



Conditions d'emploi pour les étudiants

Publié : le 19 avr. 2017

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2017

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N^o de catalogue BT43-176/2017F-PDF
ISBN : 978-0-660-20434-5

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Terms and Conditions of Employment for Students

Conditions d'emploi pour les étudiants

1. Généralités

1.1 Date d'entrée en vigueur

Les présentes conditions d'emploi entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2007. Elles remplacent la version datée de janvier 2006.

1.2 Définitions

À moins qu'elle ne figure dans le présent document, la définition des autres termes pertinents est celle utilisée dans la Directive sur les conditions d'emploi.

1.3 Délégation

Un administrateur général peut autoriser une personne employée dans son ministère à exercer n'importe lesquels des pouvoirs, des fonctions ou des tâches de l'administrateur général en vertu des présentes conditions d'emploi.

1.4 Statut juridique

Les étudiants sont considérés à titre d'employés en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques et de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État. Toutefois, ils ne sont pas assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et, de plus, en vertu du décret d'exclusion de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, ils ne sont pas admissibles aux concours restreints.

2. Affectations non rémunérées

2.1 Application

Les modalités énumérées dans la présente section s'appliquent à tous les étudiants qui participent à un programme d'affectations non rémunérées tel que le Programme d'enseignement coopératif des écoles secondaires.

2.2 Heures de travail

La durée des affectations non rémunérées est habituellement d'une demi-journée, mais rien n'empêche l'étudiant, l'école et le gestionnaire de négocier un horaire différent. Toutefois, la durée de l'affectation ne devrait pas dépasser celle d'une journée normale de travail, soit 7,5 heures.

2.3 Allocation de déplacement

Le gestionnaire délégué peut verser à l'étudiant une allocation de déplacement maximale équivalant au moindre du tarif quotidien ou mensuel « aller-retour » en transport commun, entre l'école, le lieu de travail et la maison, ou l'inverse.

2.4 Indemnisation des travailleurs

Les gestionnaires doivent veiller à ce qu'un accord travail-études ait été conclu avant le début d'une affectation. En vertu de cet accord, l'établissement d'enseignement doit s'engager à offrir un régime d'indemnisation des travailleurs au cas où l'étudiant serait frappé d'incapacité à la suite d'une blessure subie au travail.

3. Affectations en vertu d'un programme d'emploi pour les étudiants

3.1 Application

Les modalités qui suivent s'appliquent à toutes les personnes qui participent à l'un des programmes d'emploi pour les étudiants décrits dans le document intitulé Programmes d'emploi pour les étudiants dans l'administration fédérale.

3.2 Heures de travail

Le gestionnaire délégué établit les heures de travail de l'étudiant conformément à la convention collective qui s'applique et à la pratique du ministère.

3.3 Convention collective pertinente

- a. Il s'agit de la convention collective du groupe prédominant dont les fonctions sont exécutées en suppléance ou en partie pendant la période d'affectation.
- b. La convention collective pertinente doit être clairement précisée dans toutes les lettres d'offre.

3.4 Rémunération

- a. En vertu de ce règlement et de toute autre disposition législative du Conseil du Trésor, un étudiant en affectation dans le cadre d'un des programmes d'emploi pour les étudiants a le droit d'être rémunéré aux deux semaines pour les services rendus, au taux approprié ([Taux de rémunération des étudiants](#)).
- b. Les taux s'appliquent aussi aux programmes d'apprentissage officiels.

3.5 Heures supplémentaires

- a. Un étudiant doit être compensé pour les heures supplémentaires pendant lesquelles il a travaillé conformément à la convention collective pertinente, à condition que :
 - o le gestionnaire délégué ait demandé à l'étudiant de faire des heures supplémentaires;
 - o l'étudiant ne contrôle pas la durée de la période d'heures supplémentaires;
 - o le gestionnaire délégué certifie la durée des heures supplémentaires travaillées et autorise la rémunération.
- b. Nonobstant les modes de paiement prévus dans la convention collective pertinente, l'étudiant ne peut être rémunéré sous forme de congés compensateurs pour les heures supplémentaires qu'il effectue.

3.6 Rémunération d'intérim

Les étudiants n'ont pas droit à la rémunération d'intérim.

3.7 Autres avantages

Les étudiants ont droit aux indemnités suivantes qui seront versées conformément à la convention collective applicable :

- indemnité de rappel au travail;
- indemnité de disponibilité;
- indemnité de rentrée au travail;
- prime de poste et de fin de semaine;
- indemnité de facteur pénologique;
- temps de déplacement;
- indemnité de repas (heures supplémentaires).

3.8 Prime au bilinguisme

Les étudiants n'ont pas droit à la prime au bilinguisme.

