole Turmel
Présidente nationale
Alliance de la Fonction publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario) K2P 0P1

Objet : Dénonciation des actes répréhensibles

Madame,

La présente donne suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations au sujet de la dénonciation des actes répréhensibles.

Les employés et employées qui font des dénonciations d'actes répréhensibles dans le cadre d'une procédure parlementaire, d'une enquête publique, à un superviseur ou à l'agent supérieur désigné dans leur ministère, ou à l'agent de l'intégrité de la fonction publique, à propos de l'usage abusif des fonds publics, d'actes illégaux, de cas graves de mauvaise gestion ou d'un risque grave et précis pour la santé ou la sécurité, doivent être protégés contre toute forme de représailles, notamment des mesures de licenciement, de suspension ou de rétrogradation ou des sanctions financières. Les dénonciations peuvent également être faites au public lorsque l'employé ou l'employée est d'avis qu'il y a eu infraction grave à une loi fédérale ou provinciale, ou qu'il existe un risque imminent grave et précis pour la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement et ne dispose pas du temps suffisant pour porter la dénonciation devant les personnes susmentionnées.

Les employés et employées qui sont d'avis que des représailles ont été exercées contre eux, en violation du principe dont il est question précédemment, peuvent présenter un grief directement au dernier palier du processus de règlement des griefs. Ce genre de grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La présente lettre demeure applicable jusqu'à ce que le projet de loi C-11, une Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles dans le secteur public et de protection des dénonciateurs, entre en vigueur ou qu'une loi établisse un mécanisme de dénonciation d'actes répréhensibles dans le secteur public.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Original signé par

Reg Alcock

****APPENDICE « M »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

Dans le cadre de la présente entente, l'Employeur et l'AFPC conviennent qu'au plus tard cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective, ils créeront un comité mixte qui aura pour objet d'examiner s'il est désirable pour l'Employeur d'envisager une contribution au financement du Fonds de justice sociale créé par l'AFPC en janvier 2003.

Le comité sera formé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC.

TABLE DES MATIÈRES

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

**17	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	15
**18	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	15
**19	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	17
**20	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	18
21	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	26
22	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	29
**22.01	Congé de bénévolat.....	29
22.02	Congé de deuil payé	29
22.03	Congé de maternité non payé.....	30
**22.04	Indemnité de maternité	32
22.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	35
**22.06	Congé parental non payé.....	36
**22.07	Indemnité parentale	37
22.08	Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides	41
22.09	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire	42
22.10	Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent	43
22.11	Congé non payé pour les obligations personnelles.....	43
22.12	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.....	44
**22.13	Congé payé pour obligations familiales.....	44
22.14	Congé pour comparution.....	45
22.15	Congé pour accident de travail.....	46
22.16	Congé de sélection du personnel.....	47
**22.17	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	47
**23	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	48
24	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	55
**25	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	58

**26	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	60
27	TEMPS DE DÉPLACEMENT	63
28	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	65
29	DISPONIBILITÉ	67
30	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	68
31	EXPOSÉ DES FONCTIONS	68
32	MESURES DISCIPLINAIRES	69
33	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	69
34	SANTÉ ET SÉCURITÉ	70
35	CONSULTATION MIXTE	71
**36	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	73
37	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	75
38	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	80
39	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE	84
**40	RÉGIME DE SOINS DENTAIREs	87
41	CESSATION OU TRANSFERT D'ACTIVITÉ	88
42	DISPOSITIONS DIVERSES – GROUPE ED	89
43	REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION REÇUE EN DEHORS DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL	90

44	DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS.....	90
**45	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU.....	92
**46	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT.....	98
**47	ARRÊT PÉDAGOGIQUE.....	100
48	ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EDS.....	101
49	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	102
**50	INDEMNITÉS.....	104
51	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	108
52	QUALITÉ D'AUTEUR – GROUPE LS.....	110
53	OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	110
54	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	111
55	DROITS D'INSCRIPTION.....	111
56	PRINCIPE DE POSTE.....	111
57	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	112
**58	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	112
59	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	114
60	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES.....	114

**61	CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS	115
**62	MARCHANDISES DANGEREUSES.....	116
**63	DURÉE DE LA CONVENTION	116
**APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION		118
ANNEXE « A1 »		119
	SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)	
	SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST) CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE	
ANNEXE « A1-2 »		161
	SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)	
ANNEXE « A2 »		180
	SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES (ED-LAT)	
ANNEXE « A3 »		189
	SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT (ED-EDS)	
ANNEXE « A4 »		192
	GRUPE DE LA BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)	

ANNEXE « A5 »	195
GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)	
**ANNEXE « A6 »	202
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION (EMPLOYÉS-E-S À L'AFPC)	
APPENDICE « B »	204
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	
APPENDICE « C »	246
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES ANNEXES « A-1 » ET « A1-1 » ET LEUR MISE EN ŒUVRE POUR LES PROFESSEURS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	
**APPENDICE « D »	247
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE ET LES QUESTIONS RELIÉES AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE POUR LES ÉCOLES D'AINC	
APPENDICE « E »	250
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL À LA BIBLIOTHÈQUE NATIONALE	

****APPENDICE « F »251**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL
DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA GRILLE D'INSTRUCTION ET
D'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST

****APPENDICE « G »252**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL
DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'APPRENTISSAGE CONTINU

****APPENDICE « H »253**

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

****APPENDICE « I »254**

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT
L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION

****APPENDICE « J »255**

LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU
TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE
ÉTUDE POUR COMPARER LA RÉMUNÉRATION
DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST QUI TRAVAILLENT
DURANT UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS

****APPENDICE « K »256**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL
DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE
EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

****APPENDICE « L »257**

LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION

****APPENDICE « M »259**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL
DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE FONDS
DE JUSTICE SOCIALE

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

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

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

**

« **conjoint de fait** » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé-e (common-law partner),

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales (membership dues),

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

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

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

**

« **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 « conjoint » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

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

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

ou

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

ou

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 4
SÛRETÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 5
PRIORITÉ DE LA LOI SUR
LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 6
RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7
RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

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

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

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

8.04

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

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

ARTICLE 9**UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

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

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

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

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

ARTICLE 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 11 INFORMATION

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

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

ARTICLE 12 CONFLITS DE TRAVAIL

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

ARTICLE 13 RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

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

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

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

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

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

et

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

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

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

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

et

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

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

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

et

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

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

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

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

Arbitrage des griefs

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

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

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

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

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

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

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

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

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

Cours de formation des représentants

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

ARTICLE 15

GRÈVES ILLÉGALES

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

ARTICLE 16

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

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

16.02

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

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

**

16.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport qui en découle.

ARTICLE 17

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

17.02

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

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

**

17.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport qui en découle.

ARTICLE 18

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

**

18.01

- a) Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).
- b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept heures et demie (7 1/2) par jour.

- c) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, au paragraphe 22.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 19

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

19.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

Aux fins de l'application du paragraphe 19.01, l'employé-e travaillant selon l'année scolaire, au sens où l'entend la présente convention, est réputé avoir touché la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures, par mois pendant la période du congé d'été, à la condition qu'il ou elle continue d'être au service de l'Employeur pendant l'année scolaire suivante.

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

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

et

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

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

**

19.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 19.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction anticipée de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

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

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

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

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

ARTICLE 20

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

20.01

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

20.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;

ou

neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;

- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe ED ou EU;

ou

douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service si l'employé-e fait partie du groupe LS;

- c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

20.03

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

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

Droit aux congés annuels payés

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

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

ED - 20.05 Attribution des congés annuels payés

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

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

et

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

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

LS/EU - 20.05

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

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

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

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

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

20.08

- a) L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b) L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante, sauf la part du solde qui dépasse deux cent vingt-cinq (225) heures qui est automatiquement convertie en espèces, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.
- c) Nonobstant l'alinéa b), pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.
- d) Quand, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e demande des congés annuels payés, conformément aux paragraphes ED 20.05 ou LS/EU 20.05, sans pouvoir se faire accorder tous les congés demandés, la part des congés acquis pendant cette année de congé annuel qu'il ou elle s'est vu refuser doit être inscrite au calendrier de l'année de congé annuel suivante, par accord mutuel. Un tel accord mutuel ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.
- e) Même si le solde de ses crédits de congé annuel ne doit pas normalement dépasser de plus deux cent vingt-cinq (225) heures le nombre de jours auxquels il ou elle a droit pour l'exercice en cours, l'employé-e peut demander, dans un cas exceptionnel, de reporter des crédits excédentaires de congé annuel à une fin précise. Il ou elle doit faire état dans sa demande de la durée et de l'objet du report.

Rappel pendant le congé annuel payé

20.09

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

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

Congé de cessation d'emploi

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

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

Paiements anticipés

20.12

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

Annulation ou déplacement de la période de congé annuel

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

20.14 Nomination à un poste chez un employeur distinct

Nonobstant le paragraphe 20.10, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

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

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction*

publique afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

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

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

**

Exclusions

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

20.17

- a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 20.03.
- b) **Disposition transitoire**
 À compter du 14 mars 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 20.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.
- c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 20.17a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 20.08 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 21

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Exclusions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
- ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :

- (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour,
et
 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept heures et demie (7 1/2).
- c)
- (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
 - (ii) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés sur une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e.
 - (iii) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question au sous-alinéa 21.05c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

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

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

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

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

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

ARTICLE 22

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

**

22.01 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e 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;

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

22.02 Congé de deuil payé

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

- b) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- c) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- d) Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas b) et c), l'employé-e bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux alinéas b) et c).

22.03 Congé de maternité non payé

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

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

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

22.04 Indemnité de maternité

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

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

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

- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

**

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

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles

l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

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

- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

22.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

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

et

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

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Dispositions transitoires

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

22.06 Congé parental non payé

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

**

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

**

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

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

**

- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- 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.

22.07 Indemnité parentale

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

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et 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 ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant;

**

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

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

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

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

**

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

gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

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

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

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

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des

prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Dispositions transitoires

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

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

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

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

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

22.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

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

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

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

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

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

22.13 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers et 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-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

- b) Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

**

- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

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

**

- d) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

22.14 Congé pour comparution

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

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

22.15 Congé pour accident de travail

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,
- ou
- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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

22.16 Congé de sélection du personnel

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

22.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

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

**

b) Congé personnel

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

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

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

Congé d'études

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si l'employé-e :

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

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

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

Perfectionnement professionnel

23.12 Perfectionnement professionnel

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

- d) Lorsque l'Employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.12a)(ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'Employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

23.13 Congé d'examen

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

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

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

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

23.15 Congé d'études

- a) Tout employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou se propose de fournir.
- b) Tout employé-e en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire équivalant à au moins cinquante pour cent (50 %) et pouvant atteindre cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employé-e qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.

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

ou

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

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

23.16 Assistance aux conférences et aux congrès

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

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

23.17 Perfectionnement professionnel

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité, à l'occasion, de participer,
 - (i) à des séminaires, à des ateliers de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif,
 - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur,

ou

 - (iii) d'exécuter des travaux dans un ministère ou un organisme associé pendant une courte période afin d'améliorer les connaissances du domaine de travail pertinent ou les connaissances techniques de l'employé-e.

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

23.18 Congé d'examen

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

**

23.19 Comité consultatif ministériel sur l'apprentissage continu

- a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur l'apprentissage continu. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un comité consultatif sur l'apprentissage continu. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.

- b) Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c) Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d) L'Employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e) Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

ARTICLE 24

INDEMNITÉ DE DÉPART

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

- a) **Mise en disponibilité**
 - (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

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

c) **Renvoi en cours de stage**

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

d) **Retraite**

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

ou

- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

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

e) **Décès**

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

f) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

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

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

24.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

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

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

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

**

25.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel 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.

**

25.03 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 doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (c.-à-d., établissements multiniveaux), l'IFP doit être déterminé en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

**

Montant de l'IFP**25.04****Indemnité de facteur pénologique
Niveau sécuritaire de l'établissement**

Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

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

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

25.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 25.10 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

25.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 25.09 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-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

25.09 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 ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base,

plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

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

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

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

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

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

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

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

ARTICLE 26

ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

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

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

ou

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

**

26.03

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

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

- (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 7 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément 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 26.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

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

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

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

26.07

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

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

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

ARTICLE 27

TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 28

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

ou

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

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

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

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

Non-cumul des paiements

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

28.04 Congé compensateur

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

28.05 Frais de transport

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

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

ou

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

ARTICLE 29

DISPONIBILITÉ

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

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

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

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

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

Non-cumul des paiements

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

ARTICLE 30**PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE****30.01 Prime de poste**

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

30.02 Prime de fin de semaine

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

ARTICLE 31**EXPOSÉ DES FONCTIONS**

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

ARTICLE 32

MESURES DISCIPLINAIRES

32.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

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

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

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

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

ARTICLE 33

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

33.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, l'employé-e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce

moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.

- b) Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

33.02

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

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

ARTICLE 34

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

ARTICLE 35

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

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

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

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

Comités de consultation

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 36

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

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

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

**

36.03

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

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation du CNM – PRI

Directive sur les voyages

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

Directive sur les uniformes

Directives sur le service extérieur

Santé / Sécurité

- Directive sur l'électricité
- Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle
- Directive sur l'hygiène
- Directive sur l'indemnité de premiers soins
- Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles
- Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
- Directive sur la manutention des matériaux
- Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins
- Directive sur le refus de travailler
- Directive sur les appareils de levage
- Directive sur les charpentes surélevées
- Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne
- Directive sur les comités et les représentants
- Directive sur les espaces clos dangereux
- Directive sur les outils et équipements
- Directive sur les pesticides
- Directive sur les substances hasardeuses
- Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique
- Protocole d'entente sur la définition de « conjoint ».

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

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

ARTICLE 37

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

37.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 14 des règlements du CNM.

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

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,
- et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, il ou elle n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

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

- a) palier 1 - premier palier de direction;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 37.16** Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.
- 37.17** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.
- 37.18** Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- 37.19** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.
- 37.20** L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.
- 37.21** L'employé-e, qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.
- 37.22** Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.
- 37.23** Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :
- a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
 - ou
 - b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou

- c) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il ou elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

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

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

Arbitrage accéléré des griefs

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

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.

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

ARTICLE 38

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Définition

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

Généralités

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

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

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

38.05 Les congés ne peuvent être accordés :

a) que pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

Jours fériés désignés

38.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

38.07 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 21.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normales prévu pour le groupe ou le sous-groupe concerné, et à tarif double (2) par la suite.

38.08 L'employé-e à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 21.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 38.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

38.09

- a) L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé-e à temps plein prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.
- b) Nonobstant le sous-alinéa a), en ce qui concerne les employé-e-s dont l'horaire normal de travail est supérieur aux heures de travail journalières normales précisées pour le groupe ou le sous-groupe concerné, l'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de l'horaire normal de travail journalier ou en sus de la moyenne des heures hebdomadaires prévues pour le groupe ou sous-groupe concerné.

38.10 Sous réserve du paragraphe 38.09, l'employé-e à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires indiqué pour le groupe ou le sous-groupe concerné.

