



Treasury Board of Canada
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Services de santé (SH)

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

**Groupe : Services de santé
(tous les employés)**

Date d'expiration : 30 septembre 2018



La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

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

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail et Rémunération
L'Esplanade Laurier
140 rue O'Connor
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2017
Numéro de catalogue : BT42-669/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-08711-5

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

Institut professionnel de la fonction publique du Canada
250 chemin Tremblay
Ottawa ON K1G 3J8

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



Table des matières

Article 1 : objet de la convention	1
Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : textes officiels	4
Article 4 : champ d'application	4
Article 5 : droits de la direction.....	4
Article 6 : droits des employés	4
Article 7 : publications et qualité d'auteur	4
Article 8 : durée du travail et travail par postes	5
**Article 9 : heures supplémentaires	12
**Article 10 : rappel au travail.....	14
Article 11 : disponibilité.....	15
Article 12 : jours fériés désignés payés	16
**Article 13 : temps de déplacement.....	19
Article 14 : congés, généralités	21
**Article 15 : congés annuels	22
Article 16 : congé de maladie	26
**Article 17 : autres congés payés ou non payés.....	27
17.01 Généralités	27
**17.02 Congé de deuil payé	28
17.03 Congé de maternité non payé.....	29
**17.04 Indemnité de maternité	30
17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides.....	32
17.06 Congé parental non payé	33
**17.07 Indemnité parentale	34

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides.....	37
17.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille	38
17.10 Congé non payé pour les obligations personnelles	39
17.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.....	39
**17.12 Congé payé pour obligations familiales	40
17.13 Congé payé pour comparution.....	41
17.14 Congé payé de sélection de personnel.....	41
17.15 Congé payé pour accident du travail	41
17.16 Congé d'examen.....	42
17.17 Obligations religieuses.....	42
17.18 Réaffectation ou congés liés à la maternité	43
17.19 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	44
**17.20 Congé de bénévolat.....	44
**17.21 Autres congés payés	45
17.22 Autres congés non payés	46
Article 18 : promotion professionnelle.....	46
**Article 19 : indemnité de départ	50
Article 20 : exposé de fonctions	52
Article 21 : droits d'inscription.....	53
Article 22 : responsabilité concernant les services pharmaceutiques	53
Article 23 : transformations techniques.....	53
Article 24 : hygiène et sécurité	54
Article 25 : reconnaissance syndicale.....	55
Article 26 : précompte des cotisations syndicales	55
Article 27 : utilisation des installations de l'employeur.....	56

Article 28 : information	57	
Article 29 : délégués syndicaux.....	57	
Article 30 : congé pour les questions concernant les relations de travail		58
Article 31 : grèves illégales	61	
Article 32 : interprétation de la convention collective	61	
Article 33 : règlement des différends	62	
Article 34 : procédure de règlement des griefs	62	
Article 35 : ententes du Conseil national mixte.....	68	
Article 36 : consultation mixte	69	
Article 37 : normes de discipline	70	
Article 38 : conflits de travail	71	
Article 39 : employés à temps partiel	71	
**Article 40 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé... 75		
Article 41 : références d'emploi	76	
Article 42 : harcèlement sexuel.....	76	
Article 43 : élimination de la discrimination	77	
**Article 44 : indemnité de responsabilité correctionnelle		Error! Bookmark not defined.
Article 45 : rémunération	78	
Article 46 : variation des heures de travail	81	
Article 47 : primes de poste et de fin de semaine	83	
Article 48 : principe de poste	83	
**Article 49 : sous-traitance.....	84	
Article 50 : marchandises dangereuses.....	84	
Article 51 : remise en négociation de la convention	85	

**Article 52 : durée de la convention	85
**Appendice « A ».....	87
DE : groupe Art dentaire Taux de rémunération annuels (en dollars)	87
MD : groupe Médecine Taux de rémunération annuels (en dollars)	89
ND : groupe Nutrition et diététique Taux de rémunération annuels (en dollars).....	92
OP : groupe Ergothérapie et physiothérapie Taux de rémunération annuels (en dollars)	97
OP : groupe Ergothérapie et physiothérapie Taux de rémunération annuels (en dollars)	105
PH : groupe Pharmacie Taux de rémunération annuels (en dollars)	108
PS : groupe Psychologie Taux de rémunération annuels (en dollars)	110
SW : groupe Service social Taux de rémunération annuels (en dollars)	113
VM : groupe Médecine vétérinaire Taux de rémunération annuels (en dollars).....	117
**Appendice « A-1 »	120
NU : groupe Sciences infirmières Taux de rémunération annuels combinés pour les infirmières d'hôpital et les infirmières communautaires (HOS et CHN) (en dollars).....	120
**Appendice « A-2 »	142
NU : groupe Sciences infirmières Taux de rémunération nationaux pour les NU-CHN de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC types 1 et 2 (en dollars)	142
**Appendices « A-1 » et « A-2 ».....	148
NU : Sciences infirmières Taux de rémunération annuels combinés pour les infirmières d'hôpital et les infirmières communautaires (HOS et CHN) (en dollars).....	148
**Appendice « A-3 »	155

NU : groupe Sciences infirmières Sous-groupe : Évaluateurs médicaux (EMA) Taux de rémunération annuels (en dollars)	155
**Appendice « B »	157
** Indemnités de formation : groupe Sciences infirmières	157
Protocoles d'accord	159
Le Conseil du Trésor du Canada	159
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada	159
**Appendice « C »	160
« Réserve »	160
Appendice « D »	161
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychiatres médico-légaux membres du sous-groupe MD-MSP	161
**Appendice « E »	163
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de recrutement pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées	163
Appendice « F »	166
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de maintien en poste pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées ..	166
Appendice « G »	169
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe	

Services de santé : indemnité de rôle élargi de pratique pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées	169
Appendice « H »	172
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité d'infirmière responsable pour les infirmières de Santé Canada	172
Appendice « I »	174
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : voyage pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées	174
**Appendice « J »	176
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues	176
Appendice « K »	178
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sous-groupe MD-MOF du Service correctionnel du Canada	178
Appendice « L »	180
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sous-groupe NU-HOS et NU-CHN du Service correctionnel du Canada.....	180
Appendice « M »	182

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues en psychologie du personnel.....	182
Appendice « N »	184
Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : deuxième infirmière en disponibilité pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées.....	184
Appendice « O »	185
Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : employé en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada.....	185
Appendice « P »	186
Protocole d'entente concernant les Équipes de ressources régionales	186
Appendice « Q »	187
Protocole d'entente concernant le groupe Services de santé : information sur la sécurité et la santé	187
Appendice « R »	188
Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : procédure d'enquête disciplinaire	188
**Appendice « S ».....	189
Réaménagement des effectifs	189
Généralités	190
Partie I : rôles et responsabilités.....	197
Partie II : avis officiel.....	205
Partie III : réinstallation d'une unité de travail	206
Partie IV : recyclage.....	206
Partie V : protection salariale	208
Partie VI : options offertes aux employés	208

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution.....	215
Annexe « A » : énoncé des principes régissant la pension.....	222
Annexe « B »	223
Annexe « C » : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité	225
Protocole d'entente concernant un groupe de travail mixte chargé d'examiner les lignes directrices et procédures des ministères régissant les départs volontaires dans les cas de réaménagement des effectifs	225
Appendice « T »	227
Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : prestation de services et de soins professionnels	227
Appendice « U »	228
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de santé : indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes pour le groupe Services de santé	228
** Appendice « V »	230
Clauses archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (démission et retraite)	230
** Appendice « W »	235
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnités de formation pour le groupe Service social	235
** Appendice « X »	236
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) sur le soutien au mieux-être des employés	236

**** Appendice « Y »240**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : comité mixte sur les heures de travail240

**** Appendice « Z »241**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'Employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard d'un comité mixte sur la sécurité des stations de soins infirmiers241

Article 1 : objet de la convention

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

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

Article 2 : interprétation et définitions

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

« congé »

désigne l'autorisation de s'absenter de son travail ("leave");

« congé compensatoire »

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

« conjoint de fait »

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

« cotisations syndicales »

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

« emploi continu »

a le sens qu'il a dans la Directive sur les conditions d'emploi à la date de signature de la présente convention ("continuous employment");

« employé »

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

« employeur »

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

« époux »

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

« heures supplémentaires »

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

« Institut »

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

« jour de repos »

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

« jour férié désigné payé »

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

« mise en disponibilité »

désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister ("lay-off");

« région du lieu d'affectation »

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Politique sur les voyages ("headquarters area");

« tarif double »

désigne le taux horaire de l'employé multiplié par deux (2) ("double time");

« tarif et demi »

désigne le taux horaire de l'employé multiplié par un et demi (1 1/2) ("time and one-half");

« tarif normal »

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé ("straight-time rate");

« taux de rémunération hebdomadaire »

désigne le taux de rémunération annuel de l'employé, divisé par 52,176 ("weekly rate of pay");

« taux de rémunération horaire »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq heures (37,5) ("hourly rate of pay");

« taux de rémunération journalier »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) ("daily rate of pay");

« unité de négociation »

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 25, Reconnaissance syndicale ("bargaining unit").

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

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

Article 3 : textes officiels

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

Article 4 : champ d'application

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

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

Article 5 : droits de la direction

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

Article 6 : droits des employés

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

Article 7 : publications et qualité d'auteur

Préambule

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

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

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

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

7.04

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

Article 8 : durée du travail et travail par postes

8.01

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

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

8.02 Heures de travail, généralités

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

La semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq heures (37,5) et la journée régulière de travail est de sept heures virgule cinq (7,5) consécutives, excluant la pause-repas, entre 7 h 00 et 18 h 00. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi.

- b. Les sous-alinéas (i) à (v) s'appliquent seulement au groupe NU.
 - i. Pour les employés qui ne travaillent pas par postes, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq heures (37,5) et la journée de travail normale est de sept virgule cinq heures (7,5) consécutives, excluant la pause-repas, entre 7 h 00 et 18 h 00.
 - ii. Lorsque, au moment de la signature de la présente convention, une durée normale de travail autre que celle prévue au sous-alinéa 8.02b)(i) est en vigueur, sur demande, l'employeur consultera l'Institut à ce sujet afin de déterminer si

cette durée de travail s'impose pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service. Lorsqu'il faut modifier les heures de travail normales et qu'elles diffèrent de celles prévues à l'alinéa 8.02b), sauf dans les cas d'urgence, l'employeur consultera l'Institut à l'avance au sujet de cette durée du travail afin de déterminer si cette durée s'impose pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service.

- iii. Il est entendu que la consultation peut avoir lieu au niveau local et que les résultats seront transmis aux niveaux compétents de l'employeur et de l'Institut avant leur mise en œuvre.
 - iv. L'Institut, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une des parties, communique par écrit à l'employeur le nom de son représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.
 - v. Lorsque les exigences du service le permettent, l'employé ne doit pas être appelé à travailler plus de cinquante-deux virgule cinq heures (52,5) sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- c. Les sous-alinéas (i) à (iii) ne s'appliquent qu'aux groupes DE et MD.
- i. La durée normale du travail est de trente-sept virgule cinq heures (37,5) en moyenne par semaine pendant chaque période de quatre (4) semaines. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, la durée du travail est établie de façon à répondre aux fonctions particulières de l'employé.
 - ii. L'employé et son superviseur direct feront le point pour chaque période de quatre (4) semaines. En calculant la durée du travail pendant cette période, les congés annuels et les autres congés autorisés seront calculés à raison de sept virgule cinq heures (7,5) par jour.
 - iii. Lorsque les nécessités du service le permettent, la semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi.
- d. Le présent alinéa ne s'applique qu'au sous-groupe ND-DIT dans les hôpitaux.
- La semaine de travail des diététiciennes du groupe ND en service dans les hôpitaux peut varier de façon à répondre aux nécessités locales du service à la condition que ces variations ne soient pas contraires aux dispositions du paragraphe 8.04.

8.03 Horaire de travail flexible

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

Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire flexible à condition que le total des heures travaillées s'élève à sept virgule cinq heures (7,5).

8.04 Jours de repos

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

8.05 Registre mensuel des présences

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

8.06 Semaine de travail comprimée

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

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

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

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

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

8.08 Travail posté - Définitions

- a. « horaire des postes » désigne la répartition des postes de travail pendant une période donnée et comporte les jours de repos et les jours fériés désignés payés;

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

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

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

- a.
 - i. en moyenne trente-sept virgule cinq heures (37,5) par semaine, et
 - ii. cinq (5) jours par semaine;
- b. sept virgule cinq heures (7,5) par jour;
- c. Le début et/ou la fin de chaque poste de travail peut varier de quinze (15) minutes afin de tenir compte de la continuité des soins et/ou d'une pause-repas d'une durée appropriée;
- d. Les heures de travail journalières sont consécutives et excluent les pauses-repas;
- e.
 - i. nonobstant les dispositions du sous-alinéa 8.09a)(ii) et de l'alinéa 8.09b), à la demande d'une majorité (trois quarts) des employés concernés et avec l'acceptation de l'employeur, les heures de travail peuvent être modifiées à la condition qu'aucun poste n'excède douze (12) heures ou ne dure moins de sept virgule cinq heures et demie (7,5);
 - ii. la mise en œuvre du sous-alinéa 8.09e)(i) est assujettie à l'article 46, Variation des heures de travail.

8.10

- a. Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie de quatre (4) jours de repos au cours de chaque période de deux (2) semaines, ceux-ci étant fixés de manière à ce qu'il bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos à la fois. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.
- b. L'employé bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) libre sur deux (2) sauf :

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

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

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

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

8.12 Le cycle normal des postes sera le suivant :

- 24 h à 8 h
- 8 h à 16 h
- 16 h à 24 h
ou
- 23 h 30 à 7 h 30
- 7 h 30 à 15 h 30
- 15 h 30 à 23 h 30
ou
- 23 h à 7 h
- 7 h à 15 h
- 15 h à 23 h

8.13

- a. Lorsqu'il faut modifier les cycles normaux des postes et qu'ils deviennent différents de ceux stipulés au paragraphe 8.12, sauf dans les cas d'urgence, l'employeur consultera l'Institut à l'avance au sujet de l'horaire de ces cycles afin de déterminer s'ils s'imposent pour répondre aux besoins du public et/ou pour permettre le fonctionnement efficace du service.
- b. Il est entendu que la consultation peut avoir lieu au niveau local et que les résultats seront transmis aux niveaux compétents de l'employeur et de l'Institut avant leur mise en œuvre.
- c. Les parties conviennent que les dispositions du paragraphe 8.12 ne s'appliqueront pas aux employés dont la semaine de travail est inférieure à trente-sept virgule cinq heures (37,5) par semaine.

8.14 Établissement des horaires des postes

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

8.15

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

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

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

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

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

8.20

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

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

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

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

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

8.25 Lorsque les exigences du service le permettent, l'employé ne doit pas être appelé à travailler plus de cinquante-deux virgule cinq heures (52,5) sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.

****Article 9 : heures supplémentaires**

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

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

- a.
 - i. tarif et demi (1 1/2) sous réserve du sous-alinéa 9.01a)(ii);
 - ii. tarif double (2) pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de sept virgule cinq heures (7,5) supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières et pour chacune des heures effectuées le deuxième (2e) jour de repos ou les jours de repos subséquents. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
 - iii. Nonobstant le sous-alinéa (ii) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier jour de travail.
- b. Lorsqu'un employé est tenu de travailler un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié :
 - i. une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les sept virgule cinq premières heures (7,5) effectuées;
et
 - ii. deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en plus des sept virgule cinq heures (7,5);
 - iii. lorsque l'employé travaille un jour férié qui suit un jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément au sous-alinéa 9.01a)(ii), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.
- c. L'alinéa 9.01c) ne s'applique qu'aux groupes DE et MD.

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

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

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

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

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

**

9.06

- a. Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c. Les alinéas 9.06a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

9.07

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

**** Article 10 : rappel au travail**

**

10.01 Le présent paragraphe ne s'applique pas aux groupes DE et MD

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

- a. un minimum de trois (3) heures de salaire au taux applicable des heures supplémentaires,
ou
- b. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure qu'il effectue.

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

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

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

10.04 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé

pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première (1re) période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

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

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

- a. Un crédit pour toutes les heures travaillées aux fins :
 - i. du sous-alinéa 8.02c)(i),
ou
 - ii. de l'alinéa 9.01c) si les heures travaillées s'ajoutent aux heures de travail normales pour la période de quatre (4) semaines applicable,
ou
- b. Un minimum :
 - i. d'un crédit de quatre (4) heures de travail aux fins du sous-alinéa 8.02c)(i),
ou
 - ii. de quatre (4) heures de rémunération à son taux de rémunération horaire si les heures travaillées dépassent les heures de travail normales pour la période de quatre (4) semaines applicable,

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

Article 11 : disponibilité

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

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

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

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

Article 12 : jours fériés désignés payés

Pour plus de précision, les employés à temps plein qui ne travaillent pas un jour férié ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures payées à tarif normal.

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

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

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

12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

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

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

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

12.05 Rémunération du travail effectué un jour férié désigné

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

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

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

- b. Bénéfices

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

- i.
 - A. une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire pour les sept virgule cinq premières heures (7,5) effectuées;
et
 - B. deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en sus de sept virgule cinq heures (7,5);

ou

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

c. Modalités de rémunération

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

i.

A. par un paiement;

ou

B. sur demande et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de l'employé, elle peut prendre la forme d'un congé compensatoire. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant sont émunérés au taux de rémunération horaire de l'employé au 30 septembre;

ou

C. sur demande et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de l'employé, une combinaison d'un jour de remplacement et d'un paiement :

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

une journée (7,5heures) en remplacement du jour férié;

II. plus, si les heures normales prévues à l'horaire de l'employé dépassent sept virgule cinq heures (7,5), un nombre d'heures égal à la différence entre les heures normales prévues à l'horaire et sept virgule cinq heures (7,5);

et

III. un paiement de la partie de la rémunération n'ayant pas été versée sous forme de congé aux termes de 12.05c)(i)(C)(I).

ii. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement prévus à 12.05c)(i)(C) aux moments où l'employé les demande.

iii. Lorsque, au cours d'un exercice financier, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés aux termes de 12.05c)(i)(C), ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.

iv. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au tarif normal de l'employé en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

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

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

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

****Article 13 : temps de déplacement**

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

- a. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale.
- b. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - i. sa rémunération régulière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures, et
 - ii. le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au tarif normal.
- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au tarif normal.