3.9 Congé payé

À l'exception d'un congé de deuil, un étudiant n'a pas droit à un congé payé.

3.10 Paye de vacances

À défaut d'un congé, les étudiants ont droit à une paye de vacances équivalant à quatre pour cent du total de leurs gains pour les heures normales de travail et les heures supplémentaires.

3.11 Congés désignés

- a. Un étudiant en affectation à temps plein a le droit d'être payé pour un congé désigné, pourvu qu'il ne soit pas en congé sans solde le jour ouvrable précédant ce congé et le jour ouvrable qui suit.
- b. Un étudiant en affectation à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit une indemnité conformément aux principes énoncés dans la convention collective pertinente.
- c. Dans le cas des étudiants en affectation à l'étranger, les gestionnaires délégués peuvent remplacer le nombre équivalent de congés désignés locaux qui ont lieu pendant les périodes d'emploi déterminées.

3.12 Congé de deuil

- a. Chaque étudiant a droit à un congé de deuil pour une période d'au plus trois jours civils consécutifs, y compris le jour des funérailles, dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate. Il s'agit d'un congé non payé pendant les trois premiers mois d'emploi continu et d'un congé payé après cette période.
- b. On entend par membre de la famille immédiate le père, la mère (ou encore le parent par remariage ou le parent nourricier), un parent adoptif, le frère, la soeur, le conjoint (ou le conjoint de fait qui réside avec l'étudiant), l'enfant à charge, l'enfant d'un premier lit ou l'enfant en tutelle de l'étudiant, le beau-père, la belle-mère, et le parent qui réside en permanence dans le ménage de l'étudiant ou avec qui l'étudiant réside en permanence.

3.13 Congés de maladie

Les étudiants n'accumulent aucun crédit et n'ont pas droit aux congés de maladie payés.

3.14 Autres congés

Le gestionnaire délégué peut autoriser un congé sans solde dans n'importe quel cas, mais pas après la période déterminée de l'affectation de l'étudiant.

3.15 Mise en disponibilité

- a. Un étudiant en affectation continue pendant au moins trois mois et qui est mis en disponibilité avant la fin de son affectation sans avoir reçu de préavis de deux semaines doit toucher une indemnité tenant lieu d'avis. En cas de cessation d'emploi pour des raisons disciplinaires, il faut consulter le paragraphe 3.19 « Discipline ».
- b. Le montant de l'indemnité sera égal à une paye de deux semaines ou à une paye correspondant à la fin de la période d'affectation déterminée, le montant le moins élevé étant retenu.
- c. Si l'étudiant est réaffecté à la fonction publique avant la fin de la période pour laquelle une indemnité a été versée, il doit rembourser le montant de l'indemnité reçu en trop qui représente la période entre la date de réaffectation et la date de la fin de la période indemnisée initiale.

3.16 Autorisations de sécurité

Au besoin, les étudiants doivent obtenir les autorisations de sécurité appropriées.

3.17 Allocation de déplacement

3.17.1 Généralités

- a. Les dispositions ci-dessous s'appliquent à tous les étudiants canadiens qui participent à l'un des programmes d'emploi pour les étudiants.
- b. Les étudiants ne sont pas rémunérés pendant leurs déplacements à moins d'être en service commandé.
- c. Le gestionnaire peut décider du mode de transport que les étudiants doivent utiliser pour se rendre à leur établissement d'enseignement et en revenir. Il faut choisir les moyens de transport les plus économiques et les plus pratiques. Il faut recourir, dans la mesure du possible, au Service des voyages du gouvernement pour faire des réservations le plus tôt possible après que l'étudiant ait accepté l'emploi, pour être en mesure de bénéficier du tarif le plus bas, et d'opter pour des billets de retour ouvert, s'ils sont économiques. Les ministères doivent tenir un compte ministériel de voyage distinct et un registre de numéros d'autorisation de voyage (NAV) pour le déplacement des étudiants.
- d. L'utilisation d'un véhicule d'un particulier peut être autorisée. Le cas échéant, le taux par kilomètre applicable est celui prévu à la demande de l'employé (appendice B de la Directive sur les voyages d'affaires) sans oublier les coûts engagés pour les péages sur les routes, les traversiers, les ponts et les tunnels.
- e. Les étudiants qui doivent se déplacer durant la période d'emploi sont admissibles à un remboursement de leurs dépenses, comme il est indiqué à la partie pertinente de la Directive sur les voyages d'affaires.
- f. Durant la période d'emploi, les étudiants qui sont affectés à des équipes de travaux sur le terrain peuvent, à la discrétion du gestionnaire, bénéficier du gîte et du couvert pendant leur affectation à ces travaux. Il devrait normalement s'agir de circonstances analogues à celles où l'on fournirait le gîte et le couvert à des employés embauchés pour une période indéterminée.