Rappel au travail

38.11 Lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 28.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Indemnité de rentrée au travail

38.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.04, lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à la rentrée au travail de la convention particulière du groupe ou du sous-groupe concerné, et qu'il ou elle a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de deuil

38.13 Nonobstant le paragraphe 38.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 22.02, Congé de deuil payé.

Congés annuels

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

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à 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-e, 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-e, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à 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-e, 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-e, 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-e, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

Congés de maladie

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

38.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 38.14 et 38.15, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.
- b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

Indemnité de départ

38.17 Nonobstant les dispositions de l'article 24, Indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

ARTICLE 39

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

L'Employeur et l'Alliance conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions de la présente convention.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

39.01 Conditions générales

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail du groupe ou du sous-groupe concerné; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.

Dans le cas des employé-e-s travaillant par postes, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail du groupe ou du sous-groupe concerné pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de six (6) mois.

Dans le cas des employé-e-s travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.

Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou qu'il ou elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

39.02 Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions

« Taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

- a) exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;

- b) exécuté les jours de repos, à tarif et demi (1 1/2), sauf lorsque l'employé-e effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il ou elle est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

Déplacements

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 27.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée normale de travail.

Jours fériés désignés payés

- a) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7 1/2).
- b) Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.

Congés annuels – Groupes ED et EU

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service tel qu'indiqué dans la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Congés annuels – Groupe LS

- a) Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service tel qu'indiqué dans la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

- b) Les employé-e-s qui doivent travailler pendant une partie quelconque d'une année financière en vertu des dispositions concernant l'horaire de travail variable de la convention particulière d'un groupe, ne bénéficient pas de l'arrondissement, à la demi-journée suivante, des fractions de jours de congés annuels de plus ou de moins d'une demi-journée (1/2).

Congés de maladie

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés de maladie au rythme prévu à l'article 19 de la présente convention. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 26 (paragraphe 26.07) est convertie en heures.

Échange de postes

Lorsque des employé-e-s échangent leurs postes - si la présente convention le permet - l'Employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre

La disposition de la convention relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas à l'employé-e assujetti à l'horaire de travail variable.

ARTICLE 40

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

**

40.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées par la suite de temps à autre.

ARTICLE 41

CESSATION OU TRANSFERT D'ACTIVITÉ

41.01 Le présent article s'applique uniquement aux groupes ED et EU.

41.02 L'Employeur maintient l'usage suivi dans le passé selon lequel l'Employeur fait tout effort raisonnable pour que les employé-e-s qui deviendraient surnuméraires en raison de la sous-traitance, de la fin ou du transfert de travaux ailleurs continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

41.03 Conformément au paragraphe 41.02, lorsqu'un employé-e se voit offrir un emploi dans une autre compétence et qu'il ou elle n'est pas autorisé à retenir en somme les mêmes droits aux crédits à l'égard des congés de maladie, des congés spéciaux et de l'indemnité de départ qu'il ou elle avait cumulés au cours de son service chez l'Employeur, il ou elle est réputé, aux fins de la présente convention, être mis en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de la cessation ou du transfert d'activité et avoir droit aux avantages prévus à l'alinéa 24.01a) de la présente convention.

41.04 Les dispositions de l'alinéa 24.01b) s'appliquent à l'employé-e qui reçoit une offre l'autorisant à conserver substantiellement les mêmes droits aux crédits accumulés au cours de son service chez l'Employeur et qui refuse l'emploi dans ces conditions.

41.05 Lorsqu'une demande officielle de négociations visant la prise en charge d'une école a été reçue d'un conseil de bande, le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada informera le représentant approprié de l'Alliance aussitôt que possible.

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

ARTICLE 42

DISPOSITIONS DIVERSES – GROUPE ED

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

a) **Séances de perfectionnement professionnel**

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

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

b) **Transport**

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

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

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

ARTICLE 43

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION REÇUE EN DEHORS DES HEURES NORMALES DE TRAVAIL

43.01 Le présent article s'applique uniquement au groupe de l'éducation (ED) et au groupe du soutien de l'enseignement (EU).

43.02 Les frais de cours par correspondance ou autre formation reçue en dehors des heures normales de travail sont remboursés à l'employé-e en conformité avec la délibération du Conseil du Trésor 718445 du 30 mars 1973, et toute modification qui pourrait être apportée à cette directive.

ARTICLE 44

DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS

44.01 La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et la durée quotidienne de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la période de repas. L'Employeur peut faire varier ces durées à sa discrétion afin de permettre la mise en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, à condition que le total des heures pour l'année soit le même que celui qui aurait été obtenu sans aucun changement.

44.02 La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre 7 h 00 et 18 h 00.

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

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

- a) les heures de travail normales peuvent être fixées entre 7 h 00 et 22 h 00 du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h 00 le samedi;
- b) l'Employeur établit un tableau principal des postes pour une période de cinquante-six (56) jours civils, et l'affiche au moins quinze (15) jours civils à l'avance;

- c) l'Employeur prévoit pour chaque employé-e au moins deux (2) jours consécutifs de repos par semaine. Cette condition est considérée comme ayant été remplie lorsque les deux (2) jours de repos d'un employé-e sont séparés par un jour férié désigné payé pendant lequel il ou elle ne doit pas travailler.

44.05 Lorsqu'un employé-e assujetti au paragraphe 44.04 est tenu de changer son poste à l'horaire sans en avoir été avisé au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'heure de début du travail de ce poste changé, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures faites en dehors de son poste à l'horaire.

44.06 Lorsque les employé-e-s assujettis au paragraphe 44.04 donnent un préavis suffisant, il leur est permis, avec le consentement de l'Employeur, d'échanger leurs postes à condition qu'il n'en résulte pas d'augmentation des coûts pour l'Employeur.

44.07 Les paragraphes 44.04, 44.05, et 44.06 ne seront pas mis à exécution à moins que la Bibliothèque nationale prolonge ses heures de service au public.

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

44.09 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils pour laquelle la moyenne des heures est établie, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

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

ARTICLE 45

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

Affaires indiennes et du Nord Canada

**

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

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

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

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

**

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

**

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

**

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

**

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

45.06

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

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

**

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

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

**

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

Les paragraphes 45.08 à 45.13 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST**45.08 Enseignants dont l'année de travail est de douze (12) mois**

- a) L'année de travail des conseillers en orientation professionnelle du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada se compose de douze (12) mois et la journée de travail d'un tel employé-e est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir.
- b) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

- c) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou des paiements additionnels du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.
- d) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans l'article 39.

Collège de la Garde côtière canadienne

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

Service correctionnel Canada

45.10

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

b) Périodes de repos

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

Défense nationale

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

Généralités

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

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

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

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

**

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

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

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

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

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

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

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

45.19 L'Employeur :

- a) avertit l'Alliance, au niveau approprié, au moins quatorze (14) jours civils avant de mettre en vigueur une modification de l'horaire de travail si cette modification touche une majorité des employé-e-s de l'unité d'enseignement;

- b) doit donner un préavis raisonnable de la modification aux employé-e-s dont les heures de travail sont touchées par la modification.

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

ARTICLE 46

ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT

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

46.02 La semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 0 h 01 le lundi matin et finissent à 24 h 00 le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01.

46.03 La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives à l'exception d'une pause repas, et se situe entre 7 h 00 et 18 h 00.

46.04 Nonobstant le paragraphe 46.03, à cause des nécessités du service, les heures de travail journalières normales prévues à l'horaire peuvent s'étendre au-delà de 18 h 00 et/ou au samedi ou au dimanche mais ne s'étendent pas au-delà de 22 h 00. Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire s'étendent au-delà de 18 h 00 et/ou au samedi ou au dimanche, ces heures de travail doivent être fixées de manière à ce que les employé-e-s au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a) travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b) travaillent sept heures et demie (7 1/2) consécutives par jour à l'exclusion d'une pause repas;
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé, et les jours de repos consécutifs peuvent être dans des semaines civiles différentes.

46.05 Les employé-e-s dont les heures de travail sont établies conformément au paragraphe 46.04 sont informés par écrit des heures de travail prévues à leur horaire.

46.06 Les employé-e-s dont les heures de travail sont modifiées conformément aux dispositions du paragraphe 46.04 seront avisés par écrit de ce changement quinze (15) jours à l'avance, sauf lorsque, sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur une telle modification doit être faite à plus brève échéance.

46.07 Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire sont établies conformément au paragraphe 46.04, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a) pour prendre en considération les préférences des employé-e-s;
- et
- b) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e.

46.08 À l'exception des employé-e-s dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 46.03, tout employé-e qui est tenu de changer ses heures de travail prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours avant l'heure d'entrée en vigueur de ce changement, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales et assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

46.09 L'Employeur, à la demande de l'Alliance, consulte les représentants locaux de l'Alliance sur les horaires de travail établis conformément au paragraphe 46.04 lorsque de tels horaires touchent la majorité des employé-e-s d'une unité de travail.

**

46.10

- a) Les heures d'enseignement doivent être établies conformément à la décision rendue le 30 novembre 1989 par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky.

- b) Nonobstant le droit de l'Employeur de déterminer le contenu et la méthode de prestation des cours, les heures d'enseignement comprennent le temps d'enseignement à distance et/ou en contact direct avec l'étudiant ou les étudiants. L'enseignement à distance comprend, sans s'y limiter, la communication par Internet, par téléphone ou par un autre moyen électronique.

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

ARTICLE 47

ARRÊT PÉDAGOGIQUE

**

Le présent article s'applique aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) travaillant à Service correctionnel Canada et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois, aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT), aux employé-e-s membres des sous-groupes de moniteurs de langue et d'éducation physique du groupe du soutien de l'enseignement (EU), et aux employé-e-s membres du sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) travaillant à la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.

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

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

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

ARTICLE 48
ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE
SOUS-GROUPE ED-EDS

48.01 L'année de travail de tous les employé-e-s se compose de douze (12) mois et leur journée de travail de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir, du lundi au vendredi entre 7 h 00 et 18 h 00.

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

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

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

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

48.04 Périodes de repos

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

ARTICLE 49

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

LS/EU – 49.03 Groupes LS et EU

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

ED – 49.03 Groupe ED

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

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

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

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

49.07 Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf que, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées par l'équivalent en temps libre payé.

49.08

- a) L'Employeur accordera un congé compensateur à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employé-e.
- b) À compter du 1^{er} avril 2002, tout congé compensateur acquis durant l'exercice financier et non accordé au 30 septembre de l'exercice financier suivant sera remboursé en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e au 31 mars de l'année où il fut acquis.

49.09 L'Employeur s'efforce d'effectuer le paiement en espèces des heures supplémentaires dans le mois qui suit celui où les crédits sont acquis.

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

49.11 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est en situation de voyage.
- b) Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, l'employé-e bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.

- d) Les alinéas 49.11a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 50

INDEMNITÉS

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

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

**

Les paragraphes 50.01 et 50.02 s'appliquent uniquement aux employé-e-s dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois.

**

50.01 Indemnité de directeur ou directrice d'école

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

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

1 985 \$ de base, plus :

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

Et

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

À compter du 1^{er} juillet 2005,

2 030 \$ de base, plus :

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

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

À compter du 1^{er} juillet 2006

2 080 \$ de base, plus :

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

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

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

50.02 Indemnité de directeur ou directrice d'école adjoint-e

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

**

50.03 Indemnité de chef de département

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

À compter de la date de signature de la présente convention : 2 140 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2005 : 2 190 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2006 : 2 245 \$ par an.

50.04 Rémunération pour cours du soir

Tout professeur sera payé à son taux de salaire horaire normal, pour chaque heure de travail complétée, lorsqu'il ou elle exerce des fonctions d'enseignement, selon un horaire approuvé, en dehors des heures d'école autorisées et qui ne font pas partie du programme d'enseignement normal du professeur. Le présent paragraphe ne s'applique pas à un employé-e assujetti à l'article 49.

**

50.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées

a) Définition

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

b) Éligibilité

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

un total cumulatif de deux cent soixante-dix (270) heures de formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi tel que défini en a) et b) est éligible à l'indemnité.

c) **Indemnité**

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

À compter de la date de signature de la présente convention : 965 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2005 : 990 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2006 : 1 015 \$ par an.

L'employé-e ne peut recevoir plus d'une indemnité de matières spécialisées en vertu du présent paragraphe.

d) **Clause de droits acquis**

Tout employé-e, qui, à compter de la date de signature du Protocole d'entente le 17 juin 2003, recevait une indemnité de matières spécialisées conformément au paragraphe 50.05 de la convention collective du groupe Enseignement et Bibliothéconomie expirant le 30 juin 2003, continuera à recevoir son indemnité tant et aussi longtemps qu'il ou elle occupera son poste d'attache actuel.

e) **Non-cumul**

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

à nouveau les exigences stipulées dans les alinéas a) et b) pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées.

50.06 Indemnité pour cours d'été

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

**

50.07 Indemnité pour école à une classe

Tout enseignant-e au service du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada nommé comme seul enseignant-e d'une école à une classe touche une indemnité :

À compter de la date de signature de la présente convention : 1 180 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2005 : 1 210 \$ par an.

À compter du 1^{er} juillet 2006 : 1 240 \$ par an.

50.08 Non-cumul

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

ARTICLE 51

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

51.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice « B » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

51.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

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

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

51.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 51.04 fournira les renseignements suivants :

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

51.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 51.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 51.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

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

ARTICLE 52

QUALITÉ D'AUTEUR – GROUPE LS

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

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

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

ARTICLE 53

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

53.03 Nonobstant le paragraphe 53.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'Employeur.

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

ARTICLE 54 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 55 DROITS D'INSCRIPTION

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

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

ARTICLE 56 PRINCIPE DE POSTE

56.01 On reconnaît que certains employé-e-s à temps plein nommés pour une période indéterminée qui travaillent régulièrement par postes, conformément au paragraphe 44.04 ou 46.04, qui reçoivent une prime de poste (paragraphe 30.01), conformément à l'article 30, (ci-après désignés sous le nom d'employé-e-s travaillant par postes) sont appelés, en vertu de la présente convention collective, à prendre part à certaines des activités énoncées à l'alinéa 56.01a) et à d'autres activités énoncées à l'alinéa 56.01b) qui se déroulent habituellement entre 9 h 00 et 17 h 00, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'un employé-e travaillant par postes est appelé à prendre part, en dehors de ses heures normales de travail, à une activité prévue entre 9 h 00 et 17 h 00 et que plus de la moitié de son quart s'effectue à l'extérieur de cette période, l'Employeur est tenu, sur demande écrite de l'employé-e, de fixer, si possible, entre 9 h 00 et 17 h 00 le quart de travail de celui-ci ou celle-ci pour le jour de l'activité en question, à condition que ce changement ne nuise pas aux nécessités du service, n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur et que l'employé-e donne un préavis suffisant à son supérieur.

- a) **Certaines activités en vertu de la présente convention**
 - (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
 - (ii) Processus de sélection du personnel, paragraphe 22.18
 - (iii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles, paragraphes 14.09 et 14.10
- b) **Certaines autres activités**
 - (i) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.
 - (ii) Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un employé-e pour exercer ses fonctions.