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

- a. Lorsqu'il voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

13.09 Congé pour l'employé en déplacement

- a. L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence permanente pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence permanente jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 9.04.
- d. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

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

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

**

- a. le taux par kilomètre au taux normalement payé à l'employé si l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture,
ou
- b. les dépenses qu'occasionne le recours à d'autres moyens de transport commerciaux.

Article 14 : congés, généralités

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

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

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

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

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

14.06

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

****Article 15 : congés annuels**

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

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

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

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

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

- b. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où a lieu son premier (1er) anniversaire de service;

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

15.03

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

**

- b. Aux fins l'alinéa 15.03 (a) seulement, à compter du 1er avril 2012, les périodes antérieures de service des anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congés.

Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

15.04 Droit au congé annuel payé

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

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

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

15.06 Attribution de congé annuel

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

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

15.07 Remplacement d'un congé annuel

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

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

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

15.08 Report des congés annuels

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

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

15.09 Rappel pendant le congé annuel

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

- a. se rendre à son lieu de travail,
et
- b. retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

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

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

15.11 Annulation d'un congé annuel

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

15.12 Congé de cessation d'emploi

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

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

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

15.14 Abandon de poste

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

15.15 Recouvrement lors de la cessation d'emploi

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

15.16 Nomination chez un organisme distinct

Nonobstant des paragraphes 15.12 et 15.13, l'employé qui démissionne pour accepter une nomination auprès d'une organisation énumérée à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels inutilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

15.17 Nomination d'un employé provenant d'un organisme distinct

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

15.18

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

Article 16 : congé de maladie

16.01 Crédits

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

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

- a. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
et
- b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

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

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

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

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

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

****Article 17 : autres congés payés ou non payés**

17.01 Généralités

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

****17.02 Congé de deuil payé**

**

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

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé :
 - i. est admissible à une seule période de congé de deuil de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé;
 - ii. en outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

**

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

17.03 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) 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-huit (18) 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-huit (18) semaines.
- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16, Congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16, Congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du

« service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

****17.04 Indemnité de maternité**

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

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'Administration publique centrale 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 avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période; et
- iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestation de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé, est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

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 ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

- i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
- ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à temps plein pendant cette période.

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

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

i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

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

17.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a. L'employée qui :

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

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.
- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale i, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.05a)(i).

17.06 Congé parental non payé

- a. L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

****17.07 Indemnité parentale**

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale,

en plus de la période mentionnée à la division 17.04a)(iii)(B), le cas échéant;

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'Administration publique centrale 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 ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois

- d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'est déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04 c) iii) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une

partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à temps plein pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, 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.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a. L'employé qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07a)(iii),
- b. reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de

son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- c. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.08a)(i).

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

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour les obligations liées à la famille, selon les conditions suivantes :

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille s'entend d'un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, de l'époux de l'employé (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), de ses enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), de son père et de sa mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers).
- b. Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés à l'employé pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c. L'employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.
- d. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du service aux fins du congé annuel.
- e. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- f. Toutes les périodes de congé obtenues en vertu de l'article, Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, ou en vertu de l'article, Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, conformément aux dispositions d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale

permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

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

17.10 Congé non payé pour les obligations personnelles

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

- a. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- b. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- c. L'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun de a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'employeur.
- d. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

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

****17.12 Congé payé pour obligations familiales**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, demi-frère, demi-sœur, du petit-enfant ou du grand-parent de l'employé ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de ce paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- c. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
 - iv. un congé payé pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - v. un congé payé pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vi. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 17.12b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- 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 de l'alinéa 17.12b)(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 le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

17.13 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'études, ni en état de suspension et qui est obligé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- ou
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. dans une cour de justice ou sous son autorisation;
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où l'employé exerce les fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;
 - ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

17.14 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, précisé aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

17.15 Congé payé pour accident du travail

- a. Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- i. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
- ii. d'une maladie résultant de la nature de son emploi,
ou
- iii. d'une surexposition à la radioactivité ou à d'autres risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a payé la prime.

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

17.16 Congé d'examen

L'employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. L'employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

17.17 Obligations religieuses

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b. Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa 17.18b), à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

- d. L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible mais au moins quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

17.18 Réaffectation ou congés liés à la maternité

- a. L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation des fonctions du poste, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- b. La demande dont il est question à l'alinéa a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c. L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a le droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - i. modifie ses tâches, ou la réaffecte,
ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

- f. Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.
- g. Nonobstant l'alinéa (e), dans le cas d'une employée qui travaille :
 - i. dans un établissement de Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus;
 - ii. pour Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 et 2 conformément au Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada);
 - iii. à titre de OP et de NU-HOS à l'Hôpital Sainte-Anne-de-Bellevue et une employée travaillant au CTRTSO qui prodige des soins directs et réguliers aux patients;
 - iv. à titre de OP et de NU pour le ministère de la Défense nationale et qui donne des soins directs et réguliers aux patients;

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

17.19 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

- a. Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- b. Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

****17.20 Congé de bénévolat**

À compter du 1er avril 2018, l'article 17.20, Congé de bénévolat, sera supprimé de la convention collective.

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

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

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

****17.21 Autres congés payés**

- a. À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.
- b. **Congé personnel**

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

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

**

À compter du 1er avril 2018, l'article 17.21 b) est remplacé par le suivant :

**** Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacun.

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

c. Congé de quarantaine

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

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

17.22 Autres congés non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'occupation d'une charge municipale élue à temps plein.

Article 18 : promotion professionnelle

18.01 Généralités

Afin que le gouvernement puisse mener à bien son mandat, tout en tenant compte de l'évolution et de la complexité accrue du champ de pratique, les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, de temps à autre, doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article.

L'employeur s'efforcera de répondre aux demandes de développement de carrière dans un temps opportun.

18.02 Congé d'études

- a. Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre au demandeur du congé de mieux remplir son rôle actuel, ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- b. L'employé en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe reçoit une indemnité tenant lieu de traitement variant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Dans ces

cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

- c. Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur :
 - i. abandonne le cours,
 - ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours, ou
 - iii. cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

18.03 Présence aux conférences et aux congrès

- a. Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, colloques, réunions scientifiques, ateliers et autres activités semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- b. Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- c. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses de voyage raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- d. L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
- e. L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

- f. L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa d) ci-dessus.
- g. Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accepter les changements de postes ou changements de jours de repos nécessaires afin de permettre la présence à des conférences, congrès, colloques, réunions scientifiques, ateliers et autres activités semblables pendant les heures de travail.

18.04 Perfectionnement professionnel

- a. Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :
 - i. participer à des ateliers, des cours de brève durée, des programmes externes semblables ou des cours d'éducation permanente afin de maintenir leurs connaissances et compétences dans leur domaine respectif, d'obtenir les crédits particuliers nécessaires pour satisfaire ou continuer de satisfaire aux normes d'enregistrement ou de délivrance de licences liées à leur profession.
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur, incluant, sous réserve de l'approbation de l'employeur, la présentation des résultats de travaux de recherche à des organismes externes.
ou
 - iii. d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles, incluant, sous réserve de l'approbation de l'employeur, la présentation des résultats de travaux de recherche à des organismes externes.
- b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04a).
- c. L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d. Lorsqu'un employé est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.

- e. L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 9, Heures supplémentaires, et 13, Temps de déplacement, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- f.
 - i. L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

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

- ii. L'employé qui est inscrit au programme d'habilités en soins primaires est réputé être en situation de voyage.
- g. Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accepter les changements de postes ou changements de jours de repos nécessaires pour faciliter la participation à des ateliers, à des cours de brève durée, à des programmes externes semblables ou à des cours d'éducation permanente pendant les heures de travail.

18.05 Critères de sélection

- a. L'employeur doit établir des critères de sélection en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04. Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.
- b. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cette fin, sur demande, l'employeur consultera l'Institut comme il est stipulé aux dispositions de l'article 36, Consultation mixte.

18.06 Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur la promotion professionnelle. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au niveau ministériel par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un

comité consultatif sur la promotion professionnelle. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.

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

18.07 Comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle

- a. En plus des consultations sur la promotion professionnelle au niveau ministériel prévues au paragraphe 18.06, les représentants de l'employeur et de l'Institut conviennent de constituer un comité mixte de l'Institut et du Conseil du Trésor sur la promotion professionnelle.
- b. Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant la promotion professionnelle.
- c. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

****Article 19 : indemnité de départ**

**

19.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération s'il

compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).

- ii. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité, ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a)(i) ci-dessus.

b. Décès

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

c. Renvoi pendant un stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines.

d. Licenciement motivé pour une incapacité ou rendement insatisfaisant

- i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 de l'appendice « V » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 19.02.

19.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

**

19.04 Nomination chez un organisme distinct

L'employé qui démissionne pour accepter une nomination au sein d'une organisation énumérée à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnité de départ si applicable sous l'appendice « V ».

19.05 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « V ».

Article 20 : exposé de fonctions

20.01 Au moment de son embauche, ou à tout autre moment sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique de classification.

Article 21 : droits d'inscription

21.01 L'employeur rembourse à l'employé les cotisations, les droits d'inscription ou tout autre droit qu'il a versés à un ou plusieurs organismes ou corporations dans la mesure où l'employeur est convaincu qu'un tel versement est nécessaire à l'exercice continu des fonctions de l'employé.

Article 22 : responsabilité concernant les services pharmaceutiques

Le présent article s'applique seulement au groupe PH

22.01 L'employeur reconnaît que les services pharmaceutiques doivent être contrôlés par un pharmacien. L'employeur fera tout effort raisonnable pour s'assurer que des services pharmaceutiques satisfaisants, et qu'il détermine lui-même, sont fournis dans ses établissements. Il encourage les employés à présenter des propositions en vue d'améliorer ses services pharmaceutiques.

Article 23 : transformations techniques

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

23.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » désigne :

- a. l'introduction par l'employeur de matériel ou d'équipement d'une nature fondamentalement différente de ce qui était utilisé auparavant et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés;
- ou
- b. une transformation considérable des opérations de l'employeur directement liée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

23.03 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages généraux des changements technologiques et, par conséquent, ils favorisent ces changements dans les opérations de l'employeur. Lorsqu'un changement technologique sera apporté, l'employeur tentera de trouver des moyens qui en minimiseront les conséquences adverses éventuelles sur les employés.

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

23.05 Le préavis écrit prévu au paragraphe 23.04 contiendra les renseignements suivants :

- a. la nature et le degré du changement;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer le changement;
- c. le ou les endroits en cause.

23.06 Dès que possible après la communication du préavis prévu au paragraphe 23.04, l'employeur consulte l'Institut d'une manière significative au sujet des conséquences du changement technologique dont il est fait mention au paragraphe 23.04, et ce, pour chaque groupe d'employés. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

- a. le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des employés seront vraisemblablement touchés par le changement;
- b. les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employés.

23.07 Si, suite à un changement technologique, l'employeur établit qu'un employé a besoin de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera tous les efforts possibles pour dispenser la formation pendant les heures de travail de l'employé et ce, gratuitement pour l'employé.

Article 24 : hygiène et sécurité

24.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels, y compris des services d'intervention en matière de stress suite à des incidents critiques conformément à la politique du Conseil du Trésor sur le programme d'aide aux employés.

24.02 L'employeur met à la disposition de l'employé des moyens d'immunisation ou des médicaments prophylactiques contre les maladies contagieuses ou les infections lorsqu'il existe un danger de contracter ces maladies ou infections dans l'exercice de ses fonctions.

24.03 L'employeur assure une évaluation de santé avant affectation et périodique pour tout employé à risque tel que déterminé par l'employeur conformément aux Normes sur les examens de santé.

Article 25 : reconnaissance syndicale

25.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent négociateur unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 20 juin 2011 qui vise les employés du groupe Services de santé.

25.02 L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Article 26 : précompte des cotisations syndicales

26.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

26.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 26.01.

26.03 Aux fins de l'application du paragraphe 26.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier (1er) mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.

26.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé qui convainc l'Institut du bien-fondé de sa demande et affirme, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu, autre que l'organisme religieux nommé dans sa déclaration, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Institut. L'Institut informe l'employeur selon le cas.

26.05 Aucune association d'employés, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

26.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 26.01 doivent être versées par paiement électronique à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les retenues faites en son nom.

26.07 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

26.08 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.

26.09 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

26.10 Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues pour ce mois sur les payes ultérieures.

Article 27 : utilisation des installations de l'employeur

27.01 Accès d'un représentant de l'Institut

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

27.02 Tableaux d'affichage

- a. Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les babillards électroniques, s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'agent négociateur pour l'affichage des avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur et l'Institut. Les avis ou autres documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des membres de l'Institut et les avis relatifs aux événements à caractère social ou récréatif. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.
- b. Dans les postes de soins infirmiers et les centres de santé de Santé Canada, l'employeur permet à l'Institut d'utiliser les télécopieurs pour les raisons et les conditions stipulées à l'alinéa 27.02a).

27.03 Documentation de l'Institut

L'employeur continue, comme dans le passé, de mettre à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut.

Article 28 : information

28.01 L'employeur convient de transmettre à l'Institut, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

28.02 L'employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique. Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible, n'est pas pratique ou encore sur demande, l'employé reçoit une copie imprimée de la présente convention.

28.03 Sur demande écrite de l'employé, l'employeur fournira en un temps mutuellement opportun la liste des ententes du Conseil national mixte décrites au paragraphe 35.03 qui ont des conséquences directes sur ses conditions d'emploi.

28.04

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

Article 29 : délégués syndicaux

29.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit exclusif de nommer des délégués syndicaux ou d'autres représentants de l'Institut choisis au sein des membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité.

29.02 L'employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

29.03 L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

29.04 Congé du délégué syndical

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.
- b.
 - i. Le congé payé ainsi accordé aux délégués syndicaux ne peut être annulé par l'employeur qu'en cas d'urgence opérationnelle.
 - ii. Si un tel congé doit être annulé, l'employeur en communique la raison par écrit au délégué syndical qui lui en a fait la demande par écrit.

Article 30 : congé pour les questions concernant les relations de travail

30.01 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'ancien article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
- b. à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

30.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation

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

- a. à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b. à l'employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

30.03 Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

30.04 Audiences d'une commission d'arbitrage, d'une commission d'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Institut devant une commission d'arbitrage ou une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

30.05 Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Institut.

30.06 Arbitrage des griefs

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

- a. à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage de grief,
ou
- b. au représentant d'un employé constitué partie dans une cause de ce genre,
ou
- c. à un témoin cité par un employé constitué partie dans une cause de ce genre.

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

Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à un employé :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation;
et
- b. lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

30.08 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur accorde, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

30.09 Enquête concernant un grief

Lorsqu'un employé a demandé à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, si les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion se tient dans la région du lieu d'affectation de l'employé et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de l'employé.

30.10 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

30.11 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

30.12 Réunions entre l'Institut et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

30.13 Réunions officielles et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès de l'Institut prévus par les statuts et le règlement de l'Institut.

30.14 Cours de formation des représentants

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés représentants par l'Institut, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'un représentant.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employés nommés représentants par l'Institut, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'employeur et les employés, parrainées par l'employeur.

Article 31 : grèves illégales

31.01 La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusques et y compris le licenciement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Article 32 : interprétation de la convention collective

32.01 Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une disposition ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable qu'elles se réunissent dans un délai raisonnable et cherchent à régler le problème. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

Article 33 : règlement des différends

33.01 L'employeur et l'Institut conviennent de l'opportunité de régler les différends au niveau où ils se produisent, sans faire nécessairement intervenir le dépôt d'un grief, et ce, de préférence à l'échelon le moins élevé de la direction et avec l'implication d'un représentant de l'Institut. À cette fin, lorsqu'un différend pourrait survenir, le gestionnaire et le représentant de l'Institut s'efforcent d'encourager une collaboration ouverte et un dialogue franc, ainsi que la recherche de solutions novatrices.

Article 34 : procédure de règlement des griefs

34.01 En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du Règlement du CNM.

34.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément à ses dispositions, l'employé a le droit de présenter un grief individuel à l'Employeur lorsqu'il s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard,
 - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi, ou
 - ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale, ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

34.03 Griefs collectifs

Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Institut du consentement écrit de chacun des employés concernés.

- b. Le grief collectif ne peut concerner que les employés d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

34.04 Griefs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément à ses dispositions, l'Institut ou l'Employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

L'Institut ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à un représentant autorisé de l'Employeur. L'Employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'Employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'Employeur du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

34.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteur du grief est un employé, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, un délégué syndical, un membre du personnel de l'Institut ou un autre représentant autorisé nommé par l'Institut.
- b. Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- c. Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs superviseurs et entre l'Institut et l'Employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 34.12, qu'il désire se prévaloir du paragraphe présent, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

34.06 L'auteur du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié,
et
- b. remet à l'auteur du grief un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

34.07 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

34.08 Sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément à ses dispositions, l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par au paragraphe 34.06, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter de la plainte de l'auteur du grief, cette procédure doit être suivie,
et
- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, un employé n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.

34.09 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier niveau de direction;
- b. palier 2 : palier intermédiaire;
- c. palier final : chef de la direction ou un représentant autorisé.

34.10 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'Employeur et l'Institut.

34.11 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Institut à n'importe quel palier. L'Institut a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

34.12 L'auteur du grief peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 34.06, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'Employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 34.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

34.13 L'auteur du grief peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. Lorsque la décision ou la solution ne donne pas satisfaction à l'auteur du grief dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'Employeur,
ou
- b. lorsque l'Employeur n'a pas communiqué de décision à l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe 34.14, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

34.14 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'Employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'Employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Institut répond normalement à un grief de principe présenté par l'Employeur dans les trente (30) jours.

34.15 Lorsque l'Institut représente un employé dans la présentation d'un grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Institut et à l'employé une copie de sa décision.