3.17.2 Déplacements au pays

- a. Tous les étudiants peuvent se faire rembourser leurs frais de transport réels et raisonnables jusqu'à concurrence du prix d'un billet d'avion le moins cher pour les déplacements des fonctionnaires et qui offrent un service comparable à celui des grandes compagnies aériennes pour le parcours le plus direct au moment du voyage :
 - i. pour leur déplacement entre l'établissement d'enseignement au Canada et le lieu indiqué ou le lieu d'emploi et, à la fin de l'emploi pour leur voyage de retour :
 - soit à l'établissement d'enseignement d'origine;
 - soit à un autre établissement d'enseignement où ils poursuivront leurs études, pourvu que les frais de transport n'en soient pas accrus;
 - ii. pour leur déplacement entre l'établissement d'enseignement qui est situé à l'extérieur du Canada et le lieu indiqué ou le lieu d'emploi et, à la fin de l'emploi, pour leur voyage de retour comme il est indiqué au point (i) ci-dessus.
- b. Outre les frais de transport prévus au paragraphe b), l'étudiant peut se faire rembourser jusqu'à concurrence de 200 \$ par voyage aller-retour, pour l'ensemble des dépenses diverses qui ont été engagées au début ou à la fin d'une période donnée d'emploi continu. Cette somme sert à couvrir des dépenses supplémentaires telles que le logement temporaire à l'arrivée et les frais de transport aller-retour d'effets personnels. L'étudiant doit présenter des reçus dans la mesure du possible. S'il ne le peut pas, l'employeur pourra toujours se fier à sa parole.

3.17.3 Déplacements aux États-Unis et voyages internationaux

a. Dans le cas d'affectations à l'extérieur du Canada, le gestionnaire délégué peut :

- rembourser les frais de transport réels et raisonnables jusqu'à concurrence du prix d'un billet d'avion Apex tel que publié par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, pour les déplacements des fonctionnaires et qui offrent un service comparable à celui des grandes compagnies aériennes pour le parcours le plus direct au moment du voyage.
- rembourser à l'étudiant jusqu'à concurrence de 250 \$ par voyage aller-retour, afin d'aider à compenser les frais divers qui ont été engagés avant d'arriver au lieu indiqué ou au lieu d'emploi ou à l'arrivée à la maison (ou l'établissement d'enseignement).
- autoriser le paiement d'une allocation quotidienne pour le personnel en mission jusqu'à concurrence de 65p. 100 de l'indemnité de repas pour le dîner, établie en vertu de la Directive sur les voyages d'affaires pour le lieu d'emploi. Une allocation moindre peut être accordée en fonction du coût de la vie au lieu d'emploi, de la disponibilité d'étudiants et du budget consacré au programme.

b. Bien que les taux variables établis pour les affectations à l'extérieur du Canada accordent aux gestionnaires la latitude opérationnelle afin de s'adapter à la conjoncture économique, ils doivent être appliqués de façon uniforme à tous les étudiants recrutés dans le même lieu d'emploi.

3.18 Indemnité d'isolement

Les étudiants affectés à un poste isolé, au sens de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État, sont admissibles à l'indemnité d'environnement pertinente, à l'indemnité de vie chère et à l'indemnité de combustible et de services publics, d'après la classification du poste isolé.

3.19 Discipline

À moins de toute autre disposition législative du Conseil du Trésor, l'administrateur général peut :

- établir des normes de discipline pour les étudiants en affectation;
- prescrire, imposer, varier ou annuler en totalité ou en partie les pénalités financières et autres, y compris la suspension et la cessation d'affectation, qui peuvent être appliquées en raison de manquements à la discipline ou de mauvaise conduite.

3.20 Affectations à temps partiel

La rémunération pour les étudiants qui travaillent dans le cadre d'affectations à temps partiel doit être fondée sur les mêmes principes que ceux des conventions collectives pertinentes.

3.21 Emploi continu

Advenant qu'un étudiant soit embauché dans le cadre d'un programme d'emploi pour les étudiants et qu'il soit ensuite nommé à la fonction publique, les affectations peuvent être calculées comme de l'emploi continu, pourvu qu'elles satisfassent aux critères pertinents des conditions d'emploi applicables.

3.22 Opportunité d'emploi d'été pour les jeunes Autochtones

Le gestionnaire détenant les pouvoirs délégués pourra fournir, selon les modalités prescrites par la dirigeante principale des ressources humaines, de l'hébergement aux étudiants qui participent au projet spécial « Opportunité d'emploi d'été pour les jeunes Autochtones » de 2017.