ARTICLE 57

MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 58

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

**

58.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^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, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employé, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

58.02 La demande dont il est question au paragraphe 58.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

58.03 L'employée qui a présenté une demande conformément au paragraphe 58.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

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

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

58.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

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

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

ARTICLE 59

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

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

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

ARTICLE 60

FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

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

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

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

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

60.05

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

ARTICLE 61

**CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT
L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS**

61.01 L'Employeur devra accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payés pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où l'employé le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé.

**

61.02

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

****ARTICLE 62**

MARCHANDISES DANGEREUSES

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

ARTICLE 63

DURÉE DE LA CONVENTION

**

63.01 Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le 30 juin 2007.

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

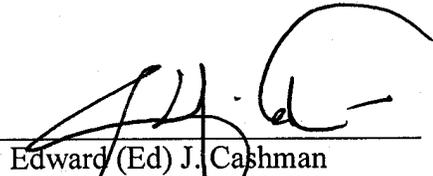
SIGNÉE À OTTAWA, le 14^e jour du mois de mars 2005.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

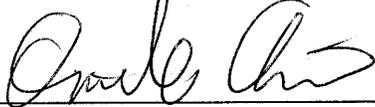
ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



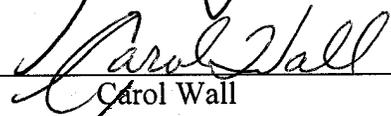
Hélène Laurendeau



Edward (Ed) J. Cashman



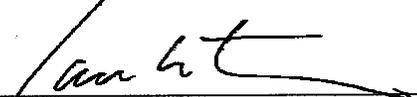
Danielle Chainé



Carol Wall



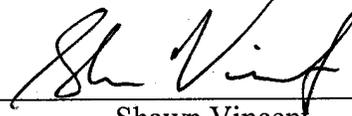
Raoul Cantin



Laurie Kingston



Lt Col Jean-Yves Caron



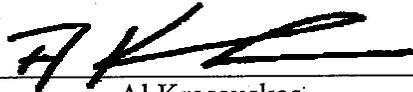
Shawn Vincent



Pierre Gamache



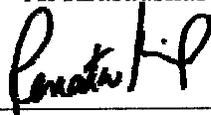
Céline Préfontaine



Al Krasauskas



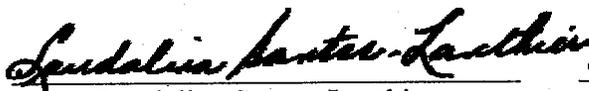
Elva Simundsson



Renata Morawiecka



John Stewart



Laudalina Santos-Lanthier

****APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

ANNEXE « A1 »

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU
SECONDAIRE (ED-EST)

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU
SECONDAIRE (ED-EST)
CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

ANNEXE « A1-2 »

SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU
SECONDAIRE (ED-EST)

ANNEXE « A2 »

SOUS-GROUPE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES
(ED-LAT)

ANNEXE « A3 »

SOUS-GROUPE DES SERVICES DE L'ENSEIGNEMENT
(ED-EDS)

ANNEXE « A4 »

GROUPE DE LA BIBLIOTHÉCONOMIE (LS)

ANNEXE « A5 »

GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)

****ANNEXE « A6 »**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION
(EMPLOYÉ-E-S À L'ASFC)

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	23724	24317	24864	25461	26098
2	25109	25737	26316	26948	27622
3	26495	27157	27768	28434	29145
4	27877	28574	29217	29918	30666
5	29262	29994	30669	31405	32190
6	30651	31417	32124	32895	33717
7	32025	32826	33565	34371	35230
8	33412	34247	35018	35858	36754
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	25125	25753	26332	26964	27638
2	26543	27207	27819	28487	29199
3	27961	28660	29305	30008	30758
4	29377	30111	30788	31527	32315
5	30793	31563	32273	33048	33874
6	32216	33021	33764	34574	35438
7	33637	34478	35254	36100	37003
8	35050	35926	36734	37616	38556
9	36464	37376	38217	39134	40112

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	28980	29705	30373	31102	31880
2	30404	31164	31865	32630	33446
3	31829	32625	33359	34160	35014
4	33257	34088	34855	35692	36584
5	34682	35549	36349	37221	38152
6	36110	37013	37846	38754	39723
7	37539	38477	39343	40287	41294
8	38961	39935	40834	41814	42859
9	40400	41410	42342	43358	44442
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33851	34697	35478	36329	37237
2	35593	36483	37304	38199	39154
3	37342	38276	39137	40076	41078
4	39089	40066	40967	41950	42999
5	40832	41853	42795	43822	44918
6	42574	43638	44620	45691	46833
7	44318	45426	46448	47563	48752
8	46066	47218	48280	49439	50675
9	47810	49005	50108	51311	52594
10	49564	50803	51946	53193	54523
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37233	38164	39023	39960	40959
2	39243	40224	41129	42116	43169
3	41245	42276	43227	44264	45371
4	43255	44336	45334	46422	47583
5	45264	46396	47440	48579	49793
6	47270	48452	49542	50731	51999
7	49275	50507	51643	52882	54204
8	51281	52563	53746	55036	56412
9	53287	54619	55848	57188	58618
10	55300	56683	57958	59349	60833

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39369	40353	41261	42251	43307
2	41373	42407	43361	44402	45512
3	43382	44467	45468	46559	47723
4	45390	46525	47572	48714	49932
5	47395	48580	49673	50865	52137
6	49404	50639	51778	53021	54347
7	51408	52693	53879	55172	56551
8	53416	54751	55983	57327	58760
9	55422	56808	58086	59480	60967
10	57441	58877	60202	61647	63188

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	24970	25594	26170	26798	27468
2	26745	27414	28031	28704	29422
3	28524	29237	29895	30612	31377
4	30304	31062	31761	32523	33336
5	32086	32888	33628	34435	35296
6	33864	34711	35492	36344	37253
7	35643	36534	37356	38253	39209
8	37422	38358	39221	40162	41166
9	39212	40192	41096	42082	43134
10	40993	42018	42963	43994	45094
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26914	27587	28208	28885	29607
2	28525	29238	29896	30614	31379
3	30148	30902	31597	32355	33164
4	31767	32561	33294	34093	34945
5	33384	34219	34989	35829	36725
6	35005	35880	36687	37567	38506
7	36624	37540	38385	39306	40289
8	38242	39198	40080	41042	42068
9	39862	40859	41778	42781	43851
10	41467	42504	43460	44503	45616
11	43086	44163	45157	46241	47397

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29104	29832	30503	31235	32016
2	30766	31535	32245	33019	33844
3	32431	33242	33990	34806	35676
4	34102	34955	35741	36599	37514
5	35767	36661	37486	38386	39346
6	37428	38364	39227	40168	41172
7	39099	40076	40978	41961	43010
8	40765	41784	42724	43749	44843
9	42431	43492	44471	45538	46676
10	44099	45201	46218	47327	48510
11	45764	46908	47963	49114	50342
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	31656	32447	33177	33973	34822
2	33228	34059	34825	35661	36553
3	34805	35675	36478	37353	38287
4	36375	37284	38123	39038	40014
5	37949	38898	39773	40728	41746
6	39521	40509	41420	42414	43474
7	41089	42116	43064	44098	45200
8	42668	43735	44719	45792	46937
9	44235	45341	46361	47474	48661
10	45804	46949	48005	49157	50386
11	47380	48565	49658	50850	52121
12	48954	50178	51307	52538	53851

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	34590	35455	36253	37123	38051
2	36227	37133	37968	38879	39851
3	37866	38813	39686	40638	41654
4	39506	40494	41405	42399	43459
5	41141	42170	43119	44154	45258
6	42782	43852	44839	45915	47063
7	44421	45532	46556	47673	48865
8	46056	47207	48269	49427	50663
9	47695	48887	49987	51187	52467
10	49334	50567	51705	52946	54270
11	50965	52239	53414	54696	56063
12	52601	53916	55129	56452	57863
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37474	38411	39275	40218	41223
2	39297	40279	41185	42173	43227
3	41125	42153	43101	44135	45238
4	42950	44024	45015	46095	47247
5	44774	45893	46926	48052	49253
6	46603	47768	48843	50015	51265
7	48427	49638	50755	51973	53272
8	50253	51509	52668	53932	55280
9	52081	53383	54584	55894	57291
10	53909	55257	56500	57856	59302
11	55741	57135	58421	59823	61319
12	57569	59008	60336	61784	63329

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27443	28129	28762	29452	30188
2	28570	29284	29943	30662	31429
3	29694	30436	31121	31868	32665
4	30817	31587	32298	33073	33900
5	31947	32746	33483	34287	35144
6	33069	33896	34659	35491	36378
7	34193	35048	35837	36697	37614
8	35318	36201	37016	37904	38852
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30909	31682	32395	33172	34001
2	32516	33329	34079	34897	35769
3	34117	34970	35757	36615	37530
4	35718	36611	37435	38333	39291
5	37319	38252	39113	40052	41053
6	38920	39893	40791	41770	42814
7	40522	41535	42470	43489	44576
8	42129	43182	44154	45214	46344
9	43715	44808	45816	46916	48089

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	32301	33109	33854	34666	35533
2	34070	34922	35708	36565	37479
3	35841	36737	37564	38466	39428
4	37610	38550	39417	40363	41372
5	39379	40363	41271	42262	43319
6	41148	42177	43126	44161	45265
7	42917	43990	44980	46060	47212
8	44686	45803	46834	47958	49157
9	46460	47622	48693	49862	51109
10	48224	49430	50542	51755	53049
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36678	37595	38441	39364	40348
2	38619	39584	40475	41446	42482
3	40554	41568	42503	43523	44611
4	42492	43554	44534	45603	46743
5	44433	45544	46569	47687	48879
6	46371	47530	48599	49765	51009
7	48308	49516	50630	51845	53141
8	50247	51503	52662	53926	55274
9	52183	53488	54691	56004	57404
10	54119	55472	56720	58081	59533
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38379	39338	40223	41188	42218
2	40328	41336	42266	43280	44362
3	42277	43334	44309	45372	46506
4	44226	45332	46352	47464	48651
5	46179	47333	48398	49560	50799
6	48124	49327	50437	51647	52938
7	50078	51330	52485	53745	55089
8	52027	53328	54528	55837	57233
9	53973	55322	56567	57925	59373
10	55932	57330	58620	60027	61528

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41400	42435	43390	44431	45542
2	43838	44934	45945	47048	48224
3	46286	47443	48510	49674	50916
4	48729	49947	51071	52297	53604
5	51174	52453	53633	54920	56293
6	53616	54956	56193	57542	58981
7	56060	57462	58755	60165	61669
8	58613	60078	61430	62904	64477
9	60939	62462	63867	65400	67035
10	63389	64974	66436	68030	69731

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	25619	26259	26850	27494	28181
2	26628	27294	27908	28578	29292
3	27634	28325	28962	29657	30398
4	28639	29355	30015	30735	31503
5	29645	30386	31070	31816	32611
6	30655	31421	32128	32899	33721
7	31660	32452	33182	33978	34827
8	32676	33493	34247	35069	35946
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	28005	28705	29351	30055	30806
2	29059	29785	30455	31186	31966
3	30111	30864	31558	32315	33123
4	31160	31939	32658	33442	34278
5	32216	33021	33764	34574	35438
6	33265	34097	34864	35701	36594
7	34318	35176	35967	36830	37751
8	35372	36256	37072	37962	38911
9	36416	37326	38166	39082	40059

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30939	31712	32426	33204	34034
2	32202	33007	33750	34560	35424
3	33457	34293	35065	35907	36805
4	34713	35581	36382	37255	38186
5	35969	36868	37698	38603	39568
6	37225	38156	39015	39951	40950
7	38487	39449	40337	41305	42338
8	39744	40738	41655	42655	43721
9	40991	42016	42961	43992	45092
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38217	39172	40053	41014	42039
2	40113	41116	42041	43050	44126
3	42017	43067	44036	45093	46220
4	43920	45018	46031	47136	48314
5	45820	46966	48023	49176	50405
6	47730	48923	50024	51225	52506
7	49624	50865	52009	53257	54588
8	51527	52815	54003	55299	56681
9	53432	54768	56000	57344	58778
10	55330	56713	57989	59381	60866
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40690	41707	42645	43668	44760
2	42595	43660	44642	45713	46856
3	44504	45617	46643	47762	48956
4	46409	47569	48639	49806	51051
5	48316	49524	50638	51853	53149
6	50219	51474	52632	53895	55242
7	52122	53425	54627	55938	57336
8	54026	55377	56623	57982	59432
9	55934	57332	58622	60029	61530
10	57849	59295	60629	62084	63636

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42876	43948	44937	46015	47165
2	44920	46043	47079	48209	49414
3	46961	48135	49218	50399	51659
4	49003	50228	51358	52591	53906
5	51047	52323	53500	54784	56154
6	53086	54413	55637	56972	58396
7	55135	56513	57785	59172	60651
8	57176	58605	59924	61362	62896
9	59221	60702	62068	63558	65147
10	61259	62790	64203	65744	67388

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	23833	24429	24979	25578	26217
2	25057	25683	26261	26891	27563
3	26287	26944	27550	28211	28916
4	27512	28200	28835	29527	30265
5	28734	29452	30115	30838	31609
6	29963	30712	31403	32157	32961
7	31189	31969	32688	33473	34310
8	32423	33234	33982	34798	35668
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26917	27590	28211	28888	29610
2	28436	29147	29803	30518	31281
3	29943	30692	31383	32136	32939
4	31459	32245	32971	33762	34606
5	32980	33805	34566	35396	36281
6	34492	35354	36149	37017	37942
7	36003	36903	37733	38639	39605
8	37519	38457	39322	40266	41273
9	39037	40013	40913	41895	42942

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30161	30915	31611	32370	33179
2	31659	32450	33180	33976	34825
3	33146	33975	34739	35573	36462
4	34638	35504	36303	37174	38103
5	36132	37035	37868	38777	39746
6	37622	38563	39431	40377	41386
7	39113	40091	40993	41977	43026
8	40607	41622	42558	43579	44668
9	42110	43163	44134	45193	46323
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36931	37854	38706	39635	40626
2	38777	39746	40640	41615	42655
3	40618	41633	42570	43592	44682
4	42467	43529	44508	45576	46715
5	44309	45417	46439	47554	48743
6	46151	47305	48369	49530	50768
7	48005	49205	50312	51519	52807
8	49843	51089	52239	53493	54830
9	51684	52976	54168	55468	56855
10	53544	54883	56118	57465	58902
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40120	41123	42048	43057	44133
2	41926	42974	43941	44996	46121
3	43722	44815	45823	46923	48096
4	45531	46669	47719	48864	50086
5	47329	48512	49604	50794	52064
6	49130	50358	51491	52727	54045
7	50930	52203	53378	54659	56025
8	52730	54048	55264	56590	58005
9	54533	55896	57154	58526	59989
10	56332	57740	59039	60456	61967