34.16 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

34.17 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise dans le cadre de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

34.18 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe 34.06 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu le jour où il est livré au

bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée, 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.

34.19 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'auteur du grief et le représentant de l'Institut dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions au paragraphe 34.21.

34.20 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'auteur du grief et l'Institut, le cas échéant.

34.21 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que :

- a. le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier,
et
- b. le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'Employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'Employeur et le représentant compétent de l'Institut.

34.22 L'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

34.23 L'auteur du grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

34.24 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relative à :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques,
ou
- c. une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou une peine pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé, il peut être présenté à l'arbitrage aux termes des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de ses règlements d'application.

34.25 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Institut ne signifie, de la façon prescrite :

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

34.26 Arbitrage accéléré

Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor conviennent de mettre en œuvre une procédure d'arbitrage accéléré, que les deux parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la CRTEFP) pourront passer en revue n'importe quand. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- 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 de deux parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve du consentement des deux parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la CRTEFP la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- d. 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 CRTEFP ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f. La CRTEFP nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe du président ou ses membres qui comptent au moins deux (2) années d'expérience à titre de commissaires.
- g. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTEFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTEFP, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTEFP.

- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit dans les cinq (5) jours de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- i. 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 devant la Cour fédérale.

Article 35 : ententes du Conseil national mixte

35.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en vertu d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTFP.

35.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

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

Directives du CNM

- Directive sur l'aide du transport quotidien
- Directive sur la prime au bilinguisme
- Directive sur la réinstallation intégrée du CNM
- Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- Directive sur les uniformes
- Directive sur les voyages
- Directive sur le service extérieur
- Indemnités versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
- Protocole d'entente sur la définition de conjoint
- Régime des soins de santé de la fonction publique

Sécurité et santé au travail

Directive sur la sécurité et la santé au travail

Directive sur les pesticides

Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles

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

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

Article 36 : consultation mixte

36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

36.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle, aux normes et aux responsabilités professionnelles, à la qualité des services à la clientèle ainsi qu'à la charge de travail. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.

36.03 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

Réunions du Comité consultatif mixte

36.04 Les comités consultatifs sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.

36.05 Les employés membres permanents des comités consultatifs ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

36.06 Les comités consultatifs ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

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

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

36.08 En ce qui concerne les sujets énumérés au paragraphe 36.07, l'employeur convient qu'une nouvelle politique ne sera pas mise en œuvre et que les règlements ou directives existants ne seront ni supprimés ni modifiés par le Conseil du Trésor de façon à toucher les employés visés par la présente convention avant qu'une possibilité raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir les consultations à leur sujet n'ait été donnée à l'Institut.

Article 37 : normes de discipline

37.01 Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline ministérielles, l'employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.

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

37.03 Lors de toute rencontre de demande de renseignements précédant une enquête, audition ou enquête administrative menée par l'employeur, où les actions de l'employé peuvent avoir influé sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant de l'Institut. Autant que possible, l'employé est

prévenu par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignement précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé.

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

37.05 L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.

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

37.07 L'Employeur informe le plutôt possible le représentant local de l'Institut qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

37.08 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

Article 38 : conflits de travail

38.01 Si l'on empêche les employés dont les fonctions normales s'exécutent dans les locaux d'autres employeurs de s'acquitter de leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux desdits autres employeurs, les employés doivent en faire part à l'employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux employés qui sont touchés la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

Article 39 : employés à temps partiel

39.01 Définition

- a. L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept virgule cinq heures (37,5) par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

- b. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 39.01a), les NU-CHN qui travaillent à la DGSPNI (et communément appelés des employés réguliers à temps partiel), dont l'horaire hebdomadaire normal de travail compte en moyenne moins de trente-sept virgule cinq heures (37,5) heures et dont les heures sont étalées sur la période indiquée dans le certificat de nomination, sont assujettis aux dispositions du présent article.

39.02 Généralités

Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

39.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération hebdomadaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq heures (7,5) par jour ou trente-sept virgule cinq heures (37,5) par semaine, à moins que l'employé travaille des heures quotidiennes ou hebdomadaires autres que celles prescrites à l'article 8, Durée du travail et travail par postes.

39.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq heures (37,5) pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

39.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;
ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

39.06 Jours fériés désignés

L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

39.07 Sous réserve de l'article 9, heures supplémentaires, lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 12.01 de la présente convention, il est rémunéré selon les dispositions de l'alinéa 9.01b) pour toutes les heures travaillées le jour de congé férié.

39.08 Heures supplémentaires

« heures supplémentaires » désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par l'employé en dehors des heures prévues au paragraphe 39.03, mais ne comprend pas les heures de travail un jour férié.

39.09 Sous réserve de l'article 9, heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires. Les dispositions du paragraphe 9.04, Congé compensatoire, ne s'appliquent pas.

39.10 Rappel au travail

- a. Lorsqu'un employé à temps partiel est rappelé au travail ou lorsqu'un employé à temps partiel en disponibilité est rappelé au travail par l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures de travail normales, et qu'en vertu du présent article, il n'a pas le droit d'être rémunéré au tarif des heures supplémentaires, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif normal;
 - ou
 - ii. la rémunération au tarif applicable pour toutes les heures qu'il effectue.
- b. Lorsque, en vertu du présent article, un employé à temps partiel a le droit d'être rémunéré au tarif des heures supplémentaires, il est rémunéré conformément à l'article 10, Rappel au travail, de la présente convention.
- c. Nonobstant l'alinéa a) ou b), lorsqu'une infirmière travaillant à temps partiel à la DGSPNI qui est en disponibilité un jour férié désigné payé est rappelée au travail pendant la fin de semaine suivant le jour férié désigné payé, l'employée a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires conformément au présent article. L'employée doit être rémunérée conformément à l'article 10, Rappel au travail, de la présente convention peu importe le nombre d'heures travaillées pendant la semaine.

39.11 Congé annuel

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

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

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

39.12 Congés de maladie

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

39.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 39.11 et 39.12, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b. L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

39.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 19, Indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

39.15 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe 39.14 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

****Article 40 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé**

40.01 Aux fins du présent article,

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'employeur.

40.02

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit. Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.
- b. Les représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

40.03 Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

**

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

**

40.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé en cause doit :

- a. en recevoir une copie;
- b. avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu;
et
- c. avoir l'occasion de présenter par écrit les observations qu'il juge indiquées au sujet du rapport et de les joindre au rapport.

Article 41 : références d'emploi

41.01 Sur demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

Article 42 : harcèlement sexuel

42.01 L'Institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel, et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

42.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 42.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

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

Article 43 : élimination de la discrimination

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

43.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief fait l'objet d'une plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 43.02a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

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

**** Article 44 : indemnité de responsabilité correctionnelle**

**

44.01 L'Indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein de Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des directives du commissaire du SCC.

44.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste dans un mois.

44.03 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IRC est temporairement affecté à un poste ou assume un intérim dans un poste auquel aucune IRC ne s'applique, l'employé continue de recevoir l'IRC s'appliquant à son poste d'attache. Toutefois, si la rémunération mensuelle de base du poste auquel il est temporairement affecté ou en intérim (y compris l'IRC si applicable), est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC), de son poste d'attache, cet employé continue de toucher l'IRC applicable à son poste d'attache.

44.04 L'employé a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 44.02 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
- ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-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.

44.05 L'IRC 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
- Loi sur l'Assurance-emploi
- Loi sur l'indemnisation des agents de l'État
- Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

Article 45 : rémunération

45.01 Sous réserve des paragraphes 45.01 à 45.10 inclusivement et des notes de l'appendice « A » de la présente convention, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

45.02 Un employé a droit à une rémunération pour services rendus :

- a. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans son certificat de nomination,
- ou

- b. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans son certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

45.03 Les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont précisées.

45.04 Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux sera versée à l'employé.

45.05 Administration de la paie

Lorsque deux (2) ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant :

- a. il reçoit son augmentation de rémunération;
- b. son taux de rémunération est révisé;
- c. son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

45.06 Taux de rémunération

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 25 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

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

45.07 Le présent article est assujéti au Protocole d'accord signé par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada le 21 juillet 1982, à l'égard des employés dont le poste est bloqué.

45.08 Paiement en trop

Si une erreur dans le calcul de la rémunération entraîne un paiement en trop, l'employeur avise ou préalable l'employé par écrit des exigences et du calendrier de remboursement. L'employeur discute avec l'employé du calendrier de remboursement proposé avant de l'appliquer.

45.09 Rémunération provisoire

- a. Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure pour le nombre de jours ouvrables stipulés en (i) ou (ii), il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.
 - i. deux (2) jours ouvrables consécutifs pour les employés des groupes ND-DIT et OP niveau 1, et NU-CHN et NU-HOS niveaux 1 à 4;
 - ii. quatre (4) ouvrables consécutifs pour tous les autres employés.
- b. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

45.10 Nouvelle norme de classification

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

Article 46 : variation des heures de travail

46.01 Principe

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

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

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

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

46.02 Application générale

a. Conversion en heures

- i. Les « jours » dont font état certaines dispositions de la convention collective doivent être convertis en heures en fonction d'une durée de travail journalière de sept virgule cinq heures (7,5), comme suit :

cinq douzièmes de jour ($5/12$) = 3,125 heures

un (1) jour = 7,500 heures

un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) = 9,375 heures

un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) = 12,500 heures

un jour et onze douzièmes ($1 \frac{11}{12}$) = 14,375 heures

deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) = 15,625 heures

deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) = 18,750 heures

- ii. Nonobstant ce qui précède, au paragraphe 17.02, Congé de deuil payé, et à l'article 34, Procédure de règlement des griefs, un « jour » aura la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

b. Mise en œuvre et cessation

À compter de la date à laquelle le paragraphe 8.06 et l'alinéa 8.09c) de l'article 8, Durée du travail et travail par postes, s'appliquent ou cessent de s'appliquer à un employé, ses crédits de congé annuel et de congé de maladie accumulés doivent être convertis en jours ou en heures, selon le cas.

c. Congé - Usage

Lorsqu'un congé est accordé, il doit l'être sur une base horaire et le nombre d'heures comptées pour chaque jour de congé doit correspondre aux heures de travail normales de l'employé.

46.03 Application particulière

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes doivent être administrées comme suit :

a. Article 2 - Interprétation et définitions

L'alinéa 2.01c) qui définit le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. Article 9 - heures supplémentaires

- i. La rémunération des heures supplémentaires s'applique seulement à un jour de travail normal pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé.
- ii. La disposition du tarif double (2) des heures normales s'applique également lorsqu'un ou des jours fériés désignés payés séparent la période de jours de repos consécutifs et accolés, dans les conditions énoncées au sous-alinéa 46.03b)(i) ci-dessus.

c. Article 12 - jours fériés désignés payés

Un jour férié désigné payé représente sept virgule cinq heures (7,5).

d. Article 13 - Temps de déplacement

La rémunération supplémentaire dont il est question au paragraphe 13.01 ne doit s'appliquer qu'à un jour de travail normal pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé.

e. Article 15 - Congés annuels

Congé au moment de la cessation d'emploi

En cas de décès de l'employé ou de la cessation de l'exercice de ses fonctions, sa succession ou lui-même touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté payés acquis mais non utilisés à son crédit, par son taux de rémunération horaire, calculé à partir du taux indiqué dans son certificat de nomination avant la cessation de son emploi.

Article 47 : primes de poste et de fin de semaine

47.01

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

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

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

47.02

- a. L'employé touche une prime additionnelle de deux dollars (2 \$) l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées tel que stipulé en b) ci-dessous.
- b. Les primes de fin de semaine sont versées à l'égard de toutes les heures normalement prévues à l'horaire au taux horaire normal pour les heures effectuées un samedi et/ou un dimanche.

Article 48 : principe de poste

48.01

- a. Lorsqu'un employé à temps plein est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé serait admissible à la prime de poste, il peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h.
 - i. Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphe 30.01, 30.02, 30.04, 30.05 et 30.06.

- ii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphe 30.10 et 30.11.

- iii. Processus de sélection du personnel
 - Article 17.14.
 - iv. Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé.
 - v. Cours de formation imposés à l'employé par l'employeur.
 - vi. Audience sur les indemnisations d'une commission ou d'un tribunal provincial des accidents du travail.
- b. L'employé ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail pour sa prochaine période de travail prévue à l'horaire sans avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos. De plus, il ne subira aucune perte de rémunération du seul fait qu'il est retourné au travail après le début du quart régulier prévu à l'horaire.
 - c. Dans tous les cas, la demande sera accordée à condition que le changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
 - d. Nonobstant l'alinéa c), les activités visées au sous-alinéa 48.01a)(v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

****Article 49 : sous-traitance**

49.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

**

49.02 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé 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 50 : marchandises dangereuses

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

Article 51 : remise en négociation de la convention

51.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

****Article 52 : durée de la convention**

52.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2018.

52.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

52.03 Les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre par les parties dans une période de cent vingt (120) jours à partir de la date de signature de la convention.

Signée à Ottawa, le 6ème jour du mois de juillet 2017.

Le Conseil du Trésor du Canada	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Sandra Hassan Josée Lefebvre Yves Beaupré Marc Cormier Adam Sylvestre Bonnie Beach Dr. Howard Njoo Donna Davis LCol Melissa Brooks Angela Charlton Jennifer Hamilton	Debi Daviau Jean-Paul Leduc Joanne Bouchard Colin Muise Bruno Gagnon Éric Massey Richard Smith Lynn Ohlson Jeff Whitehead Éric Fleurent Ginette Tardif

****Appendice « A »****DE : groupe Art dentaire****Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

DE-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	77630	81417	85199	88976	92760	96537	100399
A) 1er octobre 2014	78600	82435	86264	90088	93920	97744	101654
B) 1er octobre 2015	79583	83465	87342	91214	95094	98966	102925
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	82766	86804	90836	94863	98898	102925	107042
C) 1er octobre 2016	83801	87889	91971	96049	100134	104212	108380
D) 1er octobre 2017	84849	88988	93121	97250	101386	105515	109735

DE-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	84299	88410	92527	96630	100741	104856	109050
A) 1er octobre 2014	85353	89515	93684	97838	102000	106167	110413
B) 1er octobre 2015	86420	90634	94855	99061	103275	107494	111793
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	89877	94259	98649	103023	107406	111794	116265
C) 1er octobre 2016	91000	95437	99882	104311	108749	113191	117718
D) 1er octobre 2017	92138	96630	101131	105615	110108	114606	119189

DE-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	91706	96187	100663	105145	109620	114101	118664
A) 1er octobre 2014	92852	97389	101921	106459	110990	115527	120147
B) 1er octobre 2015	94013	98606	103195	107790	112377	116971	121649
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	97774	102550	107323	112102	116872	121650	126515
C) 1er octobre 2016	98996	103832	108665	113503	118333	123171	128096
D) 1er octobre 2017	100233	105130	110023	114922	119812	124711	129697

Notes sur la Rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux DE-1 à DE-3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 14 mai 1981, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant l'application de la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

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

MD : groupe Médecine**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

Sous-groupe des Médecins fonctionnaires**MD-MOF-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	116510	121298	126096	130893	135687	140484	145283	150073
A) 1er octobre 2014	117966	122814	127672	132529	137383	142240	147099	151949
B) 1er octobre 2015	119441	124349	129268	134186	139100	144018	148938	153848
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	124219	129323	134439	139553	144664	149779	154896	160002
C) 1er octobre 2016	125772	130940	136119	141297	146472	151651	156832	162002
D) 1er octobre 2017	127344	132577	137820	143063	148303	153547	158792	164027

MD-MOF-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	144017	149009	154005	158997	164180	169148
A) 1er octobre 2014	145817	150872	155930	160984	166232	171262
B) 1er octobre 2015	147640	152758	157879	162996	168310	173403
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	153546	158868	164194	169516	175042	180339
C) 1er octobre 2016	155465	160854	166246	171635	177230	182593
D) 1er octobre 2017	157408	162865	168324	173780	179445	184875

MD-MOF-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2013	164429	170224	175764	181079
A) 1er octobre 2014	166484	172352	177961	183342
B) 1er octobre 2015	168565	174506	180186	185634
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	175308	181486	187393	193059
C) 1er octobre 2016	177499	183755	189735	195472
D) 1er octobre 2017	179718	186052	192107	197915

MD-MOF-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2013	182410	188405	194254	199867
A) 1er octobre 2014	184690	190760	196682	202365
B) 1er octobre 2015	186999	193145	199141	204895
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	194479	200871	207107	213091
C) 1er octobre 2016	196910	203382	209696	215755
D) 1er octobre 2017	199371	205924	212317	218452

Sous-groupe des Médecins spécialistes**MD-MSP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er octobre 2013	169946	175244	181274
A) 1er octobre 2014	172070	177435	183540
B) 1er octobre 2015	174221	179653	185834
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	181190	186839	193267
C) 1er octobre 2016	183455	189174	195683
D) 1er octobre 2017	185748	191539	198129

MD-MSP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er octobre 2013	189580	194935	201027
A) 1er octobre 2014	191950	197372	203540
B) 1er octobre 2015	194349	199839	206084
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	202123	207833	214327
C) 1er octobre 2016	204650	210431	217006
D) 1er octobre 2017	207208	213061	219719

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 et aux niveaux MD-MSP-1 à MD-MSP-2 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 9 avril 1981, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant l'application de la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

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

ND : groupe Nutrition et diététique**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

Sous-groupe des Diététiciens**ND-DIT-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	64437	66060	67785	69531	71277	73100	75002	76906
A) 1er octobre 2014	65242	66886	68632	70400	72168	74014	75940	77867
B) 1er octobre 2015	66058	67722	69490	71280	73070	74939	76889	78840
C) 1er octobre 2016	66884	68569	70359	72171	73983	75876	77850	79826
D) 1er octobre 2017	67720	69426	71238	73073	74908	76824	78823	80824

ND-DIT-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	72300	74232	76176	78398	80510	82623
A) 1er octobre 2014	73204	75160	77128	79378	81516	83656
B) 1er octobre 2015	74119	76100	78092	80370	82535	84702
C) 1er octobre 2016	75045	77051	79068	81375	83567	85761
D) 1er octobre 2017	75983	78014	80056	82392	84612	86833