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42436	43497	44476	45543	46682
2	44241	45347	46367	47480	48667
3	46041	47192	48254	49412	50647
4	47845	49041	50144	51347	52631
5	49647	50888	52033	53282	54614
6	51447	52733	53919	55213	56593
7	53247	54578	55806	57145	58574
8	55052	56428	57698	59083	60560
9	56850	58271	59582	61012	62537
10	58644	60110	61462	62937	64510

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	24972	25596	26172	26800	27470
2	26340	26999	27606	28269	28976
3	27703	28396	29035	29732	30475
4	29065	29792	30462	31193	31973
5	30435	31196	31898	32664	33481
6	31800	32595	33328	34128	34981
7	33162	33991	34756	35590	36480
8	34523	35386	36182	37050	37976
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27945	28644	29288	29991	30741
2	29693	30435	31120	31867	32664
3	31441	32227	32952	33743	34587
4	33191	34021	34786	35621	36512
5	34935	35808	36614	37493	38430
6	36680	37597	38443	39366	40350
7	38425	39386	40272	41239	42270
8	40173	41177	42103	43113	44191
9	41914	42962	43929	44983	46108

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	32681	33498	34252	35074	35951
2	34429	35290	36084	36950	37874
3	36178	37082	37916	38826	39797
4	37921	38869	39744	40698	41715
5	39668	40660	41575	42573	43637
6	41417	42452	43407	44449	45560
7	43160	44239	45234	46320	47478
8	44910	46033	47069	48199	49404
9	46651	47817	48893	50066	51318
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37804	38749	39621	40572	41586
2	39889	40886	41806	42809	43879
3	41981	43031	43999	45055	46181
4	44074	45176	46192	47301	48484
5	46167	47321	48386	49547	50786
6	48257	49463	50576	51790	53085
7	50350	51609	52770	54036	55387
8	52437	53748	54957	56276	57683
9	54532	55895	57153	58525	59988
10	56620	58036	59342	60766	62285
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39877	40874	41794	42797	43867
2	41993	43043	44011	45067	46194
3	44108	45211	46228	47337	48520
4	46224	47380	48446	49609	50849
5	48346	49555	50670	51886	53183
6	50462	51724	52888	54157	55511
7	52575	53889	55102	56424	57835
8	54690	56057	57318	58694	60161
9	56810	58230	59540	60969	62493
10	58923	60396	61755	63237	64818

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42243	43299	44273	45336	46469
2	44356	45465	46488	47604	48794
3	46476	47638	48710	49879	51126
4	48590	49805	50926	52148	53452
5	50708	51976	53145	54420	55781
6	52821	54142	55360	56689	58106
7	54941	56315	57582	58964	60438
8	57054	58480	59796	61231	62762
9	59172	60651	62016	63504	65092
10	61292	62824	64238	65780	67425

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

(en dollars)

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27975	28674	29319	30023	30774
2	29419	30154	30832	31572	32361
3	30868	31640	32352	33128	33956
4	32319	33127	33872	34685	35552
5	33764	34608	35387	36236	37142
6	35211	36091	36903	37789	38734
7	36657	37573	38418	39340	40324
8	38104	39057	39936	40894	41916
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30432	31193	31895	32660	33477
2	31859	32655	33390	34191	35046
3	33281	34113	34881	35718	36611
4	34708	35576	36376	37249	38180
5	36129	37032	37865	38774	39743
6	37554	38493	39359	40304	41312
7	38979	39953	40852	41832	42878
8	40403	41413	42345	43361	44445
9	41827	42873	43838	44890	46012

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33833	34679	35459	36310	37218
2	35762	36656	37481	38381	39341
3	37693	38635	39504	40452	41463
4	39622	40613	41527	42524	43587
5	41552	42591	43549	44594	45709
6	43481	44568	45571	46665	47832
7	45413	46548	47595	48737	49955
8	47340	48524	49616	50807	52077
9	49270	50502	51638	52877	54199
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36413	37323	38163	39079	40056
2	38444	39405	40292	41259	42290
3	40472	41484	42417	43435	44521
4	42502	43565	44545	45614	46754
5	44529	45642	46669	47789	48984
6	46560	47724	48798	49969	51218
7	48589	49804	50925	52147	53451
8	50620	51886	53053	54326	55684
9	52648	53964	55178	56502	57915
10	54681	56048	57309	58684	60151
11	56708	58126	59434	60860	62382
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39140	40119	41022	42007	43057
2	41413	42448	43403	44445	45556
3	43687	44779	45787	46886	48058
4	45957	47106	48166	49322	50555
5	48232	49438	50550	51763	53057
6	50502	51765	52930	54200	55555
7	52776	54095	55312	56639	58055
8	55053	56429	57699	59084	60561
9	57323	58756	60078	61520	63058
10	59599	61089	62464	63963	65562
11	61870	63417	64844	66400	68060

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42354	43413	44390	45455	46591
2	44534	45647	46674	47794	48989
3	46716	47884	48961	50136	51389
4	48901	50124	51252	52482	53794
5	51083	52360	53538	54823	56194
6	53270	54602	55831	57171	58600
7	55451	56837	58116	59511	60999
8	57635	59076	60405	61855	63401
9	59818	61313	62693	64198	65803
10	62001	63551	64981	66541	68205
11	64183	65788	67268	68882	70604

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	25815	26460	27055	27704	28397
2	27317	28000	28630	29317	30050
3	28823	29544	30209	30934	31707
4	30317	31075	31774	32537	33350
5	31822	32618	33352	34152	35006
6	33326	34159	34928	35766	36660
7	34823	35694	36497	37373	38307
8	36326	37234	38072	38986	39961
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27343	28027	28658	29346	30080
2	28881	29603	30269	30995	31770
3	30426	31187	31889	32654	33470
4	31965	32764	33501	34305	35163
5	33508	34346	35119	35962	36861
6	35049	35925	36733	37615	38555
7	36590	37505	38349	39269	40251
8	38131	39084	39963	40922	41945
9	39690	40682	41597	42595	43660

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	31539	32327	33054	33847	34693
2	33087	33914	34677	35509	36397
3	34646	35512	36311	37182	38112
4	36193	37098	37933	38843	39814
5	37750	38694	39565	40515	41528
6	39303	40286	41192	42181	43236
7	40852	41873	42815	43843	44939
8	42409	43469	44447	45514	46652
9	43962	45061	46075	47181	48361
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	36839	37760	38610	39537	40525
2	38745	39714	40608	41583	42623
3	40644	41660	42597	43619	44709
4	42546	43610	44591	45661	46803
5	44447	45558	46583	47701	48894
6	46348	47507	48576	49742	50986
7	48248	49454	50567	51781	53076
8	50153	51407	52564	53826	55172
9	52055	53356	54557	55866	57263
10	53941	55290	56534	57891	59338
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40519	41532	42466	43485	44572
2	42708	43776	44761	45835	46981
3	44896	46018	47053	48182	49387
4	47085	48262	49348	50532	51795
5	49265	50497	51633	52872	54194
6	51453	52739	53926	55220	56601
7	53637	54978	56215	57564	59003
8	55823	57219	58506	59910	61408
9	58011	59461	60799	62258	63814
10	60185	61690	63078	64592	66207

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42849	43920	44908	45986	47136
2	45034	46160	47199	48332	49540
3	47221	48402	49491	50679	51946
4	49408	50643	51782	53025	54351
5	51592	52882	54072	55370	56754
6	53781	55126	56366	57719	59162
7	55966	57365	58656	60064	61566
8	58148	59602	60943	62406	63966
9	60336	61844	63235	64753	66372
10	62512	64075	65517	67089	68766

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	27617	28307	28944	29639	30380
2	29585	30325	31007	31751	32545
3	31550	32339	33067	33861	34708
4	33523	34361	35134	35977	36876
5	35492	36379	37198	38091	39043
6	37460	38397	39261	40203	41208
7	39430	40416	41325	42317	43375
8	41401	42436	43391	44432	45543
9	43366	44450	45450	46541	47705
10	45338	46471	47517	48657	49873
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29761	30505	31191	31940	32739
2	31550	32339	33067	33861	34708
3	33341	34175	34944	35783	36678
4	35131	36009	36819	37703	38646
5	36924	37847	38699	39628	40619
6	38714	39682	40575	41549	42588
7	40500	41513	42447	43466	44553
8	42294	43351	44326	45390	46525
9	44082	45184	46201	47310	48493
10	45860	47007	48065	49219	50449
11	47647	48838	49937	51135	52413

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	32189	32994	33736	34546	35410
2	34034	34885	35670	36526	37439
3	35879	36776	37603	38505	39468
4	37720	38663	39533	40482	41494
5	39560	40549	41461	42456	43517
6	41411	42446	43401	44443	45554
7	43253	44334	45332	46420	47581
8	45096	46223	47263	48397	49607
9	46940	48114	49197	50378	51637
10	48770	49989	51114	52341	53650
11	50613	51878	53045	54318	55676
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35014	35889	36697	37578	38517
2	36757	37676	38524	39449	40435
3	38496	39458	40346	41314	42347
4	40236	41242	42170	43182	44262
5	41972	43021	43989	45045	46171
6	43712	44805	45813	46913	48086
7	45452	46588	47636	48779	49998
8	47189	48369	49457	50644	51910
9	48926	50149	51277	52508	53821
10	50670	51937	53106	54381	55741
11	52404	53714	54923	56241	57647
12	54139	55492	56741	58103	59556

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38255	39211	40093	41055	42081
2	40065	41067	41991	42999	44074
3	41876	42923	43889	44942	46066
4	43684	44776	45783	46882	48054
5	45498	46635	47684	48828	50049
6	47304	48487	49578	50768	52037
7	49116	50344	51477	52712	54030
8	50924	52197	53371	54652	56018
9	52736	54054	55270	56596	58011
10	54544	55908	57166	58538	60001
11	56365	57774	59074	60492	62004
12	58173	59627	60969	62432	63993
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41439	42475	43431	44473	45585
2	43463	44550	45552	46645	47811
3	45483	46620	47669	48813	50033
4	47505	48693	49789	50984	52259
5	49526	50764	51906	53152	54481
6	51546	52835	54024	55321	56704
7	53560	54899	56134	57481	58918
8	55585	56975	58257	59655	61146
9	57606	59046	60375	61824	63370
10	59623	61114	62489	63989	65589
11	61650	63191	64613	66164	67818
12	63669	65261	66729	68330	70038

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29869	30616	31305	32056	32857
2	31094	31871	32588	33370	34204
3	32318	33126	33871	34684	35551
4	33537	34375	35148	35992	36892
5	34768	35637	36439	37314	38247
6	35990	36890	37720	38625	39591
7	37216	38146	39004	39940	40939
8	38434	39395	40281	41248	42279
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33644	34485	35261	36107	37010
2	35385	36270	37086	37976	38925
3	37129	38057	38913	39847	40843
4	38869	39841	40737	41715	42758
5	40612	41627	42564	43586	44676
6	42356	43415	44392	45457	46593
7	44098	45200	46217	47326	48509
8	45835	46981	48038	49191	50421
9	47572	48761	49858	51055	52331

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35153	36032	36843	37727	38670
2	37075	38002	38857	39790	40785
3	39001	39976	40875	41856	42902
4	40923	41946	42890	43919	45017
5	42848	43919	44907	45985	47135
6	44772	45891	46924	48050	49251
7	46697	47864	48941	50116	51369
8	48622	49838	50959	52182	53487
9	50545	51809	52975	54246	55602
10	52481	53793	55003	56323	57731
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39924	40922	41843	42847	43918
2	42032	43083	44052	45109	46237
3	44139	45242	46260	47370	48554
4	46251	47407	48474	49637	50878
5	48357	49566	50681	51897	53194
6	50465	51727	52891	54160	55514
7	52575	53889	55102	56424	57835
8	54682	56049	57310	58685	60152
9	56790	58210	59520	60948	62472
10	58891	60363	61721	63202	64782
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41770	42814	43777	44828	45949
2	43889	44986	45998	47102	48280
3	46020	47171	48232	49390	50625
4	48139	49342	50452	51663	52955
5	50265	51522	52681	53945	55294
6	52389	53699	54907	56225	57631
7	54512	55875	57132	58503	59966
8	56633	58049	59355	60780	62300
9	58758	60227	61582	63060	64637
10	60869	62391	63795	65326	66959

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	45054	46180	47219	48352	49561
2	47718	48911	50011	51211	52491
3	50377	51636	52798	54065	55417
4	53038	54364	55587	56921	58344
5	55701	57094	58379	59780	61275
6	58358	59817	61163	62631	64197
7	61016	62541	63948	65483	67120
8	63641	65232	66700	68301	70009
9	66011	67661	69183	70843	72614
10	68379	70088	71665	73385	75220

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	29042	29768	30438	31169	31948
2	30182	30937	31633	32392	33202
3	31324	32107	32829	33617	34457
4	32463	33275	34024	34841	35712
5	33610	34450	35225	36070	36972
6	34750	35619	36420	37294	38226
7	35890	36787	37615	38518	39481
8	37040	37966	38820	39752	40746
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	31747	32541	33273	34072	34924
2	32931	33754	34513	35341	36225
3	34125	34978	35765	36623	37539
4	35314	36197	37011	37899	38846
5	36506	37419	38261	39179	40158
6	37694	38636	39505	40453	41464
7	38886	39858	40755	41733	42776
8	40079	41081	42005	43013	44088
9	41277	42309	43261	44299	45406

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35081	35958	36767	37649	38590
2	36501	37414	38256	39174	40153
3	37929	38877	39752	40706	41724
4	39347	40331	41238	42228	43284
5	40776	41795	42735	43761	44855
6	42202	43257	44230	45292	46424
7	43627	44718	45724	46821	47992
8	45046	46172	47211	48344	49553
9	46474	47636	48708	49877	51124
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	43315	44398	45397	46487	47649
2	45472	46609	47658	48802	50022
3	47632	48823	49922	51120	52398
4	49786	51031	52179	53431	54767
5	51946	53245	54443	55750	57144
6	54098	55450	56698	58059	59510
7	56252	57658	58955	60370	61879
8	58410	59870	61217	62686	64253
9	60566	62080	63477	65000	66625
10	62723	64291	65738	67316	68999
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	46133	47286	48350	49510	50748
2	48291	49498	50612	51827	53123
3	50456	51717	52881	54150	55504
4	52614	53929	55142	56465	57877
5	54778	56147	57410	58788	60258
6	56936	58359	59672	61104	62632
7	59103	60581	61944	63431	65017
8	61263	62795	64208	65749	67393
9	63412	64997	66459	68054	69755
10	65340	66974	68481	70125	71878

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	48610	49825	50946	52169	53473
2	50923	52196	53370	54651	56017
3	53239	54570	55798	57137	58565
4	55556	56945	58226	59623	61114
5	57866	59313	60648	62104	63657
6	60185	61690	63078	64592	66207
7	62497	64059	65500	67072	68749
8	64652	66268	67759	69385	71120
9	66711	68379	69918	71596	73386
10	68774	70493	72079	73809	75654

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26578	27242	27855	28524	29237
2	27943	28642	29286	29989	30739
3	29312	30045	30721	31458	32244
4	30673	31440	32147	32919	33742
5	32042	32843	33582	34388	35248
6	33407	34242	35012	35852	36748
7	34774	35643	36445	37320	38253
8	36147	37051	37885	38794	39764
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30013	30763	31455	32210	33015
2	31702	32495	33226	34023	34874
3	33395	34230	35000	35840	36736
4	35082	35959	36768	37650	38591
5	36775	37694	38542	39467	40454
6	38466	39428	40315	41283	42315
7	40155	41159	42085	43095	44172
8	41845	42891	43856	44909	46032
9	43525	44613	45617	46712	47880

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33633	34474	35250	36096	36998
2	35293	36175	36989	37877	38824
3	36957	37881	38733	39663	40655
4	38623	39589	40480	41452	42488
5	40288	41295	42224	43237	44318
6	41953	43002	43970	45025	46151
7	43612	44702	45708	46805	47975
8	45274	46406	47450	48589	49804
9	46954	48128	49211	50392	51652
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	41185	42215	43165	44201	45306
2	43240	44321	45318	46406	47566
3	45303	46436	47481	48621	49837
4	47361	48545	49637	50828	52099
5	49416	50651	51791	53034	54360
6	51479	52766	53953	55248	56629
7	53535	54873	56108	57455	58891
8	55598	56988	58270	59668	61160
9	57656	59097	60427	61877	63424
10	59696	61188	62565	64067	65669
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	44740	45859	46891	48016	49216
2	46748	47917	48995	50171	51425
3	48757	49976	51100	52326	53634
4	50762	52031	53202	54479	55841
5	52772	54091	55308	56635	58051
6	54784	56154	57417	58795	60265
7	56792	58212	59522	60951	62475
8	58798	60268	61624	63103	64681
9	60806	62326	63728	65257	66888
10	62811	64381	65830	67410	69095

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	47321	48504	49595	50785	52055
2	49326	50559	51697	52938	54261
3	51339	52622	53806	55097	56474
4	53347	54681	55911	57253	58684
5	55352	56736	58013	59405	60890
6	57360	58794	60117	61560	63099
7	59372	60856	62225	63718	65311
8	61382	62917	64333	65877	67524
9	63387	64972	66434	68028	69729
10	65320	66953	68459	70102	71855

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	26961	27635	28257	28935	29658
2	28437	29148	29804	30519	31282
3	29906	30654	31344	32096	32898
4	31384	32169	32893	33682	34524
5	32854	33675	34433	35259	36140
6	34327	35185	35977	36840	37761
7	35802	36697	37523	38424	39385
8	37275	38207	39067	40005	41005
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30174	30928	31624	32383	33193
2	32059	32860	33599	34405	35265
3	33943	34792	35575	36429	37340
4	35829	36725	37551	38452	39413
5	37710	38653	39523	40472	41484
6	39598	40588	41501	42497	43559
7	41481	42518	43475	44518	45631
8	43366	44450	45450	46541	47705
9	45251	46382	47426	48564	49778

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	35284	36166	36980	37868	38815
2	37164	38093	38950	39885	40882
3	39048	40024	40925	41907	42955
4	40934	41957	42901	43931	45029
5	42816	43886	44873	45950	47099
6	44705	45823	46854	47978	49177
7	46589	47754	48828	50000	51250
8	48468	49680	50798	52017	53317
9	50363	51622	52783	54050	55401
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40811	41831	42772	43799	44894
2	43066	44143	45136	46219	47374
3	45320	46453	47498	48638	49854
4	47582	48772	49869	51066	52343
5	49840	51086	52235	53489	54826
6	52093	53395	54596	55906	57304
7	54350	55709	56962	58329	59787
8	56607	58022	59327	60751	62270
9	58867	60339	61697	63178	64757
10	61129	62657	64067	65605	67245
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	43050	44126	45119	46202	47357
2	45343	46477	47523	48664	49881
3	47625	48816	49914	51112	52390
4	49909	51157	52308	53563	54902
5	52198	53503	54707	56020	57421
6	54484	55846	57103	58473	59935
7	56771	58190	59499	60927	62450
8	59055	60531	61893	63378	64962
9	61337	62870	64285	65828	67474
10	63619	65209	66676	68276	69983

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	45605	46745	47797	48944	50168
2	47892	49089	50194	51399	52684
3	50178	51432	52589	53851	55197
4	52464	53776	54986	56306	57714
5	54750	56119	57382	58759	60228
6	57036	58462	59777	61212	62742
7	59324	60807	62175	63667	65259
8	61604	63144	64565	66115	67768
9	63890	65487	66960	68567	70281
10	65964	67613	69134	70793	72563

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

(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 12 MOIS)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	30691	31458	32166	32938	33761
2	32278	33085	33829	34641	35507
3	33866	34713	35494	36346	37255
4	35451	36337	37155	38047	38998
5	37039	37965	38819	39751	40745
6	38627	39593	40484	41456	42492
7	40216	41221	42148	43160	44239
8	41802	42847	43811	44862	45984
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	33386	34221	34991	35831	36727
2	34947	35821	36627	37506	38444
3	36511	37424	38266	39184	40164
4	38073	39025	39903	40861	41883
5	39637	40628	41542	42539	43602
6	41198	42228	43178	44214	45319
7	42760	43829	44815	45891	47038
8	44323	45431	46453	47568	48757
9	45885	47032	48090	49244	50475

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	37113	38041	38897	39831	40827
2	39231	40212	41117	42104	43157
3	41349	42383	43337	44377	45486
4	43466	44553	45555	46648	47814
5	45583	46723	47774	48921	50144
6	47704	48897	49997	51197	52477
7	49816	51061	52210	53463	54800
8	51933	53231	54429	55735	57128
9	54051	55402	56649	58009	59459
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	39906	40904	41824	42828	43899
2	42094	43146	44117	45176	46305
3	44279	45386	46407	47521	48709
4	46464	47626	48698	49867	51114
5	48652	49868	50990	52214	53519
6	50833	52104	53276	54555	55919
7	53015	54340	55563	56897	58319
8	55204	56584	57857	59246	60727
9	57386	58821	60144	61587	63127
10	59571	61060	62434	63932	65530
11	61757	63301	64725	66278	67935
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 5	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42842	43913	44901	45979	47128
2	45237	46368	47411	48549	49763
3	47635	48826	49925	51123	52401
4	50029	51280	52434	53692	55034
5	52425	53736	54945	56264	57671
6	54822	56193	57457	58836	60307
7	57219	58649	59969	61408	62943
8	59613	61103	62478	63977	65576
9	62009	63559	64989	66549	68213
10	64403	66013	67498	69118	70846
11	66800	68470	70011	71691	73483

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 6	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	46342	47501	48570	49736	50979
2	48619	49834	50955	52178	53482
3	50891	52163	53337	54617	55982
4	53159	54488	55714	57051	58477
5	55427	56813	58091	59485	60972
6	57702	59145	60476	61927	63475
7	59972	61471	62854	64362	65971
8	62242	63798	65233	66799	68469
9	64511	66124	67612	69235	70966
10	66787	68457	69997	71677	73469
11	69058	70784	72377	74114	75967

ANNEXE « A1-2 »**SOUS-GROUPE DE L'ÉLÉMENTAIRE ET DU SECONDAIRE (ED-EST)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

ONTARIO**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****ENSEIGNANTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 1		X				
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		27443	28129	28762	29452	30188
1	27443	29638	30379	31063	31809	32604
2	28570	30856	31627	32339	33115	33943
3	29694	32070	32872	33612	34419	35279
4	30817	33282	34114	34882	35719	36612
5	31947	34503	35366	36162	37030	37956
6	33069	35715	36608	37432	38330	39288
7	34193	36928	37851	38703	39632	40623
8	35318	38143	39097	39977	40936	41959

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 2		X				
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		30909	31682	32395	33172	34001
1	30909	33382	34217	34987	35827	36723
2	32516	35117	35995	36805	37688	38630
3	34117	36846	37767	38617	39544	40533
4	35718	38575	39539	40429	41399	42434
5	37319	40305	41313	42243	43257	44338
6	38920	42034	43085	44054	45111	46239
7	40522	43764	44858	45867	46968	48142
8	42129	45499	46636	47685	48829	50050
9	43715	47212	48392	49481	50669	51936

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 3		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		32301	33109	33854	34666	35533	
1	32301	34885	35757	36562	37439	38375	
2	34070	36796	37716	38565	39491	40478	
3	35841	38708	39676	40569	41543	42582	
4	37610	40619	41634	42571	43593	44683	
5	39379	42529	43592	44573	45643	46784	
6	41148	44440	45551	46576	47694	48886	
7	42917	46350	47509	48578	49744	50988	
8	44686	48261	49468	50581	51795	53090	
9	46460	50177	51431	52588	53850	55196	
10	48224	52082	53384	54585	55895	57292	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 4		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		36678	37595	38441	39364	40348	
1	36678	39612	40602	41516	42512	43575	
2	38619	41709	42752	43714	44763	45882	
3	40554	43798	44893	45903	47005	48180	
4	42492	45891	47038	48096	49250	50481	
5	44433	47988	49188	50295	51502	52790	
6	46371	50081	51333	52488	53748	55092	
7	48308	52173	53477	54680	55992	57392	
8	50247	54267	55624	56876	58241	59697	
9	52183	56358	57767	59067	60485	61997	
10	54119	58449	59910	61258	62728	64296	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 5		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		38379	39338	40223	41188	42218	
1	38379	41449	42485	43441	44484	45596	
2	40328	43554	44643	45647	46743	47912	
3	42277	45659	46800	47853	49001	50226	
4	44226	47764	48958	50060	51261	52543	
5	46179	49873	51120	52270	53524	54862	
6	48124	51974	53273	54472	55779	57173	
7	50078	54084	55436	56683	58043	59494	
8	52027	56189	57594	58890	60303	61811	
9	53973	58291	59748	61092	62558	64122	
10	55932	60407	61917	63310	64829	66450	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 6	X				
	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0	41400	42435	43390	44431	45542
1	41400	44712	45830	46861	47986
2	43838	47345	48529	49621	50812
3	46286	49989	51239	52392	53649
4	48729	52627	53943	55157	56481
5	51174	55268	56650	57925	59315
6	53616	57905	59353	60688	62145
7	56060	60545	62059	63455	64978
8	58613	63302	64885	66345	67937
9	60939	65814	67459	68977	70632
10	63389	68460	70172	71751	73473

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

(en dollars)

ALBERTA**(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****ENSEIGNANTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 1	X	X				
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		24972	25596	26172	26800	27470
1	24972	27469	28156	28790	29481	30218
2	26340	28974	29698	30366	31095	31872
3	27703	30473	31235	31938	32705	33523
4	29065	31972	32771	33508	34312	35170
5	30435	33479	34316	35088	35930	36828
6	31800	34980	35855	36662	37542	38481
7	33162	36478	37390	38231	39149	40128
8	34523	37975	38924	39800	40755	41774

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 2	X	X				
		1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		27945	28644	29288	29991	30741
1	27945	30740	31509	32218	32991	33816
2	29693	32662	33479	34232	35054	35930
3	31441	34585	35450	36248	37118	38046
4	33191	36510	37423	38265	39183	40163
5	34935	38429	39390	40276	41243	42274
6	36680	40348	41357	42288	43303	44386
7	38425	42268	43325	44300	45363	46497
8	40173	44190	45295	46314	47426	48612
9	41914	46105	47258	48321	49481	50718

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 3		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		32681	33498	34252	35074	35951	
1	32681	35949	36848	37677	38581	39546	
2	34429	37872	38819	39692	40645	41661	
3	36178	39796	40791	41709	42710	43778	
4	37921	41713	42756	43718	44767	45886	
5	39668	43635	44726	45732	46830	48001	
6	41417	45559	46698	47749	48895	50117	
7	43160	47476	48663	49758	50952	52226	
8	44910	49401	50636	51775	53018	54343	
9	46651	51316	52599	53782	55073	56450	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 4		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		37804	38749	39621	40572	41586	
1	37804	41584	42624	43583	44629	45745	
2	39889	43878	44975	45987	47091	48268	
3	41981	46179	47333	48398	49560	50799	
4	44074	48481	49693	50811	52030	53331	
5	46167	50784	52054	53225	54502	55865	
6	48257	53083	54410	55634	56969	58393	
7	50350	55385	56770	58047	59440	60926	
8	52437	57681	59123	60453	61904	63452	
9	54532	59985	61485	62868	64377	65986	
10	56620	62282	63839	65275	66842	68513	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 5		X	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
0		39877	40874	41794	42797	43867	
1	39877	43865	44962	45974	47077	48254	
2	41993	46192	47347	48412	49574	50813	
3	44108	48519	49732	50851	52071	53373	
4	46224	50846	52117	53290	54569	55933	
5	48346	53181	54511	55737	57075	58502	
6	50462	55508	56896	58176	59572	61061	
7	52575	57833	59279	60613	62068	63620	
8	54690	60159	61663	63050	64563	66177	
9	56810	62491	64053	65494	67066	68743	
10	58923	64815	66435	67930	69560	71299	

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT NIVEAU 6	X					
	1/7/03	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06	
0		42243	43299	44273	45336	46469
1	42243	46467	47629	48701	49870	51117
2	44356	48792	50012	51137	52364	53673
3	46476	51124	52402	53581	54867	56239
4	48590	53449	54785	56018	57362	58796
5	50708	55779	57173	58459	59862	61359
6	52821	58103	59556	60896	62358	63917
7	54941	60435	61946	63340	64860	66482
8	57054	62759	64328	65775	67354	69038
9	59172	65089	66716	68217	69854	71600
10	61292	67421	69107	70662	72358	74167

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

(en dollars)

ONTARIO

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	68000	70720	73549	76491
	A	69700	72488	75388	78403
	B	71268	74119	77084	80167
	C	72978	75898	78934	82091
	D	74802	77795	80907	84143

NIVEAU 2

À :	X	77000	80080	83283	86615
	A	78925	82082	85365	88780
	B	80701	83929	87286	90778
	C	82638	85943	89381	92957
	D	84704	88092	91616	95281

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

(en dollars)

ALBERTA

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	65000	67600	70304	73116
	A	66625	69290	72062	74944
	B	68124	70849	73683	76630
	C	69759	72549	75451	78469
	D	71503	74363	77337	80431

NIVEAU 2

À :	X	70500	73320	76253	79303
	A	72263	75153	78159	81285
	B	73889	76844	79918	83114
	C	75662	78688	81836	85109
	D	77554	80655	83882	87237

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

(en dollars)

ONTARIO

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE ADJOINTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	62500	65000	67600	70304
	A	64063	66625	69290	72062
	B	65504	68124	70849	73683
	C	67076	69759	72549	75451
	D	68753	71503	74363	77337

NIVEAU 2

À :	X	71500	74360	77334	80428
	A	73288	76219	79268	82438
	B	74937	77934	81052	84293
	C	76735	79804	82997	86316
	D	78653	81799	85072	88474

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

(en dollars)

ALBERTA

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

DIRECTEURS D'ÉCOLE ADJOINTS - AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA**NIVEAU 1**

À :	X	61000	63440	65978	68617
	A	62525	65026	67627	70332
	B	63932	66489	69149	71914
	C	65466	68085	70809	73640
	D	67103	69787	72579	75481

NIVEAU 2

À :	X	67500	70200	73008	75928
	A	69188	71955	74833	77827
	B	70745	73574	76517	79578
	C	72443	75340	78353	81488
	D	74254	77224	80312	83525

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-EST

1. Tout service rendu par un employé-e pour des fonctions classées dans le groupe de l'enseignement est utilisé pour déterminer l'échelon d'augmentation de rémunération dans les grilles de rémunération des EST.