ND-DIT-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	77765	79854	82146	84409	86767	89126
A) 1er octobre 2014	78737	80852	83173	85464	87852	90240
B) 1er octobre 2015	79721	81863	84213	86532	88950	91368
C) 1er octobre 2016	80718	82886	85266	87614	90062	92510
D) 1er octobre 2017	81727	83922	86332	88709	91188	93666

ND-DIT-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	89062	91514	93972	96425	98877	101331
A) 1er octobre 2014	90175	92658	95147	97630	100113	102598
B) 1er octobre 2015	91302	93816	96336	98850	101364	103880
C) 1er octobre 2016	92443	94989	97540	100086	102631	105179
D) 1er octobre 2017	93599	96176	98759	101337	103914	106494

Sous-groupe des Conseillers**ND-ADV-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	66869	68933	71196	73434	75766	78094
A) 1er octobre 2014	67705	69795	72086	74352	76713	79070
B) 1er octobre 2015	68551	70667	72987	75281	77672	80058
C) 1er octobre 2016	69408	71550	73899	76222	78643	81059
D) 1er octobre 2017	70276	72444	74823	77175	79626	82072

ND-ADV-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	75536	78185	80826	83472	86238	89006
A) 1er octobre 2014	76480	79162	81836	84515	87316	90119
B) 1er octobre 2015	77436	80152	82859	85571	88407	91245
C) 1er octobre 2016	78404	81154	83895	86641	89512	92386
D) 1er octobre 2017	79384	82168	84944	87724	90631	93541

ND-ADV-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	84382	87582	90783	93972	97163	99777	102394
A) 1er octobre 2014	85437	88677	91918	95147	98378	101024	103674
B) 1er octobre 2015	86505	89785	93067	96336	99608	102287	104970
C) 1er octobre 2016	87586	90907	94230	97540	100853	103566	106282
D) 1er octobre 2017	88681	92043	95408	98759	102114	104861	107611

Sous-groupe des Économistes ménagères

ND-HME-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	67168	68880	70607	72408	74277	76151
A) 1er octobre 2014	68008	69741	71490	73313	75205	77103
B) 1er octobre 2015	68858	70613	72384	74229	76145	78067
C) 1er octobre 2016	69719	71496	73289	75157	77097	79043
D) 1er octobre 2017	70590	72390	74205	76096	78061	80031

ND-HME-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	71619	73611	75620	77628	79708	81733	83756
A) 1er octobre 2014	72514	74531	76565	78598	80704	82755	84803
B) 1er octobre 2015	73420	75463	77522	79580	81713	83789	85863
C) 1er octobre 2016	74338	76406	78491	80575	82734	84836	86936
D) 1er octobre 2017	75267	77361	79472	81582	83768	85896	88023

ND-HME-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	78281	80491	82688	84980	87360	89630	91898
A) 1er octobre 2014	79260	81497	83722	86042	88452	90750	93047
B) 1er octobre 2015	80251	82516	84769	87118	89558	91884	94210
C) 1er octobre 2016	81254	83547	85829	88207	90677	93033	95388
D) 1er octobre 2017	82270	84591	86902	89310	91810	94196	96580

ND-HME-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	88158	90921	93671	96416	99265	102112
A) 1er octobre 2014	89260	92058	94842	97621	100506	103388
B) 1er octobre 2015	90376	93209	96028	98841	101762	104680
C) 1er octobre 2016	91506	94374	97228	100077	103034	105989
D) 1er octobre 2017	92650	95554	98443	101328	104322	107314

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux ND-DIT-1 à ND-DIT-4, aux niveaux ND-ADV-1 à ND-AVD-3, aux niveaux ND-HME-1 à ND-HME-4 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

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

Taux de rémunération au moment de la nomination

4.
 - a. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{re}) nomination est au minimum :

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

 - i. le premier (1^{er}) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;

- ii. le deuxième (2e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant une (1) année d'expérience récente et pertinente, mais moins de deux (2);
- iii. le troisième (3e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant deux (2) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de trois (3);
- iv. le quatrième (4e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);

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

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

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

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

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

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

OP : groupe Ergothérapie et physiothérapie
Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration

Région : Atlantique

OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	62258	63790	65330	66912	68495
A) 1er octobre 2014	63036	64587	66147	67748	69351
B) 1er octobre 2015	63824	65394	66974	68595	70218
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2				

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	64086	65750	67426	69083	70817	72553
A) 1er octobre 2014	64887	66572	68269	69947	71702	73460
B) 1er octobre 2015	65698	67404	69122	70821	72598	74378
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	67717	69520	71334	73138	75016	76893
A) 1er octobre 2014	68563	70389	72226	74052	75954	77854
B) 1er octobre 2015	69420	71269	73129	74978	76903	78827
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

Région : Québec

OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars), échelons 1 à 8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	70825	72754	74681	76612	78602	80597	82593	84579
A) 1er octobre 2014	71710	73663	75615	77570	79585	81604	83625	85636
B) 1er octobre 2015	72606	74584	76560	78540	80580	82624	84670	86706
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars), échelons 9 à 10

En vigueur	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	86576	88570
A) 1er octobre 2014	87658	89677
B) 1er octobre 2015	88754	90798
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars), échelons 1 à 8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	75055	77153	79244	81345	83519	85693	87875	90047
A) 1er octobre 2014	75993	78117	80235	82362	84563	86764	88973	91173
B) 1er octobre 2015	76943	79093	81238	83392	85620	87849	90085	92313
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars), échelons 9 à 10

En vigueur	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	92225	94405
A) 1er octobre 2014	93378	95585
B) 1er octobre 2015	94545	96780
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars), échelons 1 à 8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	79613	81884	84158	86436	88791	91150	93502	95857
A) 1er octobre 2014	80608	82908	85210	87516	89901	92289	94671	97055
B) 1er octobre 2015	81616	83944	86275	88610	91025	93443	95854	98268
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars), échelons 9 à 10

En vigueur	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	98217	100574
A) 1er octobre 2014	99445	101831
B) 1er octobre 2015	100688	103104
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

Région : Ontario, Yukon et Territoires du Nord-Ouest**OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	67014	68790	70580	72357	74190	76033	77869
A) 1er octobre 2014	67852	69650	71462	73261	75117	76983	78842
B) 1er octobre 2015	68700	70521	72355	74177	76056	77945	79828
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70909	72849	74782	76724	78732	80735	82743
A) 1er octobre 2014	71795	73760	75717	77683	79716	81744	83777
B) 1er octobre 2015	72692	74682	76663	78654	80712	82766	84824
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	75125	77215	79320	81417	83591	85770	87950
A) 1er octobre 2014	76064	78180	80312	82435	84636	86842	89049
B) 1er octobre 2015	77015	79157	81316	83465	85694	87928	90162
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

Région : Manitoba

OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	62355	63949	65554	67158	68802	70221	71642
A) 1er octobre 2014	63134	64748	66373	67997	69662	71099	72538
B) 1er octobre 2015	63923	65557	67203	68847	70533	71988	73445
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	65862	67595	69336	71074	72874	74674
A) 1er octobre 2014	66685	68440	70203	71962	73785	75607
B) 1er octobre 2015	67519	69296	71081	72862	74707	76552
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	69639	71522	73410	75289	77253	79218
A) 1er octobre 2014	70509	72416	74328	76230	78219	80208
B) 1er octobre 2015	71390	73321	75257	77183	79197	81211
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

Région : Saskatchewan**OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	62355	63949	65554	67158	68802	70446	72089
A) 1er octobre 2014	63134	64748	66373	67997	69662	71327	72990
B) 1er octobre 2015	63923	65557	67203	68847	70533	72219	73902
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	65862	67595	69336	71074	72874	74420	75965
A) 1er octobre 2014	66685	68440	70203	71962	73785	75350	76915
B) 1er octobre 2015	67519	69296	71081	72862	74707	76292	77876
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	69639	71522	73410	75289	77253	79212	81170
A) 1er octobre 2014	70509	72416	74328	76230	78219	80202	82185
B) 1er octobre 2015	71390	73321	75257	77183	79197	81205	83212
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

Région : Alberta**OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	63177	64876	66584	68277	69975	71733	73489
A) 1er octobre 2014	63967	65687	67416	69130	70850	72630	74408
B) 1er octobre 2015	64767	66508	68259	69994	71736	73538	75338
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	68612	70449	72294	74139	76055	77976
A) 1er octobre 2014	69470	71330	73198	75066	77006	78951
B) 1er octobre 2015	70338	72222	74113	76004	77969	79938
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	72618	74616	76614	78617	80695	82777
A) 1er octobre 2014	73526	75549	77572	79600	81704	83812
B) 1er octobre 2015	74445	76493	78542	80595	82725	84860
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

Région : Colombie-Britannique**OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2013	73762	75660	77617	79574
A) 1er octobre 2014	74684	76606	78587	80569
B) 1er octobre 2015	75618	77564	79569	81576
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2			

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	74124	76183	78245	80310	82440	84569
A) 1er octobre 2014	75051	77135	79223	81314	83471	85626
B) 1er octobre 2015	75989	78099	80213	82330	84514	86696
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	78603	80839	83073	85308	87628	89947
A) 1er octobre 2014	79586	81849	84111	86374	88723	91071
B) 1er octobre 2015	80581	82872	85162	87454	89832	92209
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux OP-1 à OP-3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

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

Taux de rémunération au moment de la nomination

4.
 - a. Le taux de rémunération au moment de la première nomination est au minimum :
 - i. le premier (1er) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
 - ii. le deuxième (2e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant une (1) année d'expérience récente et pertinente, mais moins de deux (2);
 - iii. le troisième (3e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant deux (2) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de trois (3);
 - iv. le quatrième (4e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);
 - v. Dans les régions où le niveau OP-1 compte plus de quatre (4) échelons d'expérience, les personnes bénéficient d'une augmentation à l'expérience pour chaque année d'expérience récente et pertinente jusqu'à ce qu'elles atteignent le maximum de l'échelle de taux de salaire.

OP : groupe Ergothérapie et physiothérapie
Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

Zone 1 (Québec)

OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	76560	78540	80580	82624	84670	86706	88754	90798
C) 1er octobre 2016	77517	79522	81587	83657	85728	87790	89863	91933
D) 1er octobre 2017	78486	80516	82607	84703	86800	88887	90986	93082

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	81238	83392	85620	87849	90085	92313	94545	96780
C) 1er octobre 2016	82253	84434	86690	88947	91211	93467	95727	97990
D) 1er octobre 2017	83281	85489	87774	90059	92351	94635	96924	99215

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	86275	88610	91025	93443	95854	98268	100688	103104
C) 1er octobre 2016	87353	89718	92163	94611	97052	99496	101947	104393
D) 1er octobre 2017	88445	90839	93315	95794	98265	100740	103221	105698

Zone 2 (Atlantique, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique, Yukon et Territoires du Nord-Ouest)

OP-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	72606	74584	76560	78540	80580	82624
C) 1er octobre 2016	73514	75516	77517	79522	81587	83657
D) 1er octobre 2017	74433	76460	78486	80516	82607	84703

OP-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	76943	79093	81238	83392	85620	87849
C) 1er octobre 2016	77905	80082	82253	84434	86690	88947
D) 1er octobre 2017	78879	81083	83281	85489	87774	90059

OP-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	81616	83944	86275	88610	91025	93443
C) 1er octobre 2016	82636	84993	87353	89718	92163	94611
D) 1er octobre 2017	83669	86055	88445	90839	93315	95794

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux OP-1 à OP-3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite

nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Les employés seront payés au taux de rémunération des échelles de taux « X » qui est le plus près, sans être inférieur, du taux de rémunération de leur poste d'attache.
4. Tous les employés payés selon la Zone 1 et la Zone 2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux C et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.
5. Lors d'un transfert de la Zone 1 à la Zone 2, si le salaire du poste d'attache de l'employé est plus élevé que le maximum de la Zone 2, le salaire de l'employé sera maintenu jusqu'à ce que l'employé quitte le poste de la Zone 2.

Taux de rémunération au moment de la nomination

6.
 - a. Le taux de rémunération au moment de la première nomination est au minimum :
 - i. le premier (1er) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant moins d'une (1) année d'expérience récente et pertinente;
 - ii. le deuxième (2e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant une (1) année d'expérience récente et pertinente, mais moins de deux (2);
 - iii. le troisième (3e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant deux (2) années d'expérience récente et pertinente, mais moins de trois (3);
 - iv. le quatrième (4e) taux de l'échelle de salaire pour les personnes comptant trois (3) ans d'expérience récente et pertinente, mais moins de quatre (4);
 - v. Dans les cas où le niveau OP-1 compte plus de quatre (4) échelons d'expérience, les personnes bénéficient d'une augmentation à l'expérience pour chaque année d'expérience récente et pertinente jusqu'à ce qu'elles atteignent le maximum de l'échelle de taux de salaire.

PH : groupe Pharmacie**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

PH-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	72177	74676	77178	79764	82436	85197	87959	90722
A) 1er octobre 2014	73079	75609	78143	80761	83466	86262	89058	91856
B) 1er octobre 2015	73992	76554	79120	81771	84509	87340	90171	93004
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	N/A	N/A	N/A	81771	84509	87340	90171	93004
C) 1er octobre 2016	N/A	N/A	N/A	82793	85565	88432	91298	94167
D) 1er octobre 2017	N/A	N/A	N/A	83828	86635	89537	92439	95344

PH-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	85781	89211	93002	96796	100588
A) 1er octobre 2014	86853	90326	94165	98006	101845
B) 1er octobre 2015	87939	91455	95342	99231	103118
C) 1er octobre 2016	89038	92598	96534	100471	104407
D) 1er octobre 2017	90151	93755	97741	101727	105712

PH-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	94904	98701	102649	106596	110545
A) 1er octobre 2014	96090	99935	103932	107928	111927
B) 1er octobre 2015	97291	101184	105231	109277	113326
C) 1er octobre 2016	98507	102449	106546	110643	114743
D) 1er octobre 2017	99738	103730	107878	112026	116177

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux PH-1 à PH-3 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 20 avril 1982, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire d'un employé, qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés au niveau PH-1 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.
4. Si aucun taux de rémunération n'apparaît juste au-dessous de leur ancien taux, l'employé est rémunéré au taux de rémunération des échelles de taux « X » qui est le plus près, sans être inférieur, au taux de rémunération de leur poste d'attache.
5. Tous les employés payés aux niveaux PH-2 à PH-3 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C, et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

PS : groupe Psychologie**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

PS-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	47479	49557	51631	53705	55784	57858	59938
A) 1er octobre 2014	48072	50176	52276	54376	56481	58581	60687
B) 1er octobre 2015	48673	50803	52929	55056	57187	59313	61446
C) 1er octobre 2016	49281	51438	53591	55744	57902	60054	62214
D) 1er octobre 2017	49897	52081	54261	56441	58626	60805	62992

PS-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	61229	63819	66422	69012	71613	74210
A) 1er octobre 2014	61994	64617	67252	69875	72508	75138
B) 1er octobre 2015	62769	65425	68093	70748	73414	76077
C) 1er octobre 2016	63554	66243	68944	71632	74332	77028
D) 1er octobre 2017	64348	67071	69806	72527	75261	77991

PS-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	71901	74876	77849	80834	83826
A) 1er octobre 2014	72800	75812	78822	81844	84874
B) 1er octobre 2015	73710	76760	79807	82867	85935
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	76658	79830	82999	86182	89372
C) 1er octobre 2016	77616	80828	84036	87259	90489
D) 1er octobre 2017	78586	81838	85086	88350	91620

PS-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	80892	84298	87709	91120	94529
A) 1er octobre 2014	81903	85352	88805	92259	95711
B) 1er octobre 2015	82927	86419	89915	93412	96907
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	86244	89876	93512	97148	100783
C) 1er octobre 2016	87322	90999	94681	98362	102043
D) 1er octobre 2017	88414	92136	95865	99592	103319

PS-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	90697	94577	98452	102145	105743
A) 1er octobre 2014	91831	95759	99683	103422	107065
B) 1er octobre 2015	92979	96956	100929	104715	108403
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	96698	100834	104966	108904	112739
C) 1er octobre 2016	97907	102094	106278	110265	114148
D) 1er octobre 2017	99131	103370	107606	111643	115575

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux PS-1 à PS-5 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Tous les employés payés aux niveaux PS-1 et PS-2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, C, et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.
4. Tous les employés payés aux niveaux PS-3 à PS-5 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, B, X, C, et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

SW : groupe Service social**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

Sous-groupe : Bien-être social**SW-SCW-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	49086	51069	53057	55044	57031	59020	61007
A) 1er octobre 2014	49700	51707	53720	55732	57744	59758	61770
B) 1er octobre 2015	50321	52353	54392	56429	58466	60505	62542
C) 1er octobre 2016	50950	53007	55072	57134	59197	61261	63324
D) 1er octobre 2017	51587	53670	55760	57848	59937	62027	64116

SW-SCW-1 Travailleurs du service social clinique : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	64182	66166	68151	70139	72127	74115	76103
A) 1er octobre 2014	64984	66993	69003	71016	73029	75041	77054
B) 1er octobre 2015	65796	67830	69866	71904	73942	75979	78017
C) 1er octobre 2016	66618	68678	70739	72803	74866	76929	78992
D) 1er octobre 2017	67451	69536	71623	73713	75802	77891	79979

SW-SCW-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	54200	56402	58608	60811	63012	65216
A) 1er octobre 2014	54878	57107	59341	61571	63800	66031
B) 1er octobre 2015	55564	57821	60083	62341	64598	66856
C) 1er octobre 2016	56259	58544	60834	63120	65405	67692
D) 1er octobre 2017	56962	59276	61594	63909	66223	68538

SW-SCW-2 Travailleurs du service social clinique : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	66423	68621	70830	73033	75229	77437
A) 1er octobre 2014	67253	69479	71715	73946	76169	78405
B) 1er octobre 2015	68094	70347	72611	74870	77121	79385
C) 1er octobre 2016	68945	71226	73519	75806	78085	80377
D) 1er octobre 2017	69807	72116	74438	76754	79061	81382