**

2. Tout employé-e a droit à une rémunération conforme au taux de rémunération pour la région appropriée précisé dans les grilles de salaire des annexes « A1 », « A1-1 et A1-2 » qui tiennent compte du degré d'instruction et de l'expérience ainsi que de la certification professionnelle. De plus, les employé-e-s à ces niveaux ont droit aux indemnités appropriées qui figurent à l'article 50.

**

3. Les taux de rémunération des appendices « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » s'appliquent tel qu'il est indiqué.
4. Tout enseignant au ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada qui entreprend une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août a droit à la rémunération à partir du début de son année scolaire au taux de rémunération entrant en vigueur le 1^{er} septembre suivant, y compris les augmentations d'échelon applicables, pourvu qu'il ait donné un service satisfaisant.
5. L'Employeur maintient la pratique actuelle qui consiste à rémunérer les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada deux (2) fois par mois, sauf un (1) seul chèque de rémunération en juillet et en août.
6. Nonobstant la note 2, tout employé-e de Service correctionnel du Canada, de la Défense nationale, ou de Transports Canada dont l'année de travail se compose de douze (12) mois, a droit à une rémunération, pour services rendus, à des taux de rémunération qui sont supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de rémunération figurant sur la grille de salaire de l'annexe « A1 », et, s'il y a lieu, aux indemnités indiquées à l'article 50.

**

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

- a) Nonobstant le sous-alinéa 2e)(iii) du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les articles 24, 25 et 26 du Règlement susdit s'appliquent dans le cas de l'employé-e qui est promu, muté ou rétrogradé à un poste classé dans un autre groupe ou sous-groupe.
- b) Aux fins de l'application du présent article, le taux de rémunération maximal applicable au poste qu'occupe l'employé-e juste avant la nouvelle nomination désigne la rémunération maximale qui figure dans la colonne du niveau de la grille régionale appropriée de la formation et de l'expérience déterminée par le nombre d'années de formation pédagogique ou de scolarité à son crédit. S'il y a lieu, ce taux de rémunération maximal est augmenté par le pourcentage (%) indiqué dans la note 6 et/ou par les indemnités de l'article 50.
- c) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, aucun employé-e ne touchera un taux de rémunération inférieur au taux qu'il ou elle touchait lorsque, de consentement mutuel, il est muté d'une région à une autre au cours d'une année scolaire. Le taux de rémunération le plus élevé lui sera payé pour le reste de cette année scolaire seulement. Le taux le plus élevé sera applicable si le taux de rémunération dans la nouvelle région est plus élevé.

Restructuration

**

- 8. Tout employé-e rémunéré selon l'appendice A1-2 Enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada et pour lequel une restructuration entre en vigueur le 1^{er} juillet 2003 passera au taux de rémunération de l'échelle « X » de l'appendice A1-2 qui figure immédiatement à côté de son ancien taux ou qui se rapproche le plus de son ancien taux mais non à un taux moindre.

**

- 9. Tout employé-e rémunéré selon l'appendice A1-2 Directeurs ou directrices ou directeurs adjoints ou directrices adjointes du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada et pour lequel une restructuration entre en vigueur le 1^{er} juillet 2003 passera au taux de rémunération de l'échelle « X » de la nouvelle grille de rémunération des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes de l'appendice A1-2 qui se rapproche le plus de son ancien taux mais non à

un taux moindre. L'ancien taux de l'employé-e est le taux de rémunération de l'employé-e conformément à la note 8 sur la rémunération ainsi que les indemnités auxquels il a droit aux termes des articles 50.01 et 50.02 le 1^{er} juillet 2003.

**

10. Seule la différence entre les anciens taux de rémunération et les montants des indemnités prévues aux paragraphes 50.01 et 50.02 qui ont été payés à un employé-e au cours de la période de rétroactivité et le montant payable conformément aux nouveaux taux de rémunération des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes seront versés à l'employé-e.

Notes explicatives

11. Les titres et qualités suivants sont exigés pour classer un employé-e aux divers niveaux de la grille d'instruction et d'expérience :
- a) Niveau un - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
- (i) l'immatriculation junior plus deux (2) années de formation pédagogique,
 - ou
 - (ii) l'immatriculation senior plus une (1) année de formation pédagogique,
 - ou
 - (iii) treize (13) années de scolarité (Québec).
- b) Niveau deux - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
- (i) l'immatriculation junior plus trois (3) années de formation pédagogique,
 - ou
 - (ii) l'immatriculation senior plus deux (2) années de formation pédagogique,

ou

(iii) quatorze (14) années de scolarité (Québec).

c) Niveau trois - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

(i) l'immatriculation junior plus quatre (4) années de formation pédagogique,

ou

(ii) l'immatriculation senior plus trois (3) années de formation pédagogique,

ou

(iii) quinze (15) années de scolarité (Québec).

d) Niveau quatre - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

(i) l'immatriculation junior plus cinq (5) années de formation pédagogique,

ou

(ii) l'immatriculation senior plus quatre (4) années de formation pédagogique,

ou

(iii) seize (16) années de scolarité (Québec).

e) Niveau cinq - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

(i) l'immatriculation junior plus six (6) années de formation pédagogique,

ou

- (ii) l'immatriculation senior plus cinq (5) années de formation pédagogique,

ou

- (iii) dix-sept (17) années de scolarité (Québec).

f) Niveau six - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :

- (i) l'immatriculation junior plus sept (7) années de formation pédagogique,

ou

- (ii) l'immatriculation senior plus six (6) années de formation pédagogique,

ou

- (iii) dix-huit (18) années de scolarité (Québec).

**

- 12. La certification professionnelle et les titres de compétences suivants sont requis pour classer un employé-e aux divers niveaux de la grille d'instruction et d'expérience des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes:

Certification professionnelle des directeurs ou des directrices et des directeurs adjoints ou des directrices adjointes

Tout employé-e- qui est nommé à des postes de contrôle en milieu scolaire doit être titulaire d'un brevet d'enseignement valide qui est délivré par le ministre de l'Éducation, le ministère de l'Éducation ou par le Collège des enseignants de la province dans laquelle se trouve l'école. De plus, il devrait avoir, ou être en train d'obtenir une maîtrise en enseignement et des titres de compétences provinciaux dans les provinces où une telle exigence est prévue pour les directeurs ou les directrices ou les directeurs adjoints ou les directrices adjointes qui sont employés dans des écoles élémentaires et des écoles secondaires par des conseils des écoles publiques.

Titres de compétences des directeurs ou des directrices ou des directeurs adjoints ou des directrices adjointes

- a) Niveau un - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
- (i) Au minimum, un baccalauréat en éducation et des titres de compétences valides qui sont délivrés par le ministre de l'Éducation ou le Collège des enseignants de la province dans laquelle se trouve l'école.
- b) Niveau deux - Pour être classé à ce niveau, l'employé-e doit avoir :
- (i) Une maîtrise en éducation et des titres de compétences valides qui ont été délivrés par le ministre de l'Éducation ou le Collège des enseignants de la province dans laquelle se trouve l'école, y compris des titres de compétences de directeur ou de directrice du brevet d'enseignement où une telle exigence est prévue par le règlement provincial.
 - (ii) Tout employé-e qui occupe un poste de directeur ou de directrice ou de directeur adjoint ou de directrice adjointe, à la date de signature de la présente convention, qui est en train d'achever les deux (2) derniers cours pour obtenir une maîtrise en éducation ou qui est en train d'achever le processus pour obtenir des titres de compétences provinciales de directeur ou de directrice, doit être classé à l'échelon approprié du niveau 2. Cette disposition prendra fin le 30 juin 2006.
13. L'expression « **immatriculation junior** », au sens où l'entendent les appendices « A1 (I) » à « A1-1 (VII) », désigne les années d'études faites à l'école secondaire dont la 11^e ou la 12^e est la dernière, selon les normes provinciales.
14. L'expression « **immatriculation senior** » s'entend de l'année d'école qui suit la dernière année d'école secondaire. Cette autre année est la 12^e ou la 13^e, selon les normes provinciales.
15. L'expression « **formation pédagogique** » désigne les années d'études universitaires terminées avec succès et reconnues par une université

canadienne ou de formation d'enseignant, après l'immatriculation qui doit comprendre une année d'études donnant droit à un brevet d'enseignement reconnu. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux professeurs en fonction avant la date de la signature de la présente convention, à moins que ces derniers ne demandent une réévaluation de leur dossier.

16. L'expression « **années de scolarité** » désigne les études scolaires aux niveaux élémentaire, secondaire et autres reconnues par les autorités provinciales, suivies d'années d'études universitaires terminées avec succès, ou une formation d'enseignant, qui doit comprendre une année d'études donnant droit à un brevet d'enseignement reconnu.
17. Pour classer un employé-e à un niveau de la grille enseignants éducation-expérience, l'Employeur donne plein crédit pour les années de formation pédagogique, les années de scolarité et les brevets d'enseignement reconnus par les autorités provinciales de la province dans laquelle se trouve l'école.
18. Nonobstant la note 11 sur la rémunération, le placement d'un professeur technique ou d'un professeur de matières professionnelles employé par Service correctionnel du Canada (SCC) sur la base de la grille enseignants éducation-expérience sera fait selon une grille de référence qui fournit les niveaux d'équivalence entre les niveaux ED-EST au SCC et ceux des compétences provinciales.
19. Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent son entrée au service de la fonction publique, tous les documents qui établissent son taux de rémunération. Aucun changement rétroactif ne sera fait à son taux de rémunération après le délai prescrit de quatre-vingt-dix (90) jours.
20. **Crédit pour l'expérience antérieure**
 L'expérience est reconnue par l'octroi d'une augmentation d'échelon pour chaque année acceptable d'expérience acquise dans l'enseignement ou dans l'orientation avant la nomination à un poste de l'unité de négociation. Une année d'expérience complète doit être accordée dans les cas suivants :
 - a) Toute année d'enseignement complète.

- b) Toute fraction d'une année d'enseignement de six (6) mois ou plus ou une équivalence en journées ou heures d'expérience dans l'enseignement ou l'orientation.

Expérience antérieure à titre d'aide-enseignant

Lors de la nomination au sous-groupe EST, la moitié (1/2) de l'expérience acquise en salle de classe en qualité d'aide-enseignant est reconnue aux fins de la détermination de l'échelon d'augmentation de rémunération dans la grille de rémunération des EST.

Expérience antérieure - Enseignant à la formation professionnelle

- a) En ce qui concerne les enseignants à la formation professionnelle travaillant à Service correctionnel Canada, l'expérience de travail acquise avant la nomination à un poste de l'unité de négociation est reconnue par l'octroi d'une augmentation d'échelon pour chaque année complète et acceptable d'expérience de travail acquise dans un métier au niveau de compagnon ou après l'obtention d'un certificat de compétence.
- b) Nonobstant l'alinéa a), toute période d'expérience de travail déjà utilisée pour l'obtention d'un brevet d'enseignement ne peut être prise en considération pour l'octroi d'augmentations d'échelon.

21. Modifications des taux de rémunération après la nomination

- a) Après sa nomination, l'employé-e travaillant une année scolaire bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le 1^{er} septembre chaque année, à condition qu'il ou elle ait exercé ses fonctions pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon ou depuis sa nomination et que ses services aient été satisfaisants.
- b) Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, tout employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le premier lundi suivant la date anniversaire de la dernière nomination de l'employé-e.
- c) Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur les documents établissant qu'il ou elle possède des qualifications

pédagogiques plus élevées que celles du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré, dans les six (6) mois suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de ces qualifications additionnelles. L'employé-e bénéficiera d'une rémunération rétroactive, s'il ou elle se conforme aux exigences, soit à partir de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans les six (6) mois soit à partir de la date où le relevé de notes officiel a été soumis à l'Employeur, dans tous les autres cas.

**

22. Lors de l'application des nouveaux taux de rémunération, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération, sous réserve des dispositions des notes 9 et 20 ci-dessus.
23. L'employé-e qui ne satisfait pas aux exigences du niveau un est placé à l'échelon correspondant à son expérience et reçoit le taux de rémunération du niveau un moins cinq cent dollars (500 \$).
24. Nonobstant la note 2 des notes sur la rémunération, un employé-e à temps partiel qui travaille au cours de l'année scolaire, telle qu'elle est définie au paragraphe 45.01, se voit accorder une augmentation annuelle lorsqu'il ou elle a touché une rémunération équivalant à six (6) mois de travail comme employé-e à temps plein. Afin de bénéficier des augmentations de rémunération subséquentes, un employé-e doit avoir touché une rémunération équivalente au nombre de jours de travail d'un employé-e à temps plein, comme il est prescrit au paragraphe 45.01.

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

(en dollars)

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

**ENSEIGNEMENT DES
LANGUES 1 -**

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	34092	34944	35730	36588	37503
2	35601	36491	37312	38207	39162
3	37117	38045	38901	39835	40831
4	38638	39604	40495	41467	42504
5	40150	41154	42080	43090	44167
6	41667	42709	43670	44718	45836
7	43185	44265	45261	46347	47506
8	44706	45824	46855	47980	49180
9	46216	47371	48437	49599	50839
10	47735	48928	50029	51230	52511
11	49250	50481	51617	52856	54177
12	50773	52042	53213	54490	55852

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38542	39506	40395	41364	42398
2	40177	41181	42108	43119	44197
3	41807	42852	43816	44868	45990
4	43444	44530	45532	46625	47791
5	45078	46205	47245	48379	49588
6	46710	47878	48955	50130	51383
7	48347	49556	50671	51887	53184
8	49975	51224	52377	53634	54975
9	51610	52900	54090	55388	56773
10	53245	54576	55804	57143	58572
11	54877	56249	57515	58895	60367
12	56513	57926	59229	60650	62166
13	58144	59598	60939	62402	63962
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	40715	41733	42672	43696	44788
2	42347	43406	44383	45448	46584
3	43979	45078	46092	47198	48378
4	45616	46756	47808	48955	50179
5	47245	48426	49516	50704	51972
6	48881	50103	51230	52460	53772
7	50515	51778	52943	54214	55569
8	52147	53451	54654	55966	57365
9	53782	55127	56367	57720	59163
10	55416	56801	58079	59473	60960
11	57050	58476	59792	61227	62758
12	58681	60148	61501	62977	64551
13	60316	61824	63215	64732	66350

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	43405	44490	45491	46583	47748
2	45126	46254	47295	48430	49641
3	46853	48024	49105	50284	51541
4	48572	49786	50906	52128	53431
5	50294	51551	52711	53976	55325
6	52015	53315	54515	55823	57219
7	53739	55082	56321	57673	59115
8	55462	56849	58128	59523	61011
9	57181	58611	59930	61368	62902
10	58906	60379	61738	63220	64801
11	60629	62145	63543	65068	66695
12	62351	63910	65348	66916	68589
13	64071	65673	67151	68763	70482

**ENSEIGNEMENT DES
LANGUES 2 -**

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

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 1	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	38172	39126	40006	40966	41990
2	39681	40673	41588	42586	43651
3	41197	42227	43177	44213	45318
4	42718	43786	44771	45846	46992
5	44230	45336	46356	47469	48656
6	45747	46891	47946	49097	50324
7	47265	48447	49537	50726	51994
8	48786	50006	51131	52358	53667
9	50296	51553	52713	53978	55327
10	51815	53110	54305	55608	56998
11	53330	54663	55893	57234	58665
12	54853	56224	57489	58869	60341

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 2	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	42622	43688	44671	45743	46887
2	44257	45363	46384	47497	48684
3	45887	47034	48092	49246	50477
4	47524	48712	49808	51003	52278
5	49158	50387	51521	52758	54077
6	50790	52060	53231	54509	55872
7	52427	53738	54947	56266	57673
8	54055	55406	56653	58013	59463
9	55690	57082	58366	59767	61261
10	57325	58758	60080	61522	63060
11	58957	60431	61791	63274	64856
12	60593	62108	63505	65029	66655
13	62224	63780	65215	66780	68450
EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 3	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	44795	45915	46948	48075	49277
2	46427	47588	48659	49827	51073
3	48059	49260	50368	51577	52866
4	49696	50938	52084	53334	54667
5	51325	52608	53792	55083	56460
6	52961	54285	55506	56838	58259
7	54595	55960	57219	58592	60057
8	56227	57633	58930	60344	61853
9	57862	59309	60643	62098	63650
10	59496	60983	62355	63852	65448
11	61130	62658	64068	65606	67246
12	62761	64330	65777	67356	69040
13	64396	66006	67491	69111	70839

EXPÉRIENCE D'ENSEIGNEMENT	NIVEAU 4	1/7/03	1/7/04	1/7/05	1/7/06
1	47485	48672	49767	50961	52235
2	49206	50436	51571	52809	54129
3	50933	52206	53381	54662	56029
4	52652	53968	55182	56506	57919
5	54374	55733	56987	58355	59814
6	56095	57497	58791	60202	61707
7	57819	59264	60597	62051	63602
8	59542	61031	62404	63902	65500
9	61261	62793	64206	65747	67391
10	62986	64561	66014	67598	69288
11	64709	66327	67819	69447	71183
12	66431	68092	69624	71295	73077
13	68151	69855	71427	73141	74970

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-LAT

1. Tout service rendu par un employé-e pour des fonctions classées dans le groupe de l'enseignement est utilisé pour déterminer l'échelon d'augmentation de rémunération dans les grilles de rémunération des LAT.
2. Tout employé-e a le droit de se faire rémunérer au taux de rémunération précisé dans l'appendice « A2 » conformément à son niveau d'instruction et à son expérience.
3. Modification des taux de rémunération
 - a) Sous réserve des dispositions des alinéas b), c) et d) ci-dessous, l'employé-e conserve son échelon dans la grille de rémunération lors de l'application des nouveaux taux de rémunération.
 - b) Tout employé-e a le droit d'être rémunéré à un taux plus élevé de l'échelle des taux du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré le premier lundi qui suit la date à laquelle l'employé-e acquiert l'expérience requise.
 - c) Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur les documents établissant qu'il ou elle possède des qualifications pédagogiques plus élevées que celles du niveau d'instruction d'après lequel il ou elle est rémunéré, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'émission du relevé de notes officiel de ces qualifications additionnelles. L'employé-e bénéficiera d'une rémunération rétroactive, s'il ou elle se conforme aux exigences, soit à partir de la date d'émission du relevé de notes officiel s'il est soumis dans les quatre-vingt-dix (90) jours soit à partir de la date où le relevé de notes officiel a été soumis à l'Employeur, dans tous les autres cas.
 - d) Il incombe à l'employé-e de soumettre à l'Employeur, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent son entrée au service de la fonction publique, tous les documents qui établissent son taux de rémunération. Aucun changement rétroactif ne sera fait à son taux de rémunération après le délai prescrit de quatre-vingt-dix (90) jours.

4. **Niveaux d’instruction**

Niveau d’instruction 1 (B.A.)

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

Niveau d’instruction 2 (B.A. + 1)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.

ou
- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d’une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

Niveau d’instruction 3 (B.A. + 2)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d’une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

ou
- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

Niveau d’instruction 4 (B.A. + 3)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

ou
- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de trois (3) autres années de formation pédagogique au sens où l’entend la note 6.

5. Expérience

- a) L'échelle de rémunération de chaque niveau d'instruction tient compte de l'expérience en prévoyant une augmentation d'échelon pour chaque année d'expérience d'enseignement acquise avant la nomination. Tout employé-e sans expérience est nommé au premier (1^{er}) échelon de l'échelle. Pour chaque année d'expérience acquise après la nomination, un employé-e reçoit une augmentation d'échelon à la condition que ses services soient satisfaisants.
- b) Une année complète d'expérience avant la nomination est accordée pour chacun des éléments suivants :
- (i) toute année scolaire complétée dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, c'est-à-dire huit (8) mois (enseignement universitaire), dix (10) mois (enseignement élémentaire et secondaire) ou onze (11) à douze (12) mois (enseignement au gouvernement ou dans une école commerciale reconnue);
 - (ii) toute fraction d'une année scolaire de six (6) mois ou plus;
 - (iii) toute fraction d'une année scolaire, en mois complets, dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, qui équivaut au total à une année scolaire complète selon la définition donnée en (i) ci-dessus;
 - (iv) enseignement d'une langue seconde en cours du soir ou un autre programme à temps partiel sur une durée équivalant à quatre cents (400) heures, dans une institution reconnue et accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial,

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

6. **Dispositions diverses**

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

- a) Une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.
 - b) Une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement dans l'un ou l'autre des domaines connexes suivants : andragogie, anthropologie, communications sociales, enseignement, histoire, journalisme, linguistique (y compris les études en langues étrangères et traduction), littérature, philosophie, psychologie, sciences informatiques, sciences politiques, service social, sociologie et théologie.
7. Tout employé-e nommé dans un poste du sous-groupe de l'enseignement des langues avant le 22 novembre 1988 ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement que sur l'application des notes sur la rémunération 4 et 6 de l'appendice « A2 ».

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

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

(en dollars)

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

EDS 1

De :	\$	50895	53551	55477	57396	59318
À :	A	52167	54890	56864	58831	60801
	B	53341	56125	58143	60155	62169
	C	54621	57472	59538	61599	63661
	D	55987	58909	61026	63139	65253

EDS 2

De :	\$	60979	62891	64791
À :	A	62503	64463	66411
	B	63909	65913	67905
	C	65443	67495	69535
	D	67079	69182	71273

EDS 3

De :	\$	65076	67133	69179
À :	A	66703	68811	70908
	B	68204	70359	72503
	C	69841	72048	74243
	D	71587	73849	76099

EDS 4

De :	\$	69782	71895	74006
À :	A	71527	73692	75856
	B	73136	75350	77563
	C	74891	77158	79425
	D	76763	79087	81411

EDS 5

De :	\$	75217	77530	79816
À :	A	77097	79468	81811
	B	78832	81256	83652
	C	80724	83206	85660
	D	82742	85286	87802

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-EDS

1. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e est le premier (1^{er}) lundi qui suit la date anniversaire de sa nomination.

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

(en dollars)

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

LS-1

De :	\$	45426	46835	48243	49651	51056	52464
À :	A	46562	48006	49449	50892	52332	53776
	B	47610	49086	50562	52037	53509	54986
	C	48753	50264	51775	53286	54793	56306
	D	49972	51521	53069	54618	56163	57714

De :	\$	53872	55279
À :	A	55219	56661
	B	56461	57936
	C	57816	59326
	D	59261	60809

LS-2

De :	\$	50234	51891	53548	55201	56861
À :	A	51490	53188	54887	56581	58383
	B	52649	54385	56122	57854	59697
	C	53913	55690	57469	59242	61130
	D	55261	57082	58906	60723	62658

LS-3

De :	\$	58764	60653	62537	64424	66312
À :	A	60233	62169	64100	66035	67970
	B	61588	63568	65542	67521	69499
	C	63066	65094	67115	69142	71167
	D	64643	66721	68793	70871	72946

LS-4

De :	\$	60839	63033	65222	67419	69613	71805
À :	A	62360	64609	66853	69104	71353	73600
	B	63763	66063	68357	70659	72958	75256
	C	65293	67649	69998	72355	74709	77062
	D	66925	69340	71748	74164	76577	78989

LS-5

De :	\$	73354	75754	78151	80548	82949	85349
À :	A	75188	77648	80105	82562	85023	87483
	B	76880	79395	81907	84420	86936	89451
	C	78725	81300	83873	86446	89022	91598
	D	80693	83333	85970	88607	91248	93888

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU GROUPE LS

Généralités

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e est de douze (12) mois.
2. Aux fins de l'administration de la note 1 des Généralités susmentionnée, la date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e nommé le 27 novembre 1980 ou plus tard à un poste au sein de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'un recrutement à l'extérieur de la fonction publique, sera la date anniversaire d'une telle nomination. La date anniversaire d'un employé-e nommé à un poste dans l'unité de négociation avant le 27 novembre 1980 demeure inchangée.

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

(en dollars)

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

**SOUS-GROUPE DES AIDES-ENSEIGNANTS
(RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DE 10 MOIS)****RÉGION : MARITIMES**

De :	\$	26085	27177	28261	29349	30446
À :	A	26737	27856	28968	30083	31207
	B	27339	28483	29620	30760	31909
	C	27995	29167	30331	31498	32675
	D	28695	29896	31089	32285	33492

De :	\$	31534	32614
À :	A	32322	33429
	B	33049	34181
	C	33842	35001
	D	34688	35876

RÉGION : QUÉBEC

De :	\$	29074	30096	31112	32131	33144
À :	A	29801	30848	31890	32934	33973
	B	30472	31542	32608	33675	34737
	C	31203	32299	33391	34483	35571
	D	31983	33106	34226	35345	36460

De :	\$	34171	35189
À :	A	35025	36069
	B	35813	36881
	C	36673	37766
	D	37590	38710

RÉGION : ONTARIO

De :	\$	27137	28233	29340	30443	31547
À :	A	27815	28939	30074	31204	32336
	B	28441	29590	30751	31906	33064
	C	29124	30300	31489	32672	33858
	D	29852	31058	32276	33489	34704

De :	\$	32647	33755
À :	A	33463	34599
	B	34216	35377
	C	35037	36226
	D	35913	37132

RÉGION : MANITOBA

De :	\$	27350	28307	29269	30218	31170
À :	A	28034	29015	30001	30973	31949
	B	28665	29668	30676	31670	32668
	C	29353	30380	31412	32430	33452
	D	30087	31140	32197	33241	34288

De :	\$	32136	33090
À :	A	32939	33917
	B	33680	34680
	C	34488	35512
	D	35350	36400

RÉGION : SASKATCHEWAN

De :	\$	27170	28264	29358	30451	31545
À :	A	27849	28971	30092	31212	32334
	B	28476	29623	30769	31914	33062
	C	29159	30334	31507	32680	33855
	D	29888	31092	32295	33497	34701

De :	\$	32638	33724
À :	A	33454	34567
	B	34207	35345
	C	35028	36193
	D	35904	37098

RÉGION : ALBERTA

De :	\$	27511	28651	29793	30938	32086
À :	A	28199	29367	30538	31711	32888
	B	28833	30028	31225	32424	33628
	C	29525	30749	31974	33202	34435
	D	30263	31518	32773	34032	35296

De :	\$	33225	34369
À :	A	34056	35228
	B	34822	36021
	C	35658	36886
	D	36549	37808

RÉGION : COLOMBIE-BRITANNIQUE

De :	\$	27043	28194	29359	30528	31684
À :	A	27719	28899	30093	31291	32476
	B	28343	29549	30770	31995	33207
	C	29023	30258	31508	32763	34004
	D	29749	31014	32296	33582	34854

De :	\$	32849	34010
À :	A	33670	34860
	B	34428	35644
	C	35254	36499
	D	36135	37411

GROUPE SOUTIEN DE L'ENSEIGNEMENT (EU)**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

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

SOUS-GROUPE DES MONITEURS DE LANGUE**LAI-1**

De :	\$	45196	46196	47185	48168	49156
À :	A	46326	47351	48365	49372	50385
	B	47368	48416	49453	50483	51519
	C	48505	49578	50640	51695	52755
	D	49718	50817	51906	52987	54074

De :	\$	50150	51135
À :	A	51404	52413
	B	52561	53592
	C	53822	54878
	D	55168	56250

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

De :	\$	33703	34701	35689	36673	37662
À :	A	34546	35569	36581	37590	38604
	B	35323	36369	37404	38436	39473
	C	36171	37242	38302	39358	40420
	D	37075	38173	39260	40342	41431

De :	\$	38656	39641
À :	A	39622	40632
	B	40513	41546
	C	41485	42543
	D	42522	43607

PEI-2

De :	\$	57285	58543	59809	61079
À :	A	58717	60007	61304	62606
	B	60038	61357	62683	64015
	C	61479	62830	64187	65551
	D	63016	64401	65792	67190

De :	\$	62344	63603		
À :	A	63903	65193		
	B	65341	66660		
	C	66909	68260		
	D	68582	69967		

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

Moniteurs de langue et d'éducation physique

1. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e est le premier (1^{er}) lundi suivant la date anniversaire de sa nomination.

**

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

**

Aides enseignants

3. L'employé-e dont l'année de travail se compose de douze (12) mois a droit à une rémunération, pour services rendus, à des taux de rémunération qui sont supérieurs de vingt pour cent (20 %) aux taux de l'échelle de rémunération figurant dans l'appendice « A ».
4. L'Employeur maintient la pratique actuelle qui consiste à rémunérer les employé-es du ministère des Affaires indiennes et du Nord deux (2) fois par mois, sauf en juillet et en août où il ne leur émet qu'un (1) chèque de rémunération.
5. L'employé-e du ministère des Affaires indiennes et du Nord, qui entreprend une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août, a droit à la rémunération à partir du début de son année scolaire au taux de rémunération entrant en vigueur le 1^{er} septembre suivant.

6. Modification des taux de rémunération après la nomination

- a) Après sa nomination, l'employé-e travaillant une année scolaire bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le 1^{er} septembre de chaque année, à condition qu'il ou elle ait été rémunéré-e pendant au moins six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération ou depuis sa nomination.
- b) Sous réserve de l'exécution satisfaisante de ses fonctions, tout employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois bénéficie d'augmentations d'échelon annuelles le premier (1^{er}) lundi suivant la date anniversaire de la dernière nomination de l'employé-e.