SW-SCW-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	60650	63123	65593	68071	70550	73021
A) 1er octobre 2014	61408	63912	66413	68922	71432	73934
B) 1er octobre 2015	62176	64711	67243	69784	72325	74858
C) 1er octobre 2016	62953	65520	68084	70656	73229	75794
D) 1er octobre 2017	63740	66339	68935	71539	74144	76741

SW-SCW-3 Travailleurs du service social clinique : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	69274	71749	74217	76696	79174	81644
A) 1er octobre 2014	70140	72646	75145	77655	80164	82665
B) 1er octobre 2015	71017	73554	76084	78626	81166	83698
C) 1er octobre 2016	71905	74473	77035	79609	82181	84744
D) 1er octobre 2017	72804	75404	77998	80604	83208	85803

SW-SCW-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	69284	71792	74290	76797	79313	81813
A) 1er octobre 2014	70150	72689	75219	77757	80304	82836
B) 1er octobre 2015	71027	73598	76159	78729	81308	83871
C) 1er octobre 2016	71915	74518	77111	79713	82324	84919
D) 1er octobre 2017	72814	75449	78075	80709	83353	85980

SW-SCW-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	82176	85226	88279	91331	94382	97438
A) 1er octobre 2014	83203	86291	89382	92473	95562	98656
B) 1er octobre 2015	84243	87370	90499	93629	96757	99889
C) 1er octobre 2016	85296	88462	91630	94799	97966	101138
D) 1er octobre 2017	86362	89568	92775	95984	99191	102402

Sous-groupe : Aumôniers**SW-CHA-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	51587	53598	55599	57612	59621
A) 1er octobre 2014	52232	54268	56294	58332	60366
B) 1er octobre 2015	52885	54946	56998	59061	61121
C) 1er octobre 2016	53546	55633	57710	59799	61885
D) 1er octobre 2017	54215	56328	58431	60546	62659

SW-CHA-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	58717	61015	63317	65621	67916
A) 1er octobre 2014	59451	61778	64108	66441	68765
B) 1er octobre 2015	60194	62550	64909	67272	69625
C) 1er octobre 2016	60946	63332	65720	68113	70495
D) 1er octobre 2017	61708	64124	66542	68964	71376

SW-CHA-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	68749	71113	73492	75850	78237
A) 1er octobre 2014	69608	72002	74411	76798	79215
B) 1er octobre 2015	70478	72902	75341	77758	80205
C) 1er octobre 2016	71359	73813	76283	78730	81208
D) 1er octobre 2017	72251	74736	77237	79714	82223

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 est de

douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

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

VM : groupe Médecine vétérinaire**Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

VM-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	66633	69350	72046	74764	77758
A) 1er octobre 2014	67466	70217	72947	75699	78730
B) 1er octobre 2015	68309	71095	73859	76645	79714
C) 1er octobre 2016	69163	71984	74782	77603	80710
D) 1er octobre 2017	70028	72884	75717	78573	81719

VM-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	77747	80800	83846	86893	90365
A) 1er octobre 2014	78719	81810	84894	87979	91495
B) 1er octobre 2015	79703	82833	85955	89079	92639
C) 1er octobre 2016	80699	83868	87029	90192	93797
D) 1er octobre 2017	81708	84916	88117	91319	94969

VM-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	85712	89093	92495	95888	99722
A) 1er octobre 2014	86783	90207	93651	97087	100969
B) 1er octobre 2015	87868	91335	94822	98301	102231
C) 1er octobre 2016	88966	92477	96007	99530	103509
D) 1er octobre 2017	90078	93633	97207	100774	104803

VM-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	96327	99448	102509	105195	108612
A) 1er octobre 2014	97531	100691	103790	106510	109970
B) 1er octobre 2015	98750	101950	105087	107841	111345
C) 1er octobre 2016	99984	103224	106401	109189	112737
D) 1er octobre 2017	101234	104514	107731	110554	114146

VM-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	105587	108625	111668	114710	118155
A) 1er octobre 2014	106907	109983	113064	116144	119632
B) 1er octobre 2015	108243	111358	114477	117596	121127
C) 1er octobre 2016	109596	112750	115908	119066	122641
D) 1er octobre 2017	110966	114159	117357	120554	124174

Notes sur la rémunération**Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés aux niveaux VM-1 à VM-5 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

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

****Appendice « A-1 »****NU : groupe Sciences infirmières****Taux de rémunération annuels combinés pour les infirmières d'hôpital et les infirmières communautaires (HOS et CHN) (en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration

Région : Atlantique**Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	57540
A) 1er octobre 2014	58259
B) 1er octobre 2015	58987
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er octobre 2013	61291	62074	62856
A) 1er octobre 2014	62057	62850	63642
B) 1er octobre 2015	62833	63636	64438
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	63627	65195	66748	68311	69881	71451	73021
A) 1er octobre 2014	64422	66010	67582	69165	70755	72344	73934
B) 1er octobre 2015	65227	66835	68427	70030	71639	73248	74858
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-3 / NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	68071	69852	71644	73425	75210	76996
A) 1er octobre 2014	68922	70725	72540	74343	76150	77958
B) 1er octobre 2015	69784	71609	73447	75272	77102	78932
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1					

NU-HOS-4 / NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	68740	70648	72554	74460	76368	78266	80173	82074
A) 1er octobre 2014	69599	71531	73461	75391	77323	79244	81175	83100
B) 1er octobre 2015	70469	72425	74379	76333	78290	80235	82190	84139
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	72504	74650	76789	78936	81067	83205	85351	87496
A) 1er octobre 2014	73410	75583	77749	79923	82080	84245	86418	88590
B) 1er octobre 2015	74328	76528	78721	80922	83106	85298	87498	89697
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-HOS-6 / NU-CHN-6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	76821	79350	81877	84415	86949	89477	92010	94541
A) 1er octobre 2014	77781	80342	82900	85470	88036	90595	93160	95723
B) 1er octobre 2015	78753	81346	83936	86538	89136	91727	94325	96920
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-CHN-7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	84095	86937	89765	92446	95431	98260	101093	103929
A) 1er octobre 2014	85146	88024	90887	93602	96624	99488	102357	105228
B) 1er octobre 2015	86210	89124	92023	94772	97832	100732	103636	106543
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

Région : Québec

Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	61236
A) 1er octobre 2014	62001
B) 1er octobre 2015	62776
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2013	65457	66313
A) 1er octobre 2014	66275	67142
B) 1er octobre 2015	67103	67981
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	67156	68852	70551	72252	73942	75646	77339	79042
A) 1er octobre 2014	67995	69713	71433	73155	74866	76592	78306	80030
B) 1er octobre 2015	68845	70584	72326	74069	75802	77549	79285	81030
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-HOS-3 / NU-CHN-3, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	67841	69486	71145	72789	74444	76089	77747
A) 1er octobre 2014	68689	70355	72034	73699	75375	77040	78719
B) 1er octobre 2015	69548	71234	72934	74620	76317	78003	79703
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-3 / NU-CHN-3, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	79401	81050
A) 1er octobre 2014	80394	82063
B) 1er octobre 2015	81399	83089
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

NU-HOS-4 / NU-CHN-4, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70279	72020	73762	75496	77240	78979	80717
A) 1er octobre 2014	71157	72920	74684	76440	78206	79966	81726
B) 1er octobre 2015	72046	73832	75618	77396	79184	80966	82748
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-4 / NU-CHN-4, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	82455	84194	85937
A) 1er octobre 2014	83486	85246	87011
B) 1er octobre 2015	84530	86312	88099
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	73938	75854	77766	79686	81599	83515	85427
A) 1er octobre 2014	74862	76802	78738	80682	82619	84559	86495
B) 1er octobre 2015	75798	77762	79722	81691	83652	85616	87576
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-5 / NU-CHN-5, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	87325	89236	91153
A) 1er octobre 2014	88417	90351	92292
B) 1er octobre 2015	89522	91480	93446
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	78006	80208	82413	84616	86815	89023	91222
A) 1er octobre 2014	78981	81211	83443	85674	87900	90136	92362
B) 1er octobre 2015	79968	82226	84486	86745	88999	91263	93517
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-6 / NU-CHN-6, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	93425	95631	97829
A) 1er octobre 2014	94593	96826	99052
B) 1er octobre 2015	95775	98036	100290
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-CHN-7, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	86254	88778	91296	93825	96351	98876	101396
A) 1er octobre 2014	87332	89888	92437	94998	97555	100112	102663
B) 1er octobre 2015	88424	91012	93592	96185	98774	101363	103946
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-CHN-7, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	103933	106448	108979
A) 1er octobre 2014	105232	107779	110341
B) 1er octobre 2015	106547	109126	111720
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

Région : Ontario**Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	63034
A) 1er octobre 2014	63822
B) 1er octobre 2015	64620
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er octobre 2013	67480	68165	68856
A) 1er octobre 2014	68324	69017	69717
B) 1er octobre 2015	69178	69880	70588
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	68860	70232	71612	72994	74373	75744	77127	78509
A) 1er octobre 2014	69721	71110	72507	73906	75303	76691	78091	79490
B) 1er octobre 2015	70593	71999	73413	74830	76244	77650	79067	80484
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-HOS-3 / NU-CHN-3, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70257	71617	72990	74345	75714	77082	78449
A) 1er octobre 2014	71135	72512	73902	75274	76660	78046	79430
B) 1er octobre 2015	72024	73418	74826	76215	77618	79022	80423
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-3 / NU-CHN-3, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	79811	81175
A) 1er octobre 2014	80809	82190
B) 1er octobre 2015	81819	83217
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

NU-HOS-4 / NU-CHN-4, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	72546	74015	75474	76923	78388	79854	81320
A) 1er octobre 2014	73453	74940	76417	77885	79368	80852	82337
B) 1er octobre 2015	74371	75877	77372	78859	80360	81863	83366
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-4 / NU-CHN-4, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	82783	84241	85698
A) 1er octobre 2014	83818	85294	86769
B) 1er octobre 2015	84866	86360	87854
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	75985	77642	79291	80944	82598	84259	85904
A) 1er octobre 2014	76935	78613	80282	81956	83630	85312	86978
B) 1er octobre 2015	77897	79596	81286	82980	84675	86378	88065
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 :, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	87561	89212	90868
A) 1er octobre 2014	88656	90327	92004
B) 1er octobre 2015	89764	91456	93154
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	79811	81782	83768	85737	87706	89688	91646
A) 1er octobre 2014	80809	82804	84815	86809	88802	90809	92792
B) 1er octobre 2015	81819	83839	85875	87894	89912	91944	93952
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-6 / NU-CHN-6, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	93615	95584	97550
A) 1er octobre 2014	94785	96779	98769
B) 1er octobre 2015	95970	97989	100004
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1		

NU-CHN-7, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	88009	90265	92513	94772	97022	99277	101530
A) 1er octobre 2014	89109	91393	93669	95957	98235	100518	102799
B) 1er octobre 2015	90223	92535	94840	97156	99463	101774	104084
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-CHN-7, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	103783	106027
A) 1er octobre 2014	105080	107352
B) 1er octobre 2015	106394	108694
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

Région : Manitoba**Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	63749
A) 1er octobre 2014	64546
B) 1er octobre 2015	65353
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2013	68250	68982
A) 1er octobre 2014	69103	69844
B) 1er octobre 2015	69967	70717
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	69716	71168	72633	74091	75547	77009
A) 1er octobre 2014	70587	72058	73541	75017	76491	77972
B) 1er octobre 2015	71469	72959	74460	75955	77447	78947
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1					

NU-HOS-3 / NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70096	71511	72926	74333	75742	77163	78577
A) 1er octobre 2014	70972	72405	73838	75262	76689	78128	79559
B) 1er octobre 2015	71859	73310	74761	76203	77648	79105	80553
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-HOS-4 / NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	72511	74050	75583	77118	78654	80189	81718	83252
A) 1er octobre 2014	73417	74976	76528	78082	79637	81191	82739	84293
B) 1er octobre 2015	74335	75913	77485	79058	80632	82206	83773	85347
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	76149	77920	79701	81471	83250	85035	86806	88580
A) 1er octobre 2014	77101	78894	80697	82489	84291	86098	87891	89687
B) 1er octobre 2015	78065	79880	81706	83520	85345	87174	88990	90808
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-HOS-6 / NU-CHN-6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	80189	82363	84543	86729	88899	91076	93259	95436
A) 1er octobre 2014	81191	83393	85600	87813	90010	92214	94425	96629
B) 1er octobre 2015	82206	84435	86670	88911	91135	93367	95605	97837
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-CHN-7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	88917	91473	93979	96488	98992	101505	104012	106503
A) 1er octobre 2014	90028	92616	95154	97694	100229	102774	105312	107834
B) 1er octobre 2015	91153	93774	96343	98915	101482	104059	106628	109182
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1							

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 1	

Région : Saskatchewan

Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	62827
A) 1er octobre 2014	63612
B) 1er octobre 2015	64407
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2013	67229	68003
A) 1er octobre 2014	68069	68853
B) 1er octobre 2015	68920	69714
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2013	68767	70312	71856	73404	74940
A) 1er octobre 2014	69627	71191	72754	74322	75877
B) 1er octobre 2015	70497	72081	73663	75251	76825
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2				

NU-HOS-3 / NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	69584	71083	72583	74086	75580	77071
A) 1er octobre 2014	70454	71972	73490	75012	76525	78034
B) 1er octobre 2015	71335	72872	74409	75950	77482	79009
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

NU-HOS-4 / NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	72228	73895	75565	77222	78894	80557	82230
A) 1er octobre 2014	73131	74819	76510	78187	79880	81564	83258
B) 1er octobre 2015	74045	75754	77466	79164	80879	82584	84299
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	76200	78198	80193	82190	84192	86182	88180
A) 1er octobre 2014	77153	79175	81195	83217	85244	87259	89282
B) 1er octobre 2015	78117	80165	82210	84257	86310	88350	90398
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-6 / NU-CHN-6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	80612	83161	85710	88261	90808	93356	95902
A) 1er octobre 2014	81620	84201	86781	89364	91943	94523	97101
B) 1er octobre 2015	82640	85254	87866	90481	93092	95705	98315
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	90282	93256	96225	99193	102162	105138	108101
A) 1er octobre 2014	91411	94422	97428	100433	103439	106452	109452
B) 1er octobre 2015	92554	95602	98646	101688	104732	107783	110820
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

Région : Alberta**Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	63749
A) 1er octobre 2014	64546
B) 1er octobre 2015	65353
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2013	68250	68982
A) 1er octobre 2014	69103	69844
B) 1er octobre 2015	69967	70717
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	69716	71168	72633	74091	75547	77009
A) 1er octobre 2014	70587	72058	73541	75017	76491	77972
B) 1er octobre 2015	71469	72959	74460	75955	77447	78947
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

NU-HOS-3 / NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70096	71511	72926	74333	75742	77163	78577
A) 1er octobre 2014	70972	72405	73838	75262	76689	78128	79559
B) 1er octobre 2015	71859	73310	74761	76203	77648	79105	80553
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-4 / NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	72511	74050	75583	77118	78654	80189	81718	83252
A) 1er octobre 2014	73417	74976	76528	78082	79637	81191	82739	84293
B) 1er octobre 2015	74335	75913	77485	79058	80632	82206	83773	85347
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	76149	77920	79701	81471	83250	85035	86806	88580
A) 1er octobre 2014	77101	78894	80697	82489	84291	86098	87891	89687
B) 1er octobre 2015	78065	79880	81706	83520	85345	87174	88990	90808
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-HOS-6 / NU-CHN-6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	80189	82363	84543	86729	88899	91076	93259	95436
A) 1er octobre 2014	81191	83393	85600	87813	90010	92214	94425	96629
B) 1er octobre 2015	82206	84435	86670	88911	91135	93367	95605	97837
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-CHN-7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	88963	91473	93979	96503	98992	101505	104012	106503
A) 1er octobre 2014	90075	92616	95154	97709	100229	102774	105312	107834
B) 1er octobre 2015	91201	93774	96343	98930	101482	104059	106628	109182
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

Région : Colombie-Britannique**Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	65488
A) 1er octobre 2014	66307
B) 1er octobre 2015	67136
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2013	70182	71026
A) 1er octobre 2014	71059	71914
B) 1er octobre 2015	71947	72813
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	71877	73568	75264	76961	78651	80349
A) 1er octobre 2014	72775	74488	76205	77923	79634	81353
B) 1er octobre 2015	73685	75419	77158	78897	80629	82370
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2					

NU-HOS-3 / NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	72379	74030	75678	77326	78971	80621	82272
A) 1er octobre 2014	73284	74955	76624	78293	79958	81629	83300
B) 1er octobre 2015	74200	75892	77582	79272	80957	82649	84341
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-4 / NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	74754	76524	78281	80062	81824	83591	85353	87121
A) 1er octobre 2014	75688	77481	79260	81063	82847	84636	86420	88210
B) 1er octobre 2015	76634	78450	80251	82076	83883	85694	87500	89313
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	78313	80319	82320	84326	86323	88335	90341	92343
A) 1er octobre 2014	79292	81323	83349	85380	87402	89439	91470	93497
B) 1er octobre 2015	80283	82340	84391	86447	88495	90557	92613	94666
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-HOS-6 / NU-CHN-6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	82272	84668	87069	89462	91867	94267	96668	99068
A) 1er octobre 2014	83300	85726	88157	90580	93015	95445	97876	100306
B) 1er octobre 2015	84341	86798	89259	91712	94178	96638	99099	101560
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-CHN-7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	90798	93538	96281	99019	101757	104496	107234	109971
A) 1er octobre 2014	91933	94707	97485	100257	103029	105802	108574	111346
B) 1er octobre 2015	93082	95891	98704	101510	104317	107125	109931	112738
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

Région : Yukon et Territoires du Nord-Ouest**Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	63034
A) 1er octobre 2014	63822
B) 1er octobre 2015	64620
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er octobre 2013	67480	68165	68856
A) 1er octobre 2014	68324	69017	69717
B) 1er octobre 2015	69178	69880	70588
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2		

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	68860	70232	71612	72994	74373	75744	77127	78509
A) 1er octobre 2014	69721	71110	72507	73906	75303	76691	78091	79490
B) 1er octobre 2015	70593	71999	73413	74830	76244	77650	79067	80484
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2							

NU-HOS-3 / NU-CHN-3, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70257	71617	72990	74345	75714	77082	78449
A) 1er octobre 2014	71135	72512	73902	75274	76660	78046	79430
B) 1er octobre 2015	72024	73418	74826	76215	77618	79022	80423
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-3 / NU-CHN-3, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	79811	81175
A) 1er octobre 2014	80809	82190
B) 1er octobre 2015	81819	83217
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

NU-HOS-4 / NU-CHN-4, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	72546	74015	75474	76923	78388	79854	81320
A) 1er octobre 2014	73453	74940	76417	77885	79368	80852	82337
B) 1er octobre 2015	74371	75877	77372	78859	80360	81863	83366
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-4 / NU-CHN-4, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	82783	84241	85698
A) 1er octobre 2014	83818	85294	86769
B) 1er octobre 2015	84866	86360	87854
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2		

NU-HOS-5 / NU-CHN-5, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	75985	77642	79291	80944	82598	84259	85904
A) 1er octobre 2014	76935	78613	80282	81956	83630	85312	86978
B) 1er octobre 2015	77897	79596	81286	82980	84675	86378	88065
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-5 / NU-CHN-5, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	87561	89212	90868
A) 1er octobre 2014	88656	90327	92004
B) 1er octobre 2015	89764	91456	93154
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2		

NU-HOS-6 / NU-CHN-6, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	79811	81782	83768	85737	87706	89688	91646
A) 1er octobre 2014	80809	82804	84815	86809	88802	90809	92792
B) 1er octobre 2015	81819	83839	85875	87894	89912	91944	93952
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-HOS-6 / NU-CHN-6, échelons 8 à 10 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
\$) 1er octobre 2013	93615	95584	97550
A) 1er octobre 2014	94785	96779	98769
B) 1er octobre 2015	95970	97989	100004
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2		

NU-CHN-7, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	88009	90265	92513	94772	97023	99277	101530
A) 1er octobre 2014	89109	91393	93669	95957	98236	100518	102799
B) 1er octobre 2015	90223	92535	94840	97156	99464	101774	104084
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-7, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	103783	106027
A) 1er octobre 2014	105080	107352
B) 1er octobre 2015	106394	108694
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	92513	95589	98658	101733	104501	107875	110943
A) 1er octobre 2014	93669	96784	99891	103005	105807	109223	112330
B) 1er octobre 2015	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	113614	116282
A) 1er octobre 2014	115034	117736
B) 1er octobre 2015	116472	119208
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

****Appendice « A-2 »**

NU : groupe Sciences infirmières

Taux de rémunération nationaux pour les NU-CHN de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC types 1 et 2 (en dollars))

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration

Infirmières en instance d'immatriculation : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er octobre 2013	65488
A) 1er octobre 2014	66307
B) 1er octobre 2015	67136
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2

NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2013	70182	71026
A) 1er octobre 2014	71059	71914
B) 1er octobre 2015	71947	72813
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70227	71877	73568	75264	76961	78651	80349
A) 1er octobre 2014	71105	72775	74488	76205	77923	79634	81353
B) 1er octobre 2015	71994	73685	75419	77158	78897	80629	82370
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	70766	72379	74030	75678	77326	78971	80621
A) 1er octobre 2014	71651	73284	74955	76624	78293	79958	81629
B) 1er octobre 2015	72547	74200	75892	77582	79272	80957	82649
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8
\$) 1er octobre 2013	82272
A) 1er octobre 2014	83300
B) 1er octobre 2015	84341
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2

NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2013	73022	74754	76524	78281	80062	81824	83591
A) 1er octobre 2014	73935	75688	77481	79260	81063	82847	84636
B) 1er octobre 2015	74859	76634	78450	80251	82076	83883	85694
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2						

NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2013	85353	87121
A) 1er octobre 2014	86420	88210
B) 1er octobre 2015	87500	89313
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	Restructuration Zone 2	

**** Appendices « A-1 » et « A-2 »**

NU : groupe Sciences infirmières

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-1 et NU-CHN-1 est de six (6) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-2 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-8 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
3. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 19 avril 1982, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date d'application citée précédemment, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

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

Niveau NU-CHN à Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées

5.
 - a. On entend par « communauté éloignée (type 1) » une communauté où il n'existe aucun service aérien régulier, aucun accès routier, où les communications téléphoniques ou radiophoniques sont minimales.
 - b. On entend par « communauté isolée (type 2) » une communauté où il existe un service aérien régulier, de bonnes communications téléphoniques et où l'accès routier n'est pas disponible pendant toute l'année.
 - c. La liste des communautés éloignées et isolées figure dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
6. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination à Santé Canada aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 7a), b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux Z figurant à l'appendice « A » :
 - a. l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1er) échelon;
 - b. l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2e) échelon;
 - c. l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommée au troisième (3e) échelon;
ou
à un niveau supérieur déterminé par l'employeur;
 - d. l'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.

Taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination

7. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-3 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-3 sera établi de la façon suivante :
 - a. une infirmière sans aucune expérience ou sans expérience récente, ou comptant moins d'une (1) année d'expérience récente, sera nommée au premier (1er) échelon du niveau NU-HOS-1 ou au premier (1er) échelon du niveau NU-CHN-1;

- b. une infirmière nommée aux niveaux NU-HOS-2, NU-CHN-2, NU-HOS-3 ou NU-CHN-3, sera rémunérée au moment de la nomination selon l'échelon applicable comme suit :
- i. l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1er) échelon;
 - ii. l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2e) échelon;
 - iii. l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommée au troisième (3e) échelon;
- ou
- à un niveau supérieur déterminé par l'employeur.
- c. L'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.

8. **Taux de rémunération au moment d'une mutation entre régions**

Lors d'une mutation, sauf dans le cas d'une affectation temporaire, le taux de rémunération de l'employé est rajusté au taux correspondant de l'échelle déterminée par les années de service et d'expérience, et ces rajustements ne modifient pas la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.

9. **Infirmière en instance d'immatriculation**

a. **Nominations, généralités**

Toutes les nominations de personnes admissibles à l'immatriculation à titre d'infirmière dans une province ou un territoire du Canada sans autre formation dirigée, mais qui ne sont pas officiellement immatriculées, se font à titre d'infirmière en instance d'immatriculation pour une période déterminée d'au plus douze (12) mois.

b. **Rémunération à la nomination**

À la nomination, le taux de rémunération à titre d'employé à « durée d'emploi déterminée » d'une infirmière en instance d'immatriculation est stipulé dans l'appendice « A ».

c. **Nomination lors de l'immatriculation**

Lors de l'immatriculation à titre d'infirmière dans une province ou un territoire du Canada, tout employé nommé à titre d'infirmière en instance d'immatriculation est nommé au niveau pour lequel il est qualifié (sous réserve de l'immatriculation). La date d'entrée en vigueur de la nomination est :

- i. rétroactive à la date de la nomination à titre d'infirmière en instance d'immatriculation si aucune formation officielle ou cours supplémentaire n'est nécessaire, même si l'employé peut devoir réussir des examens de compétence;
ou
- ii. la date de la réussite des examens de compétence en vue de l'immatriculation lorsqu'une formation officielle ou un cours supplémentaire est nécessaire.

En aucun cas la date de nomination ne doit être postérieure à la date d'immatriculation.

****Appendices « A-1 » et « A-2 »**

NU : Sciences infirmières

Taux de rémunération annuels combinés pour les infirmières d'hôpital et les infirmières communautaires (HOS et CHN) (en dollars)

Légende

X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration

C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016

D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

Zone 1 (Atlantique, Québec, Ontario et Manitoba)

NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	69967	70717
C) 1er octobre 2016	70842	71601
D) 1er octobre 2017	71728	72496

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	71469	73413	74830	76244	79285	81030
C) 1er octobre 2016	72362	74331	75765	77197	80276	82043
D) 1er octobre 2017	73267	75260	76712	78162	81279	83069

NU-HOS-3 / NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	74826	76215	77618	79022	80423	81819	83217
C) 1er octobre 2016	75761	77168	78588	80010	81428	82842	84257
D) 1er octobre 2017	76708	78133	79570	81010	82446	83878	85310

NU-HOS-4 / NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	77372	78859	80360	81863	83366	84866	86360	88099
C) 1er octobre 2016	78339	79845	81365	82886	84408	85927	87440	89200
D) 1er octobre 2017	79318	80843	82382	83922	85463	87001	88533	90315

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	81286	82980	84675	86378	88065	89522	91480	93446
C) 1er octobre 2016	82302	84017	85733	87458	89166	90641	92624	94614
D) 1er octobre 2017	83331	85067	86805	88551	90281	91774	93782	95797

NU-HOS-6 / NU-CHN-6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	85875	87894	89912	91944	93952	95970	98036	100290
C) 1er octobre 2016	86948	88993	91036	93093	95126	97170	99261	101544
D) 1er octobre 2017	88035	90105	92174	94257	96315	98385	100502	102813

NU-CHN-7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	93592	96185	98774	101363	103948	106545	109126	111721
C) 1er octobre 2016	94762	97387	100009	102630	105247	107877	110490	113118
D) 1er octobre 2017	95947	98604	101259	103913	106563	109225	111871	114532

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	94842	97994	101139	104293	107130	110587	113734
C) 1er octobre 2016	96028	99219	102403	105597	108469	111969	115156
D) 1er octobre 2017	97228	100459	103683	106917	109825	113369	116595

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	116473	119208
C) 1er octobre 2016	117929	120698
D) 1er octobre 2017	119403	122207

Zone 2 (Saskatchewan, Alberta, Colombie-Britannique, Territoire du Nord-Ouest, et NU-CHN de Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées (SATC types 1 et 2))**NU-HOS-1 / NU-CHN-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	71947	72813
C) 1er octobre 2016	72846	73723
D) 1er octobre 2017	73757	74645

NU-HOS-2 / NU-CHN-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

Effective Date	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	73685	75419	77158	78897	80629	82370
C) 1er octobre 2016	74606	76362	78122	79883	81637	83400
D) 1er octobre 2017	75539	77317	79099	80882	82657	84443

NU-HOS-3 / NU-CHN-3 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	74200	75892	77582	79272	80957	82649	84341
C) 1er octobre 2016	75128	76841	78552	80263	81969	83682	85395
D) 1er octobre 2017	76067	77802	79534	81266	82994	84728	86462

NU-HOS-4 / NU-CHN-4 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	76634	78450	80251	82076	83883	85694	87500	89313
C) 1er octobre 2016	77592	79431	81254	83102	84932	86765	88594	90429
D) 1er octobre 2017	78562	80424	82270	84141	85994	87850	89701	91559

NU-HOS-5 / NU-CHN-5 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	80283	82340	84391	86447	88495	90557	92613	94666
C) 1er octobre 2016	81287	83369	85446	87528	89601	91689	93771	95849
D) 1er octobre 2017	82303	84411	86514	88622	90721	92835	94943	97047

NU-HOS-6 / NU-CHN-6 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	84341	86798	89259	91712	94178	96638	99099	101560
C) 1er octobre 2016	85395	87883	90375	92858	95355	97846	100338	102830
D) 1er octobre 2017	86462	88982	91505	94019	96547	99069	101592	104115

NU-CHN-7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	93082	95891	98704	101510	104317	107125	109931	112738
C) 1er octobre 2016	94246	97090	99938	102779	105621	108464	111305	114147
D) 1er octobre 2017	95424	98304	101187	104064	106941	109820	112696	115574

NU-CHN-8, échelons 1 à 7 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	94840	97994	101140	104293	107130	110588	113734
C) 1er octobre 2016	96026	99219	102404	105597	108469	111970	115156
D) 1er octobre 2017	97226	100459	103684	106917	109825	113370	116595

NU-CHN-8, échelons 8 à 9 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 8	Échelon 9
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	116472	119208
C) 1er octobre 2016	117928	120698
D) 1er octobre 2017	119402	122207

NU : groupe Sciences infirmières

Notes sur la rémunération

**

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-1 et NU-CHN-1 est de six (6) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de six (6) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-HOS-2 à NU-HOS-6 et aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-8 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de la signature de la présente convention, a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature de la convention. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.

3. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 19 avril 1982, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date d'application citée précédemment, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

**

4. Les employés seront payés au taux de rémunération des nouvelles échelles de taux « X » qui est le plus près, sans être inférieur, du taux de rémunération de leur poste substantif.
5. Tous les employés payés selon la Zone 1 et la Zone 2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux C et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

Niveau NU-CHN à Santé Canada dans les communautés éloignées et isolées

6.
 - a. On entend par « communauté éloignée (type 1) » une communauté où il n'existe aucun service aérien régulier, aucun accès routier, où les communications téléphoniques ou radiophoniques sont minimales.
 - b. On entend par « communauté isolée (type 2) » une communauté où il existe un service aérien régulier, de bonnes communications téléphoniques et où l'accès routier n'est pas disponible pendant toute l'année.
 - c. La liste des communautés éloignées et isolées figure dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
7. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{re}) nomination à Santé Canada aux niveaux NU-CHN-2 à NU-CHN-4 dans des communautés éloignées et isolées (type 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 7a), b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux Z figurant à l'appendice « A » :
 - a. l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1^{er}) échelon;
 - b. l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2^e) échelon;

- c. l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommé au troisième (3e) échelon;
ou
à un niveau supérieur déterminé par l'employeur;
- d. l'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.

Taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination

- 8. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-3 et aux niveaux NU-CHN-1 à NU-CHN-3 sera établi de la façon suivante :
 - a. une infirmière sans aucune expérience ou sans expérience récente, ou comptant moins d'une (1) année d'expérience récente, sera nommée au premier (1er) échelon du niveau NU-HOS-1 ou au premier (1er) échelon du niveau NU-CHN-1;
 - b. une infirmière nommée aux niveaux NU-HOS-2, NU-CHN-2, NU-HOS-3 ou NU-CHN-3, sera rémunérée au moment de la nomination selon l'échelon applicable comme suit :
 - i. l'infirmière comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommée au premier (1er) échelon;
 - ii. l'infirmière comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommée au deuxième (2e) échelon;
 - iii. l'infirmière comptant plus de cinq (5) ans d'expérience récente est nommée au troisième (3e) échelon;
ou
à un niveau supérieur déterminé par l'employeur.
 - c. L'évaluation de l'expérience récente est laissée à la discrétion de la direction.
- 9. Taux de rémunération au moment d'une mutation entre zones
Lors d'un transfert entre zones, si le salaire du poste d'attache de l'employé est plus élevé que le maximum de la nouvelle zone, le salaire de l'employé sera maintenu jusqu'à ce que l'employé quitte le poste de la nouvelle zone.

****Appendice « A-3 »**

NU : groupe Sciences infirmières
Sous-groupe : Évaluateurs médicaux (EMA)
Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2013
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2014
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2015
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2016 : restructuration
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2016
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2017

NU-EMA-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	71127	72905	74727	76595	78509	S/O
A) 1er octobre 2014	72016	73816	75661	77552	79490	S/O
B) 1er octobre 2015	72916	74739	76607	78521	80484	S/O
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	72916	74739	76607	78521	80484	82496
C) 1er octobre 2016	73827	75673	77565	79503	81490	83527
D) 1er octobre 2017	74750	76619	78535	80497	82509	84571

NU-EMA-2 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2013	77637	79578	81568	83607	85698	S/O
A) 1er octobre 2014	78607	80573	82588	84652	86769	S/O
B) 1er octobre 2015	79590	81580	83620	85710	87854	S/O
X) Restructuration en vigueur à compter du 1er octobre 2016	79590	81580	83620	85710	87854	90050
C) 1er octobre 2016	80585	82600	84665	86781	88952	91176
D) 1er octobre 2017	81592	83633	85723	87866	90064	92316

Notes sur la rémunération**Administration des rajustements de la rémunération**

**

1. Tous les employés qui sont rémunérés aux niveaux NU-EMA-1 et NU-EMA-2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérés, aux dates d'entrée en vigueur à l'appendice « A », aux échelles de taux A, B, X, C et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein et à temps partiel

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux NU-EMA-1 et NU-EMA-2 est de douze (12) mois. Un employé à temps partiel qui, à la date de signature de l'appendice « A-3 », a travaillé plus de douze (12) mois depuis la dernière augmentation d'échelon de rémunération recevra une augmentation d'échelon de rémunération à compter de la date de la signature. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps partiel sera établie à compter de cette date.
3. À compter du 1er octobre 2016, un employé payé au niveau de l'échelle de taux NU-EMA-1 et NU-EMA-2 et aura été rémunéré au maximum de leur niveau depuis au moins douze (12) mois au 1er octobre 2016 passe au maximum du nouvel échelon au taux de l'échelle « X ».

****Appendice « B »**

**** Indemnités de formation : groupe Sciences infirmières**

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

Colonne I	Colonne II
Indemnités de formation	
En tant qu'infirmière autorisée, pour qui les éléments suivants de formation en sciences infirmières sont utilisés dans l'exercice de leurs fonctions :	
1. a) Cours reconnu de formation spécialisée y compris le Programme d'habiletés en soins primaires, 3 à 6 mois.	605 \$
b) Cours reconnu de formation spécialisée, 7 à 12 mois.	935 \$
c) (i) Un certificat complété représentant une année académique universitaire dans un champ d'étude prévu au paragraphe 6 ci-dessous.	1 650 \$
(ii) Deux certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champ d'étude prévu au paragraphe 6 ci-dessous.	2 200 \$
(iii) Trois certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champ d'étude prévu au paragraphe 6 ci-dessous.	2 750 \$
2. Baccalauréat en sciences infirmières.	3 300 \$
3. Maîtrise en sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études relié à la santé approuvé par l'employeur.	3 850 \$

4. Conformément à la Colonne I, une (1) seule indemnité est versée pour la plus haute qualification pertinente.
5. Dans la présente convention le terme « certificat » fait référence à un certificat dans un programme de premier cycle qui totalise 30 crédits (ou 10 cours) dans un domaine d'études dans la province de Québec ou son équivalent dans les autres provinces.

6. Ces champs d'études incluent l'administration, l'enseignement et la surveillance, la gérontologie, la gestion des services de santé 1, la gestion des services de santé 2, l'hygiène publique, le milieu clinique, l'organisation des soins et éducation, la psychiatrie, la santé communautaire, la santé mentale, les sciences infirmières, la toxicomanie ou n'importe quel autre domaine d'études connexe approuvé par l'employeur.

Mesures transitoires

Un employé qui, le 5 juillet 2017 recevait une indemnité de formation et qui serait plus admissible à cette indemnité le 6 juillet 2017 continuera de la recevoir jusqu'à ce qu'il quitte le groupe Sciences infirmières (NU).

Protocoles d'accord

Les appendices D, E, G, H, I, J, K et M suivants entrent en vigueur à la date de signature de la présente convention.

Signée à Ottawa, le 6e jour du mois de juillet 2017.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan

Josée Lefebvre

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Debi Daviau

Jean-Paul Leduc

****Appendice « C »**

« Réserve »

Appendice « D »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychiatres médico-légaux membres du sous-groupe MD-MSP

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité additionnelle aux psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MSP-1 et MD-MSP-2 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de psychiatre médico-légaux au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les psychiatres médico-légaux qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention et jusqu'au 30 septembre 2018, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;

b.

Les employés recevront le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité provisoire

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

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

- e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. Le psychiatre médico-légal qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les psychiatres médico-légaux à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

****Appendice « E »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de recrutement pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement, l'employeur offrira une indemnité aux NU-CHN de Santé Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions des postes de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions normales de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone, qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2).

2. Les parties conviennent que ces employés, c'est-à-dire les NU-CHN de Santé Canada embauchés à compter de la date de la signature de la présente convention, sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a.

Un montant initial de deux mille deux cent cinquante dollars (2 250 \$) payable le mois où l'employé est embauché et un second versement de trois mille deux cent cinquante dollars (3 250 \$) payable après douze (12) mois.

Indemnité de recrutement

Dans le mois d'embauche	Douze (12) mois après l'embauche
2 250 \$	3 250 \$

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

- c. Aux fins d'application de la présente indemnité, « temps plein » s'entend de tout employé dont les heures de travail normales prévues à l'horaire comportent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine sur une base annuelle.
- d. L'employé ne recevra le second versement de l'indemnité de recrutement qu'après avoir travaillé douze (12) mois civils, continus ou non, en ayant touché au moins une rémunération de soixante-quinze (75) heures à chacun de ces mois.
- e. L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du traitement de l'employé.
- f. L'employé dont l'emploi prend fin avant la période de douze (12) mois mentionnée en a) n'a pas droit au second versement.

3. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
5. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

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

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

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

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

6. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions des appendices en question.
7. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de maintien en poste prévue à l'appendice « F » au cours d'une même période de douze (12) mois.
8. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une fois durant toute sa période d'emploi dans la fonction publique.
9. Les parties conviennent que les différends issus de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « F »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de maintien en poste pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux NU-CHN de Santé Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions de postes de NU-CHN au sein du groupe Services de santé.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone, qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières nations (type 1 ou 2).
2. Les parties conviennent que les employés NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du 1er octobre 2018 et jusqu'au 30 septembre 2022, les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
NU-CHN	5 500 \$	21,08 \$

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

- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Seuls les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
 - f. L'employé n'est admissible à la présente indemnité qu'une fois qu'il a travaillé douze (12) mois civils, continus ou non, et touché au moins dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. **Définitions**
- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

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

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

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

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

7. L'employé nommé ou affecté temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de type 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'indemnité pour la durée de la nomination ou de l'affectation. L'employé qui suit le Programme d'habiletés en soins primaires dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
8. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
9. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions de tous les appendices en question.
10. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « E » au cours d'une même période de douze (12) mois.
11. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « G »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de rôle élargi de pratique pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue de reconnaître les fonctions professionnelles additionnelles qu'ils exercent, l'employeur versera une indemnité aux NU-CHN-2, les NU-CHN-3 et les NU-CHN-4 de Santé Canada qui travaillent dans des postes infirmiers situés dans des communautés éloignées ou isolées des Premières nations (types 1 et 2) et y exercent un rôle élargi de pratique.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés.
2. Les parties conviennent que les employés NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité pour rôle élargi de pratique

Montant annuel	Montant quotidien
6 000 \$	23 \$

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

3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.

4. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Santé Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
 6. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

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

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

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

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

7. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, un employé peut recevoir :
 - a. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « E » (recrutement) et « H » (infirmière responsable);
 - ou

- b. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « F » (maintien en poste) et « H » (infirmière responsable).

8. NU-CHN qui touchent déjà une indemnité

- a. Les NU-CHN qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le Programme d'habiletés en soins primaires approuvé devront suivre le premier cours offert. L'employeur s'efforcera de leur donner un préavis suffisant.
 - b. L'employé qui refuse de suivre le cours cessera de toucher la présente indemnité à moins de pouvoir fournir une raison acceptable à l'employeur. Une fois suivi le Programme d'habiletés en soins primaires, il deviendra à nouveau admissible à la présente indemnité.
 - c. L'employé qui touche déjà une indemnité et qui suit le cours continuera de recevoir l'indemnité pendant qu'il suit le cours.
9. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le Programme d'habiletés en soins primaires dans l'année suivant leur nomination.
10. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
11. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « H »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité d'infirmière responsable pour les infirmières de Santé Canada

1. En vue de reconnaître les fonctions professionnelles des infirmières responsables, l'employeur versera une indemnité spéciale aux NU-CHN de Santé Canada qui exercent les fonctions de postes d'infirmières responsables au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés NU-CHN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention les employés NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
Infirmière responsable	6 000 \$	23,00 \$

- c. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. L'infirmière responsable à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, l'employé peut recevoir :

- a. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « E » (recrutement) et « G » (rôle élargi);
ou
 - b. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « F » (maintien en poste) et « H » (rôle élargi).
6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « I »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : voyage pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées

Préambule

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

Application

1. Le présent protocole ne s'applique qu'aux employés et non à leurs personnes à charge (au sens de la Directive sur les postes isolées).
2. Le présent protocole ne s'applique pas aux infirmières de relève, aux infirmières à temps partiel ou aux personnes qui ne font plus partie de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention.
3. Les employés qui satisfont aux conditions d'admissibilité stipulées au paragraphe 4 se verront offrir deux voyages pour chaque période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.
4. **Admissibilité**
 - a. Pour avoir droit à un voyage, l'employé doit toucher au moins dix (10) jours de rémunération par mois civil pendant sept (7) mois civils consécutifs compris dans la période décrite au paragraphe 3.
 - b. Aux fins du paragraphe 3, la période de temps consacrée au Programme d'habiletés de soins primaires n'est pas considérée comme une interruption de la période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée.
 - c. Aux fins de l'alinéa 4a), la période de temps consacrée au Programme d'habiletés en soins primaires ne peut être inclus dans le compte de la période de sept (7) mois consécutifs requis, mais ne constitue pas une interruption de cette période.
5. **Remboursement**
 - a. Les frais remboursables sont les moindres des suivants :

- i. les frais réels de transport et de voyage engagés, quel que soit le moyen de transport, du lieu d'affectation au point de destination et vice versa,
ou
 - ii. le prix du voyage aller-retour par avion, en classe économique, du lieu d'affectation au point de départ, les frais de transport terrestre à destination et en provenance de l'aéroport au lieu d'affectation et au point de départ, et les frais de voyage aux escales imposées par les horaires des compagnies aériennes entre le lieu d'affectation et le point de départ.
- b. Aux fins de la mise en application du sous-alinéa 5a)(ii), « point de départ » désigne Vancouver, Edmonton, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Toronto, Ottawa, Montréal, Québec, Moncton, Halifax ou St. John's, selon l'endroit le plus proche du lieu d'affectation de l'employé par l'itinéraire et les moyens de transport les plus pratiques.

6. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphones et de radio où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada.
7. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

****Appendice « J »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues

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

**

- a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité provisoire : psychologues certifiés titulaires d'un doctorat

Montant annuel	Montant quotidien
12 000 \$	46,00 \$

Indemnité provisoire : psychologues certifiés titulaires d'une maîtrise

Montant annuel	Montant quotidien
6 000 \$	23,00 \$

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

- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité prévue à l'appendice « M » au cours d'une même période.
 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « K »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sous-groupe MD-MOF du Service correctionnel du Canada

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité additionnelle aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux MD-MOF-1 à MD-MOF-4 au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de MD au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés MD qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité provisoire

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

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

- e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. L'employé MD qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés MD à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « L »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du sous-groupe NU-HOS et NU-CHN du Service correctionnel du Canada

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux employés qui exercent les fonctions de postes aux niveaux NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et NU-CHN au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de NU au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés NU qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du 1er octobre 2018 et jusqu'au 30 septembre 2022, les employés NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b.
 - i. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);
 - ii. Employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal :
 - A. droit à l'indemnité : les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessous divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure de leur poste pour laquelle ils sont rémunérés aux termes de l'appendice « A » de la convention collective;
 - B. modalité de paiement : en ce qui concerne les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal, l'indemnité sera payée en fonction de la moyenne d'heures par semaine pendant un cycle de poste complet.

Indemnité provisoire

	Montant annuel	Montant quotidien
NU-HOS-1 à NU-HOS-6	4 500 \$	17,25 \$
NU-CHN	4 500 \$	17,25 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. L'employé NU qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés NU à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « M »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues en psychologie du personnel

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux psychologues (PS) en psychologie du personnel du Centre de psychologie du personnel ou de toute autre portion de la Commission de la fonction publique (CFP), ou de Développement social Canada (DSC) pour l'exercice de fonctions de PS au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés PS qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité provisoire

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

- c. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. L'employé PS qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. Les employés PS à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
 4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « J » au cours d'une même période.
 6. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice « N »

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : deuxième infirmière en disponibilité pour les infirmières de Santé Canada dans des communautés éloignées ou isolées

Santé Canada maintiendra et continuera la politique sur la deuxième infirmière en disponibilité dans toutes les communautés éloignées ou isolées.

Appendice « O »

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : employé en congé pendant ou après un événement critique à Santé Canada

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

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

Appendice « P »

Protocole d'entente concernant les Équipes de ressources régionales

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

Appendice « Q »

Protocole d'entente concernant le groupe Services de santé : information sur la sécurité et la santé

Conscients des avantages que procure le partage de l'information dans le domaine de la sécurité et de la santé, les parties proposent, dans un esprit de consultation, de procéder régulièrement à de tels échanges.

Ils proposent aussi que ces échanges passent par les comités mixtes de la sécurité et de la santé au travail, à l'échelle locale. Là où il n'existe pas de tel comité, le ministère, de concert avec un représentant de l'Institut désigné par l'Institut lui-même, en mettra un sur pied.

L'information échangée couvrira entre autres les sujets suivants :

A. Incidents :

- vandalisme;
- menaces;
- agressions;
- entrées par effraction et vols.

B. Préoccupations liées à la sécurité.

C. Mises à jour sur les politiques et activités de l'employeur ou des ministères ayant trait à la sécurité et à la santé des employés.

L'information fournie devrait, sous réserve des exigences de confidentialité et de protection de la vie privée, inclure les détails suivants :

A. Incidents précis :

- brève description de l'incident;
- lieu de l'incident;
- la réponse immédiate;
- le suivi.

B. Données sommatives (locales, régionales et nationales).

Appendice « R »

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : procédure d'enquête disciplinaire

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

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

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

****Appendice « S »****Réaménagement des effectifs****Table des matières**

Généralités

- Application
- Convention collective
- Objectifs
- Définitions
- Autorisations
- Contrôle
- Documents de référence
- Demandes de renseignements

Partie I : rôles et responsabilités

- 1.1 Ministères ou organisations
- 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
- 1.3 Commission de la fonction publique
- 1.4 Employés

Partie II : avis officiel

- 2.1 Ministère

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

- 3.1 Généralités

Partie IV : recyclage

- 4.1 Généralités
- 4.2 Employés excédentaires
- 4.3 Personnes mises en disponibilité

Partie V : protection salariale

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur

Partie VI : options offertes aux employés

- 6.1 Généralités
- **6.2 Programmes de départ volontaire
- **6.3 Échange de postes

6.4 Options

6.5 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 » : mesure de soutien à la transition (MST)

Annexe « C » : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employés.

À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention collective.

Objectifs

Le Conseil du Trésor a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employés d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employés nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employés pour lesquels l'administrateur général ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

administrateur général

(deputy head) : a le même sens que dans la définition d'« administrateur général » à l'article 2 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter

administration publique centrale

(core public administration) : postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV dans la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations

avis de mise en disponibilité

(lay-off notice) : avis écrit qui est donné à l'employé excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

diversification de mode de prestation de service

(alternative delivery initiative) : transfert de toute tâche, entreprise ou activité de l'administration publique centrale à une entité ou à une société qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale

échange de postes

(alternation) : un échange a lieu lorsqu'un employé optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

employé excédentaire

(surplus employee) : employé nommé pour une période indéterminée déclaré officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général dont il relève

employé optant

(opting employee) : employé nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes au paragraphe 6.4 du présent appendice.

employé touché

(affected employee) : employé nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs

fonction publique

(public service) : postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à 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 d'une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

indemnité d'études

(education allowance) : une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des

frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de quinze mille dollars (15 000 \$).

**

Mesure de soutien à la transition

(transition support measure) : une des options offertes à l'employé optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe « B ».

ministère ou organisation d'accueil

(appointing department or organization) : ministère ou organisation ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle

ministère ou organisation d'attache

(home department) : ministère ou organisation ou organisme qui déclare un employé excédentaire

mise en disponibilité accélérée

(accelerated lay-off) : mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

**

offre d'emploi raisonnable

(reasonable job offer) : offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, la recherche d'une offre d'emploi jugé raisonnable s'effectuera comme suit : 1) dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la Directive sur les voyages ; 2) dans un rayon de quarante kilomètres (40 km) du lieu de travail ou du lieu de résidence de l'employé, compte tenu de l'option la mieux susceptible d'assurer une continuité en matière d'emploi, et 3) à l'extérieur du rayon de quarante kilomètres (40 km). Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères

établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la LGFP, pourvu que :

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable du fonctionnaire en vigueur à la date de l'offre ;
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

personne mise en disponibilité

(laid off person) : personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la LEFP

priorité d'employé excédentaire

(surplus priority) : priorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles

priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable

(twelve (12)-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer) : une des options offertes à un employé optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable

priorité de mise en disponibilité

(Lay off priority) : priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(5) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la Commission de la fonction publique (CFP) est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est de un (1) an comme le stipule l'article 11 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)

**

priorité de réintégration

(reinstatement priority) : priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, à certains employés dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires

réaménagement des effectifs

(work force adjustment) : situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution

recyclage

(retraining) : formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale

réinstallation

(relocation) : déplacement autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens

réinstallation d'une unité de travail

(relocation of work unit) : déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé

rémunération

(pay) : sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de l'employé

statut d'employé excédentaire

(surplus status) : un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis

en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne

Système de gestion de l'information sur les priorités

(Priority Information Management System) : système conçu par la CFP pour faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des employés en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre d'employés placés sans recyclage; le nombre d'employés recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les employés ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux employés.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Loi sur la gestion des finances publiques

Sélection du taux de rémunération (Page principale du site web du Conseil du Trésor, Rémunération et Administration de la paye).

Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique, chapitre 3 : Mesures d'observation concernant l'après-mandat.

Le Règlement de l'Employeur sur les promotions

Loi sur l'emploi dans la fonction publique

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Loi sur la pension de la fonction publique

** Directive sur les conditions d'emploi

Directive sur la réinstallation intégrée du CNM

Directive sur les voyages

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'Institut ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice au directeur principal, Groupes exclus et politiques administratives, Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employés pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

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

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

**

1.1.3 Les ministères ou les organisations :

- a. établissent, au besoin, des comités mixtes chargés de fournir des avis et de mener des consultations au sujet du réaménagement de leurs effectifs;
et
- b. avisent l'IPFPC des agents responsables de l'administration du présent appendice.

Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employés touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée au président de l'IPFPC.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;
- ou
- b. l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes au paragraphe 6.3 présent appendice, car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

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

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé assujetti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice à l'employé.

1.1.10 Le ministère ou l'organisation informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration écrite dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.12 Les ministères ou les organisations informent le président de l'IPFPC et consultent les représentants de l'Institut de façon exhaustive au sujet de tout réaménagement des effectifs le plus tôt possible après que la décision a été prise et tout au long du processus. Dès que les employés touchés sont connus, les ministères ou les organisations font immédiatement part au président de l'Institut de leur nom, leur lieu de travail, leur numéro de téléphone, leur adresse courriel et leur adresse postale, tels qu'il figure dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les employés.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et rappellent à l'employé que l'appendice « C » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 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 a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique et doivent, dans la mesure du possible, faire la promotion des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès d'autres ministères ou organisations, à moins que ces personnes ne soient averties par écrit par le ministère ou l'organisation qu'elles ne sont pas disponibles aux fins de nomination.

1.1.16 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.17 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employés excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes (vacants ou devant le devenir) pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employés excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.19 Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les compétences requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
ou
- b. qu'il n'y ait localement aucun employé excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation intégrée du CNM.

1.1.21 Aux fins de la directive sur la réinstallation intégrée du CNM, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employés réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

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

1.1.23 Pour la période de priorité et/ou de mises en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employés excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention collective et les diverses directives applicables. Le ministère ou l'organisation d'accueil peut accepter d'assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou à l'organisation d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil ne s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou la nouvelle organisation d'attache de l'employé, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employés excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la CFP en temps opportun et par une méthode recommandée par la CFP, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

**

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

1.1.28 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.29 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations agissent à titre de ministère ou d'organisation d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler, dans la mesure du possible, le plus grand nombre possible d'employés touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

**

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employés excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise au président de l'IPFPC.

1.1.32 Si un employé excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions du paragraphe 1.3.3 continuent de s'appliquer.

1.1.33 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employés désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employés touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés est prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses conséquences sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé;
- f. la situation actuelle de l'employé (par exemple, 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);

**

- g. les autres possibilités offertes à l'employé (processus d'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, la rémunération en remplacement de la période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;

**

- j. les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;
 - k. aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable.
 - l. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
 - m. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
 - o. un avertissement selon lequel, si l'employé refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- et

**

- p. aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employés, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employés en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.36 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres clauses de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la rémunération rétroactive.

1.1.38 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

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;
et
- c. de veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique (CFP), il incombe à la CFP de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La CFP fournira, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations à la présente directive;
- b. des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la CFP découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la Commission. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe « C » du présent document.

1.4 Employés

1.4.1 Les employés ont le droit d'être représentés par l'IPFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employés directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères ou les organisations 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'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

**

1.4.3 Les employés optant 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 cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé optant;
et
- c. soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.12, les ministères ou les organisations 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 et au président de l'IPFPC, le nom, le lieu de travail, le numéro de téléphone, l'adresse courriel, et l'adresse postale des employés touchés, tels qu'il figure dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les employés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins six (6) employés nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement le secrétaire adjoint (ou délégué), Relations de travail et opérations de rémunération, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent aviser le premier dirigeant de chaque agent négociateur dont les membres sont touchés. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touché ou des unités touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

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 ou les organisations offrent à tous les employés dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employés visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ministère ou une organisation d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

3.1.5 L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employés touchés, des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations 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 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employés excédentaires

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

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;
et
- b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour un poste vacant donné auquel il est fait référence à l'alinéa a) ci-dessus.

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du paragraphe 4.2.3.

4.2.6 L'employé qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente partie, l'employé excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé 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;
et
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugée qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé demeure en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste duquel il a été déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI : options offertes aux employés

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé. L'employé qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision,

et

L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément au paragraphe 6.3 du présent appendice dans les cent vingt (120) jours avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.

**

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées au paragraphe 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. Le ministère acheminera une copie du choix de l'employé au président de l'IPFPC.

6.1.4 Si l'employé n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) 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 cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition ou de l'indemnité d'études, l'employé est inadmissible à ces options.

**

6.1.6 L'employeur doit faire parvenir sans délai au président de l'IPFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

**

6.2 Programmes de départ volontaire

6.2.1 Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui touche cinq employés ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail.

6.2.2 Lorsque ces programmes de départ volontaire sont mis en place, les employés, qui se portent volontaires et qui sont choisis, seront considérés comme employés optant.

6.2.3 Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des participants se fera par ancienneté. Par ancienneté, on entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

**

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

**

6.3.3

- a. Seul l'employé optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option A peut être affecté à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1(b) ou du sous-alinéa 6.4.1 (c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.4 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.6 L'employé optant qui prend la place d'un employé non touché doit, dans la mesure déterminée par l'Employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

**

6.3.7 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employés de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employés 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 six (6 %) pour cent.

**

6.3.8 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employés concernés échantent 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.

Pour plus de précision, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé, mais peut se faire après l'échéance de la période de cent vingt (120) jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

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

- a.
 - i. une priorité d'employé excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. L'employé qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé a choisi par écrit l'option a).
 - iii. Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération à son poste d'attache pour le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.

- iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

**

- b. une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). L'employé qui choisit cette option doit démissionner, mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

**

- c. une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et les frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu.

L'employé choisissant l'option c) peut :

- i. démissionner de l'administration publique centrale et recevoir une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;
- ou
- ii. reporter sa mise en disponibilité et prendre un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période l'employé peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé optant qui choisit l'option b) ou c).

6.4.3 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.

6.4.4 L'employé qui choisit l'option b) ou l'option c)(i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille dollars (1 000 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

**

6.4.7 L'employé optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études et qui est nommé de nouveau dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant le paragraphe 6.4.7, l'employé optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 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.

6.4.10 Un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 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.

**

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employés peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est nommée de nouveau, dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, ou qui est embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions du paragraphe 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans l'administration publique centrale 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 l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve du paragraphe 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions du paragraphe 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs,
et
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,
et

c. que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve du paragraphe 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII : dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employés;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition;

- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'administration publique centrale.

7.1 Définitions

diversification des modes d'exécution

(alternative délivre initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

offre d'emploi raisonnable

(reasonable job offert) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

licenciement de l'employé

(termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)f) de la Loi sur la gestion des finances publiques (GF)

7.2 Généralités

Les ministères ou les organismes doivent donner avis au président de l'Institut le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DEM), et si possible, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date du transfert.

L'avis à l'Institut comprendra : 1) le programme à l'étude aux fins de diversification, 2) la raison de la DEM, et 3) le genre d'approche prévue pour la diversification.

Dans le cas des initiatives de DEM, les parties tiendront des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DEM en vue de fournir de l'information à l'employé pour l'aider à déterminer s'il doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les parties feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employés à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DDP). Les parties respecteront 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 parties feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes liées aux questions de ressources humaines c'est-à-dire les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

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

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

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employés touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

**

- ii. la Directive sur les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTEFP, en raison de l'application des droits de succession, les modifie;

**

- iii. reconnaissance de l'emploi continu dans l'administration publique centrale, conformément au Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention

collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq (85 %) pour cent du salaire horaire dans l'administration publique centrale (= 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 quatre-vingt-cinq (85 %) pour cent du salaire annuel dans l'administration publique centrale (= 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 au paragraphe 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 (2) ans;
- 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. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employés directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation 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 ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employés auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

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

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) 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 (4) mois sauf si l'employé n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation 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 l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II : avis officiel, et du paragraphe 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu du paragraphe 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalent à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale 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 ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts (80 %) pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale 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 ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'Énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe « A », c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq (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 équivalent à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de douze (12) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation 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 paragraphes 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 paragraphes 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, 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 du Canada un montant correspondant à celui qu'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 au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de l'employé a été transféré, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

**

Cependant, l'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06b) ou c) de l'appendice « V » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies;
- b. les dispositions de la présente convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1; ou que
- d. dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique prend fin.

Annexe « A » : énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq (6,5 %) pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente convention collective. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la

protection prévue par la Loi sur la pension dans la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.

2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

Annexe « B »

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
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
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention collective s'ajoutent à la MST.

Annexe « C » : rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La CFP présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la CFP et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La CFP veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La CFP, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations à la présente directive.
3. La CFP fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La CFP, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels fournira des renseignements aux agents négociateurs sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.
5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La CFP, conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels, fournira des renseignements à l'Employeur, aux ministères ou organisations et/ou aux agents négociateurs sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « [Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités](#) ».

**

Protocole d'entente concernant un groupe de travail mixte chargé d'examiner les lignes directrices et procédures des ministères régissant les départs volontaires dans les cas de réaménagement des effectifs

Le présent protocole vise à mettre en œuvre l'entente intervenue entre l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada à propos des employés des unités de négociation suivantes : Sciences appliquées et examen des brevets, Architecture, Génie et arpentage, Vérification, commerce et achat, Systèmes d'ordinateurs, Services de santé et Recherche.

Afin d'examiner les enjeux soulevés à la table mixte sur le réaménagement des effectifs concernant l'établissement de programmes de départs volontaires dans les ministères avant que ne se produisent des cas de réaménagement des effectifs visant cinq (5) employés ou plus de

même groupe et niveau, l'Employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent de constituer un groupe de travail mixte devant se réunir dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de l'entente pour rassembler et évaluer les lignes directrices et les procédures existantes des ministères régissant les départs volontaires.

De façon concertée et dans les douze (12) mois de la signature de l'entente, le groupe de travail fera rapport aux parties sur les meilleures pratiques pour le traitement des départs volontaires avant que ne se produisent des cas de réaménagement des effectifs.

L'Employeur acheminera un communiqué aux responsables des ressources humaines de chaque ministère et organisation dans les soixante (60) jours suivant la date du rapport où il fera état des meilleures pratiques, telles qu'identifiées par le comité mixte. Une copie dudit communiqué sera acheminée au président de l'IPFPC.

Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts encourus par le groupe de travail.

Appendice « T »

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé Objet : prestation de services et de soins professionnels

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

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

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

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

Appendice « U »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de santé : indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes pour le groupe Services de santé

1. En vue de reconnaître les fonctions avancées des infirmier-ères praticien-nes et pour résoudre les problèmes de maintien en poste et de recrutement, l'employeur offrira une indemnité à tous les employés qui exercent les tâches cliniques d'infirmier-ères praticien-nes présentement classifié-es aux niveaux NU-CHN-4 ou NU-HOS-4, au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du 1er octobre 2014 et se terminant le 30 septembre 2018, les employés NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes

Montant annuel	Montant quotidien
18 000 \$	69,00 \$

- c. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;
 - d. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de cet appendice, il ne peut recevoir l'indemnité prévue à l'appendice « G », rôle élargi de pratique, et/ou l'appendice « H », infirmière responsable.

5. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, un employé peut recevoir :
 - a. la présente indemnité et celle prévue à l'appendice « E » (recrutement);
ou
 - b. la présente indemnité et celle prévue à l'appendice « F » (maintien en poste).
6. L'employé ne reçoit pas l'indemnité pour les périodes où il est en congé non payé ou suspendu.
7. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

**** Appendice « V »**

Clauses archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (démission et retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Institut concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 12 juin 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 19

Indemnité de départ

À compter du 12 juin 2012, les alinéas 19.01b) et c) seront supprimés de la convention collective.

19.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité, ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01a)(i) ci-dessus.

b. Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un

maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d. Décès

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

e. Renvoi pendant un stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines.

f. Licenciement motivé pour une incapacité ou rendement insatisfaisant

- i. Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration du paragraphe 19.02.

19.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

19.04 Nomination chez un organisme distinct

L'employé qui démissionne pour accepter une nomination au sein d'une organisation énumérée à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 19.01b) (avant le 12 juin 2012) ou des paragraphes 19.05 à 19.08 (à compter du 12 juin 2012).

19.05 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 12 juin 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ 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.
- b. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée, ont droit dès le 12 juin 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

19.06 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 12 juin 2012.
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 19.07c).

19.07 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'employé informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 19.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 19.06a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07b) sera réputé avoir choisi l'option 19.06b).

19.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation SH à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SH lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 19.01b) et c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 12 juin 2012, l'employé a droit à une indemnité de départ 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, à 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, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 12 juin 2012 l'employé a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de

rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- c. L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 19.06. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.08c) sera réputé avoir choisi l'option 19.06b).

**** Appendice « W »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnités de formation pour le groupe Service social

1. L'employeur versera une indemnité aux employés des services sociaux (SW) certifiés titulaires d'une maîtrise, pour l'exercice de fonctions de SW au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés SW seront admissibles à une « indemnité de formation » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés SW sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré pour lequel l'employé est payé au moins 75 heures au taux de rémunération régulier dans le mois en question;

Indemnité de formation : Service social certifiés titulaires d'une maîtrise

Montant annuel	Montant quotidien
3 850 \$	14,76 \$

- c. L'indemnité de formation stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. Les employés SW à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

**** Appendice « X »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après nommés les « parties »), relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties créeront un Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) qui mettra l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.

Principales caractéristiques

Le PSME présentera les principales caractéristiques suivantes :

- Contenu dans les conventions collectives;
- Prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- L'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- Remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- Les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- La période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- Les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- L'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- Temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- Services internes de gestion de cas et de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- Un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- L'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME; et
- Augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Processus

Les parties conviennent de créer un comité technique et un comité directeur, avec une vision et un engagement à long terme de leur haute direction.

Le comité directeur et le comité technique seront établis dans les 60 jours suivant la signature. Les comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Le comité directeur est responsable de la détermination de la composition du comité technique.

Tout le temps passé par les employés pour soutenir le comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. L'employeur accordera un congé payé aux employés prenant part à ces activités, y compris pour le temps de préparation et de déplacement.

Le comité technique élaborera tous les documents et ententes et nécessaires à la mise en œuvre du PSME dans le cadre de la prochaine ronde de négociations collectives. Ce travail devra être terminé dans l'année suivant la signature. Le comité technique doit formuler des recommandations provisoires aux fins d'examen par le comité directeur dans le cadre d'une série de réunions régulières. Ces recommandations porteront sur les sujets suivants :

- les modifications corrélatives à apporter aux dispositions existantes des conventions collectives portant sur les congés et l'ILD;
- les définitions;
- les conditions d'admissibilité pour le nouveau PSME;
- les processus d'évaluation et d'arbitrage;
- les services internes de gestion de cas et de retour au travail;
- les mesures d'adaptation en milieu de travail;
- la création d'un centre pour le mieux-être au travail;
- la gouvernance du PSME, y compris les mécanismes de règlement des différends;
- la couverture de blessure de stress opérationnel et d'autres blessures subies par des employés déployés lors d'opérations militaires;
- le harcèlement;
- la violence familiale; et
- d'autres mesures qui viendraient à l'appui d'une approche holistique de la gestion de la santé des fonctionnaires fédéraux.

Le comité technique doit examiner les pratiques des autres administrations et employeurs au Canada dont la fonction publique pourrait tirer des enseignements, en reconnaissant que tous les milieux de travail ne se ressemblent pas. Le comité directeur consultera au besoin les comités fédéraux de santé et de sécurité, de même que des experts canadiens qui sont des chefs de file dans le domaine de la gestion de l'incapacité et de la santé.

Le comité directeur doit approuver le plan de travail du comité technique et l'échéancier des rapports provisoires dans les quatre (4) mois suivant la signature. Le plan de travail du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les échéances peuvent être reportées, sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur. Le mandat du comité technique peut être modifié de temps à autre sous réserve du consentement mutuel des membres du comité directeur.

Les parties conviennent, si elles n'ont pas convenu d'une entente dans les dix-huit (18) mois suivant la mise en place du comité technique, ou en tout temps avant ce moment, de nommer conjointement un médiateur dans les trente (30) jours.

Intégration aux conventions collectives.

1. Lorsque les parties auront convenu d'une entente sur une formulation et une conception de programme provisoire pour le PSME, cette entente sera fournie aux tables de négociations individuelles de l'IPFPC aux fins de ratification et d'inclusion à leurs conventions collectives.
2. Aucune table de négociation ne devra modifier l'entente conclue sur le PSME.
3. Les modifications à venir au PSME nécessiteront l'accord de l'Institut et de l'employeur. Les modifications à venir devront faire l'objet de négociations entre les parties à la table centrale composée d'une équipe de négociation de l'Institut et de l'équipe de négociation de l'employeur.

Signé à Ottawa, le 7^e jour de décembre 2016.

Annexe

Les parties conviennent que les sujets suivants devront faire l'objet de discussions par le Comité technique, notamment :

- a. soutien du revenu durant le processus d'appel;
- b. mises à jour et changements au régime d'assurance-invalidité de longue durée;
- c. rendez-vous médicaux;
- d. plans de traitement;
- e. amélioration de la couverture pour les traitements améliorée;
- f. soldes négatifs des crédits de congés de maladie;
- g. utilisation utilité des crédits de congés de maladie;
- h. bureau de gestion d'assurance-invalidité;
- i. dispositions transitoires comme les employés en congé de maladie à la date de transition;
- j. congés de maladie supplémentaires pour les professionnels de la santé;
- k. attribution des jours de congé de maladie (acquis c. avance annuelle);
- l. services offerts par le centre du mieux-être en milieu de travail;
- m. considérations liées à la protection des renseignements privés;
- n. définition des maladies chroniques et épisodiques;
- o. travailleurs de quarts.

**** Appendice « Y »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : comité mixte sur les heures de travail**

Ce protocole s'applique aux infirmières de l'unité de négociation du groupe Services de santé (SH) travaillant dans les communautés identifiées comme isolées dans l'appendice A de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'état du Conseil national mixte.

Cette initiative sera conduite dans le but de répondre aux besoins du public et/ou au fonctionnement efficace des opérations du service.

Les parties s'entendent pour que les rencontres soient tenues avec des représentants de Santé Canada et de l'unité de négociation SH (incluant les représentants de l'équipe de consultation du groupe SH de l'IPFPC afin de consulter conformément aux sous-alinéas 8.02b)(i), (ii) et (iii) de la convention collective.

L'objectif de ces rencontres sera d'établir un protocole d'entente pour identifier les postes de soins infirmiers des régions de l'Ontario et du Manitoba où les conditions de travail seraient propices à la mise en œuvre d'un projet pilote.

Ce projet pilote ferait en sorte que les heures de travail pourraient s'étendre après 18 h 00.

La consultation aura lieu dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention, et les rencontres auront lieu au besoin.

Si, après l'entrée en vigueur du protocole, ces conditions ne répondent plus aux attentes d'une des parties, les signataires se réservent le droit de l'amender, en tout ou en partie.

**** Appendice « Z »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'Employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Institut) à l'égard d'un comité mixte sur la sécurité des stations de soins infirmiers**

L'Employeur et l'Institut reconnaissent l'importance de maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire dans les communautés éloignées et isolées. L'Employeur s'engage à travailler avec l'Institut afin de s'assurer que la santé et la sécurité de toutes les infirmières travaillant dans les postes de soins infirmiers dans les régions nordiques soient protégées.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

- a. Ce protocole s'applique aux infirmières de l'unité de négociation du groupe services de santé (SH) travaillant dans les communautés désignées comme étant des postes isolés dans l'appendice A de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'état du Conseil national mixte.
- b. Un comité mixte composé de représentants de Santé Canada et de l'unité de négociation SH sera créé au plus tard le 30 janvier 2017. Le comité se rencontrera dans trente (30) jours suivant la signature de la convention et sur une base trimestrielle, ou au besoin.
- c. La première rencontre du comité mixte aura pour but d'établir le mandat du comité.
- d. L'objectif du comité sera de trouver des moyens de résoudre les problèmes de santé et de sécurité des infirmières travaillant dans les communautés éloignées et isolées, d'évaluer ces moyens et de présenter des recommandations
- e. Un rapport sur les progrès réalisés et des recommandations seront présentés au sous-ministre adjoint principal, Direction générale de la santé des Premières nations et des Inuits de Santé Canada.

Ce protocole entrera en vigueur le 6 juillet 2017 et le restera pour une période de douze (12) mois.

Avec l'accord des deux parties, celui-ci peut être revu et modifié au besoin.