**

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

**

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

**** ANNEXE « A6 »****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION (EMPLOYÉ-E-S À L'ASFC)**

- a) À compter de la date de la mutation ou nomination à l'ASFC, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, à la ligne appropriée dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement.
- b) Si le salaire de l'employé-e est plus élevé que le maximum de l'échelle pour son groupe et niveau, le taux salarial de l'employé-e demeurera le même jusqu'à ce que le taux maximal du groupe et niveau de l'employé-e soit égal, ou supérieur, au salaire de l'employé-e.
- c) À compter du 1^{er} juillet 2004, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne appropriée de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,25%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.
- d) À compter du 1^{er} juillet 2004, l'employé-e visée par le paragraphe b) recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 1^{er} juillet 2004, dont les versements se font aux deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,25% du salaire de l'employé-e.
- e) À compter du 1^{er} juillet 2005, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne appropriée de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,4%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.

- f) À compter du 1^{er} juillet 2005, l'employé-e visée par le paragraphe b) recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 1^{er} juillet 2005, dont les versements se font aux deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,4% du salaire de l'employé-e.
- g) À compter du 1^{er} juillet 2006, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne appropriée de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,5%) et du rajustement salarial réellement reçu.
- h) À compter du 1^{er} juillet 2006, l'employé-e continuant à être assujetti(e) au paragraphe b) recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 1^{er} juillet 2006, dont les versements se font aux deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,5% du salaire de l'employé-e.
- i) Toutes les autres dispositions de la nouvelle entente s'appliquent.

APPENDICE « B »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

TABLE DES MATIÈRES

GÉNÉRALITÉS

Application
Convention collective
Objectifs
Définitions
Autorisations
Contrôle
Documents de référence
Demandes de renseignements

PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS

1.1 Ministères
1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
1.3 Commission de la fonction publique
1.4 Employé-e-s

PARTIE II AVIS OFFICIEL

2.1 Ministère
2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL

3.1 Généralités

PARTIE IV RECYCLAGE

4.1 Généralités
4.2 Employé-e-s excédentaires
** 4.3 Personnes mises en disponibilité

PARTIE V PROTECTION SALARIALE

5.1 Poste d'un niveau inférieur

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S

- 6.1 Généralités
- 6.2 Échange de postes
- 6.3 Options
- 6.4 Prime de maintien en fonction

PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION

- Préambule
- 7.1 Définitions
- 7.2 Généralités
- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

ANNEXE « A » – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION

ANNEXE « B »

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (*deputy head*) – A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Avis de mise en disponibilité (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (*alternative delivery initiative*) – Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de la fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Échange de postes (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) – employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

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

Employé-e touché (*affected employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Fonction publique (*Public Service*) – Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé-e excédentaire qui

reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

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

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe B.

Ministère d'accueil (*appointing department*) – Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère d'attache (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

Priorité d'employé-e excédentaire (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (*lay-off priority*) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou de l'alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter du licenciement.

Priorité de réintégration (*reinstatement priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

Réinstallation (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (*surplus status*) – Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système d'administration des priorités (*priority administration system*) – Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Code canadien du travail, Partie I.

Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 29.

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 48.1 et 49.

Politique sur la mise en disponibilité dans les situations de diversifications des modes de prestation des services, Manuel du Conseil du trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application du présent appendice au Groupe de gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au

bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

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

1.1.2 Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères établissent au besoin des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la CFP.

La lettre doit indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

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

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

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

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

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé-e est apte à être nommé à un poste. Si l'employé-e ne l'est pas, le ministère informe l'employé-e et l'Alliance de sa recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé-e qu'il ou elle peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé-e.

1.1.13 Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.14 Les ministères informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice B sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

1.1.15 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il ou qu'elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.16 Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.17 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.18 Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.19 Les ministères d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.20 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

b) qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.21 Le ministère d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation.

1.1.22 Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

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

1.1.24 Pour la période de priorité d'excédentaire, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.25 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé-e.

1.1.26 Les ministères protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

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

1.1.29 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.30 Les ministères peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.31 Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

1.1.32 Les ministères donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

1.1.33 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.34 Les ministères doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.35 Les ministères fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
- f) les droits et obligations de l'employé-e;
- g) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);

- h) les autres possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- i) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
- k) les Centres de ressources humaines et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou qu'elle n'a pas été nommé à un poste;
et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

1.1.36 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères d'accueil.

1.1.37 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.38 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties,
et
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La CFP fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employé-e-s, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La CFP fournit aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La CFP fournit directement à l'Alliance des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Alliance.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé-e ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé-e ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Alliance de sa décision.

1.3.9 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Alliance, dans les cas où l'employé-e ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils ou qu'elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

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

Partie II

Avis officiel

2.1 **Ministère**

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.11, les ministères informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de 96 heures avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

2.2.1 Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1.2 ci-dessus, et au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant de l'Alliance. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

3.1.4 Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant;
- ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

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

a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé/employée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé(e) se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

- d) que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

**

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par la CFP est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été 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 employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.*

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé/employée. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

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

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

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

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

6.2 Échange de postes

6.2.1 Tous les ministères doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.2.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.2.3 Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de la fonction publique.

6.2.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

6.2.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

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

6.2.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent.

6.2.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

6.3 Options

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

a)

- (i) une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
- (iii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.
- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire et l'Employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas huit mille dollars (8 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

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

ou

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

6.3.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci dessus.

6.3.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.3.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option b) ou l'option c)i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.3.5 L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

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

6.3.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

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

6.3.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.3.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.3.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.4.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays;
ou
- b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique :

- a) sont réinstallées ailleurs,
et
- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
et
- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.4.9 Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employé-e-s au cours du processus de transition;
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

Uniquement à titre d'information pour les employé-e-s

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 11(10) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)(g.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de Diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a) le programme à l'étude,
 - b) la raison de la DMPS,
- et
- c) le genre d'approche anticipée (c.-à-d., transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le

comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. **Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. **Transfert à des employeurs actuels**

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

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a) **Catégorie 1 (maintien intégral)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent, les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

- (i.ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés/employées exclu(e)s ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifient;
 - (ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
 - (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
 - (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
 - (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - (vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.
- b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;

- (ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
 - (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
 - (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
 - (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
 - (vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.
- c) Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider s'ils ou elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique (RCEFP)* s'appliqueront aux employé-e-s qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans la fonction publique et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les

dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de

la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
 - b) les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
 - c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1;
- ou
- d) que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans la fonction publique prend fin.

Annexe « A » – Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

Annexe « B »

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 employé-e saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

PROTOCOLES D'ACCORD

Les appendices suivants entrent en vigueur à la date de signature et viennent à expiration le 30 juin 2007.

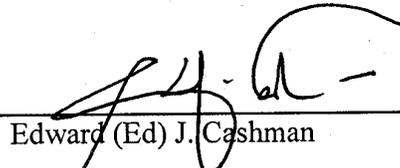
SIGNÉS À OTTAWA, le 14^e jour du mois de mars 2005.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

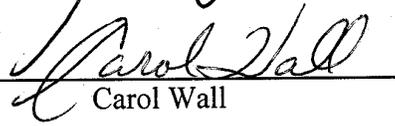


Hélène Laurendeau





Danielle Chainé



Carol Wall

APPENDICE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT LES ANNEXES « A-1 » ET « A1-1 »

ET LEUR MISE EN ŒUVRE POUR LES PROFESSEURS

À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

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

****APPENDICE « D »**

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

Les parties adhèrent au principe que le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) doit adopter, au minimum, les normes d'éducation provinciales qui ont été établies en vertu de la législation et de la réglementation applicables dans la province dans laquelle les écoles de l'AINC sont situées.

Les parties conviennent de former un comité local chargé d'examiner la taille des classes dans chaque collectivité comprenant des écoles fédérales de l'AINC.

Le but d'un tel comité est d'offrir annuellement la possibilité à un comité de professeurs de l'école, ou d'un groupe d'écoles, d'examiner l'effectif étudiant projeté et le placement planifié des étudiants dans les classes par année, ou dans les classes à années multiples le cas échéant, pour la prochaine année scolaire.

Un comité local chargé d'examiner la taille des classes pourra faire des recommandations au(x) directeur(s) ou directrice(s) de l'école ou des écoles sur l'organisation des classes et sur leur taille, en prenant en considération l'effectif étudiant projeté de l'école ou des écoles, les exigences relatives à l'enseignement et à la charge des cours, les dispositions à l'égard de l'éducation spécialisée et l'établissement des calendriers, dans les limites de la disponibilité du personnel enseignant pour la prochaine année scolaire.

Ce comité pourra également faire des recommandations écrites au surintendant ou à la surintendante de l'éducation, ou encore au directeur ou à la directrice de l'éducation lorsque les préoccupations à l'égard de la dotation en personnel ne peuvent être résolues au niveau de l'école. Les affectations à l'enseignement pour la prochaine année scolaire sont assujetties à l'approbation du directeur ou de la directrice de l'éducation, ou encore de son remplaçant ou de sa remplaçante, et

tout sera fait pour confirmer ces affectations au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours.

Dans les cas où la dotation en personnel d'une école ou des écoles génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes provinciales établies par la loi ou le règlement, un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes pourra faire une présentation documentée au comité régional de gestion des ressources humaines approprié, qui examinera la possibilité d'accroître la dotation en personnel professionnel du programme.

Des représentantes et représentants des comités locaux et régionaux chargés de l'examen de la taille des classes devront élaborer leurs critères relativement à la taille des classes et aux questions connexes.

Comité(s) local (aux) chargé(s) de l'examen de la taille des classes

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité local chargé de l'examen de la taille des classes doit être créé dans chaque école.

- a) Les professeurs de chaque école doivent élire jusqu'à trois (3) de leurs membres (un membre de chaque division : primaire, secondaire de premier cycle et secondaire de deuxième cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes de l'école.
- b) Les professeurs d'un groupe d'écoles doivent élire jusqu'à six (6) de leurs membres (deux membres de chaque division : primaire, secondaire de premier (1^{er}) cycle et secondaire de deuxième (2^e) cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes du groupe d'écoles.
- c) Chaque comité local chargé de l'examen de la taille des classes se réunira au moins deux (2) fois l'an, au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours et le 15 septembre de l'année scolaire suivante, avec le(s) directeur(s) ou la (les) directrice(s) de l'école ou des écoles et, le cas échéant, avec le ou la surintendant(e) de l'éducation, ou encore le ou la directrice de l'éducation.

Comité régional chargé de l'examen de la taille des classes

Un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit être composé de trois (3) représentantes ou représentants du ou des comités locaux chargés de l'examen de la taille des classes et jusqu'à trois (3) directeurs ou directrices ou vice-directeurs ou vice-directrices. Le comité régional chargé de l'examen de la

taille des classes doit avoir la possibilité de faire une présentation documentée visant une dotation supplémentaire en personnel professionnel au comité régional de gestion des ressources humaines dans les cas où il est déterminé que la dotation en personnel enseignant génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes établies par les lois et les règlements provinciaux. Le comité régional de gestion des ressources humaines doit fournir une réponse par écrit, au plus tard deux (2) semaines après la présentation documentée.

APPENDICE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT LES HEURES DE TRAVAIL À LA

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE

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

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

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

****APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA GRILLE D'INSTRUCTION ET
D'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST**

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ce comité révisera :

- les qualifications professionnelles des enseignants et des superviseurs (directeurs, directeurs adjoints, etc.) qui sont requises par les ministères de l'Éducation et/ou Collèges des enseignants au secteur élémentaire et secondaire.
- les définitions existantes concernant la formation pédagogique des enseignants des AINC et du SCC afin d'assurer la conformité avec les normes provinciales et de revoir en conséquence les définitions actuelles des qualifications et de l'expérience exigées pour les différents niveaux de la grille salariale.
- les taux régionaux des grilles salariales des employé-e-s ED-EST dont l'année de travail se compose de dix (10) mois et de douze (12) mois afin de refléter les notes de rémunération révisées.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

****APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'APPRENTISSAGE CONTINU**

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera au cours des soixante (60) jours suivant la signature de la présente convention. Ce comité étudiera les préoccupations ainsi que les besoins communs et spécifiques des groupes et sous-groupes liés à l'apprentissage continu.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties au cours des six (6) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

****APPENDICE « H »**

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

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

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un programme d'apprentissage mixte (PAM). L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de l'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité de gouvernance mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Employeur pour administrer le PAM AFPC-SCT. Le comité de gouvernance se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence.

****APPENDICE « I »**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION**

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

****APPENDICE « J »**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT UNE ÉTUDE POUR COMPARER LA
RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST QUI
TRAVAILLENT DURANT UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe, Enseignement et bibliothéconomie.

Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude pour comparer la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire (ED-EST) dont l'année de travail est répartie sur douze (12) mois avec la rémunération (taux de rémunération, indemnités et congés) des professeurs de l'élémentaire et du secondaire des provinces où travaillent les professeurs ED-EST.

De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date de signature de la présente convention pour établir les paramètres de l'étude.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

****APPENDICE « K »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

****APPENDICE « L »**

LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION

Le 14 mars 2005

Madame Nycole Turmel
Présidente nationale
Alliance de la Fonction publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario) K2P 0P1

Objet : Dénonciation des actes répréhensibles

Madame,

La présente donne suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations au sujet de la dénonciation des actes répréhensibles.

Les employés et employées qui font des dénonciations d'actes répréhensibles dans le cadre d'une procédure parlementaire, d'une enquête publique, à un superviseur ou à l'agent supérieur désigné dans leur ministère, ou à l'agent de l'intégrité de la fonction publique, à propos de l'usage abusif des fonds publics, d'actes illégaux, de cas graves de mauvaise gestion ou d'un risque grave et précis pour la santé ou la sécurité, doivent être protégés contre toute forme de représailles, notamment des mesures de licenciement, de suspension ou de rétrogradation ou des sanctions financières. Les dénonciations peuvent également être faites au public lorsque l'employé ou l'employée est d'avis qu'il y a eu infraction grave à une loi fédérale ou provinciale, ou qu'il existe un risque imminent grave et précis pour la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement et ne dispose pas du temps suffisant pour porter la dénonciation devant les personnes susmentionnées.

Les employés et employées qui sont d'avis que des représailles ont été exercées contre eux, en violation du principe dont il est question précédemment, peuvent présenter un grief directement au dernier palier du processus de règlement des griefs. Ce genre de grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La présente lettre demeure applicable jusqu'à ce que le projet de loi C-11, une Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles dans le secteur public et de protection des dénonciateurs, entre en vigueur ou qu'une loi établisse un mécanisme de dénonciation d'actes répréhensibles dans le secteur public.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Original signé par

Reg Alcock

****APPENDICE « M »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

Dans le cadre de la présente entente, l'Employeur et l'AFPC conviennent qu'au plus tard cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective, ils créeront un comité mixte qui aura pour objet d'examiner s'il est désirable pour l'Employeur d'envisager une contribution au financement du Fonds de justice sociale créé par l'AFPC en janvier 2003.

Le comité sera formé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC.