



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
(toutes les personnes salariées)**

Date d'expiration : le 30 septembre 2026



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
Relations avec les employés et rémunération globale
90 rue Elgin
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté
par la présidente ou le président du Conseil du Trésor, 2024

Numéro de catalogue :

ISBN :

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada

[Conventions collectives de la fonction publique](#)

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

www.pipsc.ca

Table des matières

**Addendum.....	1
**Article 1 : objet de la convention	2
**Article 2 : interprétation et définitions	2
Article 3 : textes officiels	5
**Article 4 : champ d'application.....	5
Article 5 : droits de la direction.....	5
Article 6 : droits des personnes salariées	5
Article 7 : publications et qualité d'auteure ou d'auteur.....	6
**Article 8 : durée du travail et travail par postes.....	6
**Article 9 : heures supplémentaires	13
**Article 10 : disponibilité	15
**Article 11 : rappel au travail.....	15
**Article 12 : jours fériés désignés payés	17
**Article 13 : temps de déplacement.....	20
**Article 14 : congés, généralités.....	22
**Article 15 : congés annuels	23
**Article 16 : congé de maladie	27
**Article 17 : autres congés payés ou non payés.....	29
**Article 18 : promotion et perfectionnement professionnels	52
Article 19 : indemnité de départ.....	56
Article 20 : exposé de fonctions	58
**Article 21 : droits d'inscription.....	58
Article 22 : responsabilité concernant les services pharmaceutiques.....	58
Article 23 : transformations techniques.....	58
Article 24 : hygiène et sécurité	59
Article 25 : reconnaissance syndicale.....	60
Article 26 : précompte des cotisations syndicales	60
Article 27 : utilisation des installations de l'employeur.....	61

Article 28 : information	62
Article 29 : délégués syndicaux.....	62
Article 30 : congé pour les questions concernant les relations de travail.....	63
Article 31 : grèves illégales	66
Article 32 : interprétation de la convention collective	66
Article 33 : règlement des différends	66
**Article 34 : procédure de règlement des griefs	67
**Article 35 : ententes du Conseil national mixte	72
**Article 36 : consultation mixte.....	73
Article 37 : normes de discipline	75
Article 38 : conflits de travail	76
**Article 39 : personnes salariées à temps partiel	76
Article 40 : appréciation du rendement et dossiers de la personne salariée.....	79
Article 41 : références d'emploi	80
Article 42 : harcèlement sexuel.....	80
**Article 43 : élimination de la discrimination.....	81
**Article 44 : indemnité de responsabilité correctionnelle	81
**Article 45 : rémunération	82
**Article 46 : variation des heures de travail.....	85
**Article 47 : primes de poste et de fin de semaine.....	87
Article 48 : principe de poste	87
Article 49 : sous-traitance	88
Article 50 : marchandises dangereuses	88
Article 51 : remise en négociation de la convention	88
**Article 52 : durée de la convention	89
**Appendice « A » - Taux de rémunération annuels.....	91
DE : groupe Art dentaire taux de rémunération annuels (en dollars).....	91
MD : groupe Médecine taux de rémunération annuels (en dollars)	94
ND : groupe Nutrition et diététique taux de rémunération annuels (en dollars)	98
OP : groupe Ergothérapie et physiothérapie taux de rémunération annuels (en dollars) ..	106

PH : groupe Pharmacie taux de rémunération annuels (en dollars)	109
PS : groupe Psychologie taux de rémunération annuels (en dollars)	112
SW : groupe Service social taux de rémunération annuels (en dollars)	115
VM : groupe Médecine vétérinaire Taux de rémunération annuels (en dollars)	123
**Appendice « A-1 »	127
NU : groupe Sciences infirmières taux de rémunération annuels (en dollars)	127
**Appendice « A-2 »	136
NU : groupe Sciences infirmières Sous-groupe : Évaluateurs médicaux (EMA) taux de rémunération annuels (en dollars)	136
**Appendice « A-3 »	138
NU : groupe Sciences infirmières Sous-groupe : (PRA) taux de rémunération annuels (en dollars)	138
Appendice « B » - Indemnités de formation : groupe Sciences infirmières	144
**Appendice « C » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits	146
**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	147
**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 et infirmiers de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées	149
**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 et infirmiers de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées	152
**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 et infirmiers de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées	155
**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 ou d'infirmier responsable pour les infirmières et infirmiers de Services aux Autochtones Canada.....	158
**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 et infirmiers de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées.....	160
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	162
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 personnes salariées du sous-groupe MD-MOF du Service correctionnel du Canada.....	164
**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 personnes salariées du sous-groupe NU-HOS et NU-CHN du Service correctionnel du Canada	166
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	168
Appendice « N » - Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé	170
**Appendice « O » - Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé ...	171
Appendice « P » - Protocole d'entente concernant les Équipes de ressources régionales	172

Appendice « Q » - Protocole d'entente concernant le groupe Services de santé : information sur la sécurité et la santé.....	173
**Appendice « R » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité et le congé parental	174
**Appendice « S ».....	175
Réaménagement des effectifs	175
**Appendice « T » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales - Recouvrement des coûts.....	211
**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 infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens pour le groupe Services de santé	213
Appendice « V » - Clauses archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ pour les départs volontaires (démission et retraite)	215
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	219
**Appendice « X » : Protocole d'entente entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor concernant les mesures de transition pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada	220
**Appendice « Y ».....	245
Réservé	245
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	246
**Appendice « AA »	247
Réservé	247

**Appendice « BB » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.....	248
**Appendice « CC » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) concernant l'examen des congés de maladie et de l'incapacité pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY	250
**Appendice « DD » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) concernant certaines conditions d'emploi des personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.....	251

****Addendum**

Note

Les dispositions de la convention collective Services de santé (SH), signée le 12 novembre 2024, sont modifiées afin d'inclure des mesures de transition pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY conformément au Protocole d'entente entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor concernant les mesures de transition pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada, signé le 30 juillet 2025.

La convention a été mise à jour afin d'inclure de nouveaux appendices :

- L'appendice « X » comprend le Protocole d'entente entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor concernant les mesures de transition pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada et les modifications aux dispositions suivantes :
 - Article 15
 - Article 19
 - Article 35
 - Article 37
 - Nouvel article procédure de règlement des griefs spécifique aux membres civils de la GRC
 - Appendice « A » Taux de rémunération
 - Appendice « S » Réaménagement des effectifs
 - Appendice « V » Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire
 - Appendice « BB » Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective
- L'appendice « CC » comprend un nouveau Protocole d'entente concernant l'examen des congés de maladie et de l'incapacité pour les membres civils de la GRC classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.
- L'appendice « DD » comprend un nouveau Protocole d'entente concernant certaines conditions d'emploi des personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.

Toutes les modifications entrent en vigueur le 27 novembre 2025.

****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 personnes salariées 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 personnes salariées assujetties à la présente convention.

**

1.02 Les parties à la présente convention reconnaissent le rôle important et unique des professionnels de la santé et ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles dans la prestation de services de santé et de favoriser le bien-être des personnes salariées et l'accroissement de leur efficacité afin que la population canadienne soit servie 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 personnes salariées 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** » (« leave »)

désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;

« **congé compensatoire** » (« compensatory leave »)

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 la personne salariée, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit la personne salariée 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;

**

« **conjoint de fait** » (« common-law partner »)

désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a cohabité dans une relation conjugale avec une personne salariée;

« **cotisations syndicales** » (« membership dues »)

désigne les cotisations établies en application des statuts et du règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par les personnes qui y adhèrent en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doit comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

« **emploi continu** » (« continuous employment »)

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

« **employeur** » (« Employer »)

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;

« **épouse ou époux** » (« spouse »)

sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant la « personne conjointe de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « épouse ou époux » sera celle indiquée dans la directive 2 des Directives sur le service extérieur ;

**

« **fratrie** » (« siblings »)

désigne les sœurs et frères de la personne salariée;

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

désigne tout travail demandé par l'employeur et exécuté par une personne salariée en excédent de son horaire de travail quotidien;

« **Institut** » (« Institute »)

désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;

« **jour de repos** » (« day of rest »)

par rapport à une personne salariée, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où la personne salariée n'est pas habituellement obligée d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;

« **jour férié désigné payé** » (« designated paid holiday »)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

« mise en disponibilité » (« layoff »)

désigne la cessation d'emploi de la personne salariée en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;

« personne conjointe de fait » (« common-law partner »)

une relation entre personnes conjointes de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, une personne salariée a cohabité dans une relation conjugale avec une personne;

« personne salariée » (« employee »)

désigne la personne qui est fonctionnaire tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation;

« région du lieu d'affectation » (« headquarters area »)

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Politique sur les voyages;

« tarif double » (« double time »)

désigne le taux horaire de la personne salariée multiplié par deux (2);

« tarif et demi » (« time and one-half »)

désigne le taux horaire de la personne salariée multiplié par un et demi (1 1/2);

« tarif normal » (« straight-time rate »)

désigne le taux de rémunération horaire de la personne salariée;

« taux de rémunération hebdomadaire » (« weekly rate of pay »)

désigne le taux de rémunération annuel de la personne salariée, divisé par 52,176;

« taux de rémunération horaire » (« hourly rate of pay »)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) heures;

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

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'une personne salariée divisé par cinq (5);

« **unité de négociation** » (« bargaining unit »)

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 25 : reconnaissance syndicale.

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 le secteur public fédéral*, 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 le secteur public fédéral*, 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 personnes salariées et à l'employeur.

**

4.02 Les dispositions de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible. La nature binaire de la langue française ne permet pas toujours la désignation d'une personne ou d'un groupe par un pronom neutre. Cependant, l'utilisation d'un langage neutre et inclusif au niveau des genres dans la présente convention n'a pas pour effet de modifier en toutes circonstances, l'application, la portée ou la valeur des dispositions de la présente convention.

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 personnes salariées

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'une personne salariée qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

Article 7 : publications et qualité d'auteure ou 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 personnes salariées 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 la personne salariée 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'auteure ou d'auteur sera reconnue dans la mesure du possible dans les publications ministérielles.

7.03 Lorsqu'une personne salariée a écrit ou publié, seule ou en collaboration, une publication originale, sa qualité d'auteure ou d'auteur ou d'éditrice 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 auteures et 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'auteure ou l'auteur n'accepte pas, cette dernière ou ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement le mérite.

****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 0 h 1 le lundi et se terminant à 24 h le dimanche. La journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h 1.

Les paragraphes 8.02 à 8.07 ne s'appliquent pas aux personnes salariées 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 (37,5) heures et la journée régulière de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre 6 h et 18 h. 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 personnes salariées qui ne travaillent pas par postes, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et la journée de travail normale est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, excluant la pause-repas, entre 6 h et 18 h.
 - ii. Lorsque, au moment de la signature de la présente convention, une durée normale de travail autre que celle prévue au sous-alinéa 8.02(b)(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 8.02(b), 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 sa représentante ou son représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.
 - v. Lorsque les exigences du service le permettent, la personne salariée ne doit pas être appelée à travailler plus de cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures 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 (37,5) heures 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 la personne salariée.
- ii. La personne salariée et sa superviseure ou 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 (7,5) heures 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 personnes salariées des groupes DE et MD.

**

Sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur, la personne salariée 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 (7,5) heures. Ces heures de travail peuvent débuter avant 6 h et/ou se terminer après 18 h.

**

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des frais supplémentaires pour l'employeur, 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.

8.04 Jours de repos

La personne salariée 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 personnes salariées présentent un registre mensuel des présences sur lequel seules les heures supplémentaires et les absences doivent être indiquées.

8.06 Horaire de travail comprimé

**

Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de la personne salariée et avec l'approbation de l'employeur, la personne salariée 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-huit (28) jours civils, la personne salariée travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Ces heures de travail peuvent débuter avant 6 h et/ou se terminer après 18 h. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par la personne salariée et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, la personne salariée 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 frais supplémentaires pour l'employeur, 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 personnes salariées 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 la personne salariée, 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 personnes salariées, au cours d'une période minimale de quatre (4) semaines, travaillent :

- a.
 - i. en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, et
 - ii. cinq (5) jours par semaine;
- b. sept virgule cinq (7,5) heures 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 8.09(a)(ii) et de l'alinéa 8.09(b), à la demande d'une majorité (trois quarts) des personnes salariées concernées 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 (7,5) heures;

- ii. La mise en œuvre du sous-alinéa 8.09(e)(i) est assujettie à l'article 46 : variation des heures de travail.

8.10

- a. Sous réserve des nécessités du service, la personne salariée 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'elle bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos à la fois. À la demande de la personne salariée, 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 personnes salariées bénéficient d'une (1) fin de semaine libre sur deux (2). Cependant, les personnes salariées doivent bénéficier d'une (1) fin de semaine libre sur trois (3).
- c. La personne salariée 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'une personne salariée 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 la personne salariée a effectué ou est réputée 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 la personne salariée, 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 consulera 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 (37,5) heures 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 trois (3) 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 personnes salariées en congé avant que celles-ci ne retournent au travail.

8.16 À condition de donner un préavis assez long et avec l'approbation de l'employeur, les personnes salariées 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 personnes salariées intéressées lorsqu'il organise les postes d'un tel horaire. Il doit prendre en considération la demande d'une personne salariée de travailler en permanence pendant des postes du soir ou de nuit.

8.18 L'horaire de travail de la personne salariée 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 personnes salariées intéressées 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 la personne salariée, 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 la personne salariée qu'un préavis de moins de soixante-douze (72) heures portant modification de son poste prévu à l'horaire, elle est rémunérée 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'une personne salariée se présente au travail sans avoir été avertie que son poste prévu à l'horaire avait été changé, la personne salariée 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 personnes salariées en congé avant que celles-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 8.09(e)(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 sa représentante officielle ou 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, la personne salariée ne doit pas être appelée à travailler plus de cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures sans avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs. À la demande de la personne salariée, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.

****Article 9 : heures supplémentaires**

9.01 Lorsqu'une personne salariée est tenue par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, elle est rémunérée de la façon suivante :

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

- a.
 - i. tarif et demi (1 1/2) sous réserve du sous-alinéa 9.01(a)(ii);
 - ii. tarif double (2) pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà de sept virgule cinq (7,5) heures 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 (2e) 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 la personne salariée à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ladite personne salariée, celle-ci est rémunérée à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail.

- b. Lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler un jour férié, elle touche, en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle 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 (7,5) premières heures effectuées;

et
 - ii. deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en plus des sept virgule cinq (7,5) heures;
 - iii. lorsque la personne salariée travaille un jour férié qui suit un jour de repos au cours duquel elle a également travaillé et pour lequel elle a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément au sous-alinéa 9.01(a)(ii), elle est rémunérée à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées, en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé ce jour férié.

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

Lorsqu'une personne salariée est tenue 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 la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de la personne salariée, 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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. Une personne salariée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, est remboursée d'un montant de douze dollars (12 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b. Lorsqu'une personne salariée effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, elle est remboursée d'un montant de douze dollars (12 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

**

- c. Les alinéas 9.06(a) 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 ou à la personne salariée qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

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 personnes salariées facilement disponibles que l'employeur considère comme qualifiées.

- b. Pourvu que les dispositions de l'alinéa 9.07(a) soient respectées, l'employeur s'efforce de répartir les heures supplémentaires d'abord aux personnes salariées qui ont exprimé leur volonté de faire des heures supplémentaires.

****Article 10 : disponibilité**

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

10.02 Une personne salariée en disponibilité qui est appelée au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 11 : rappel au travail, qui s'appliquent à elle.

**

10.03 La personne salariée qui est tenue d'être disponible doit pouvoir être jointe au cours de cette période à un numéro de téléphone ou autre moyen de communication convenu et pouvoir promptement rentrer au travail le plus rapidement possible si elle est contactée.

10.04 La personne salariée appelée qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne recevra aucune indemnité de disponibilité.

****Article 11 : rappel au travail**

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

Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail ou lorsqu'une personne salariée qui est en disponibilité est rappelée 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'elle effectue.

11.02 La personne salariée qui, pendant une période de disponibilité, est rappelée au travail ou est tenue de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, la personne salariée touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures travaillées;
- ou

- b. une rémunération équivalente à deux (2) heures au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'une personne salariée effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où la personne salariée commence à travailler.

**

Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique pas aux infirmier-ères praticien-nes et aux personnes salariées de Services aux Autochtones Canada qui appartiennent au groupe NU et qui travaillent dans des postes de soins infirmiers, des centres de santé et des postes de santé.

11.03 Le présent paragraphe s'applique uniquement au groupe NU

**

En ce qui a trait aux infirmier-ères praticien-nes et aux personnes salariées de Services aux Autochtones Canada qui appartiennent au groupe NU et qui travaillent dans des postes de soins infirmiers, des centres de santé et des postes de santé, où il n'y a pas de superviseuse ou superviseur en devoir, le rappel au travail calculé selon le paragraphe 11.01 sera payé une (1) fois au cours de chaque période de trois (3) heures.

11.04 Sur demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de la personne salariée, 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 la personne salariée au 30 septembre.

11.05 Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail pour exécuter du travail selon les conditions énoncées au paragraphe 11.01 et qu'elle est obligée d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, elle sera remboursée pour les dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

- a. au taux par kilomètre normalement payé par l'employeur lorsque la personne salariée se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
- b. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

11.06 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 la personne salariée 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 11.07 s'applique seulement aux groupes DE et MD

11.07 Lorsqu'une personne salariée est rappelée 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, elle a droit au plus élevé des montants suivants :

- a. Un crédit pour toutes les heures travaillées aux fins :
 - i. du sous-alinéa 8.02(c)(i),
ou
 - ii. de l'alinéa 9.01(c) 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 8.02(c)(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 (1) fois au cours d'une période de huit (8) heures.

****Article 12 : jours fériés désignés payés**

Pour plus de précision, les personnes salariées 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 personnes salariées :

- 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 du souverain,
 - e. la fête du Canada,
 - f. la fête du Travail,
- **
- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
 - h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
 - i. le jour du Souvenir,

- j. le jour de Noël,
- k. le Lendemain de Noël,
- l. 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 la personne salariée 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
- m. un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

12.02 La personne salariée qui est absente 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 la personne salariée 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'une personne salariée, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail normal de la personne salariée qui suit son jour de repos.

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

- a. le travail accompli par une personne salariée 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 une personne salariée 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 12.05(a) 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 12.05(b) et 12.05(c) ne s'appliquent qu'au groupe NU

- b. Bénéfices

Un jour férié désigné payé, la personne salariée touche, en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle 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 (7,5) premières heures effectuées;
et
- B. deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en sus de sept virgule cinq (7,5) heures;

ou

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

c. Modalités de rémunération

La rémunération acquise aux termes de l'alinéa 12.05(b) 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 la personne salariée, elle peut prendre la forme d'un congé compensatoire. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice suivant sont rémunérés au taux de rémunération horaire de la personne salariée 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 la personne salariée, 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 [sept virgule cinq (7,5) heures] en remplacement du jour férié;
 - II. plus, si les heures normales prévues à l'horaire de la personne salariée dépassent sept virgule cinq (7,5) heures, un nombre d'heures égal à la différence entre les heures normales prévues à l'horaire et sept virgule cinq (7,5) heures;
et
 - III. un paiement de la partie de la rémunération n'ayant pas été versée sous forme de congé aux termes de 12.05(c)(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 12.05(c)(i)(C) aux moments où la personne salariée les demande.
- iii. Lorsque, au cours d'un exercice financier, la personne salariée n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'elle a demandés aux termes de 12.05(c)(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 la personne salariée 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 une personne salariée 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'une personne salariée 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 la personne salariée l'année suivante, à condition que cela n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur et que la personne salariée n'en fasse passer la demande.

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

13.01 Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa zone d'affectation, elle est rémunérée de la façon suivante :

- a. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération régulière normale.
- b. Un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille, la personne salariée 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, quinze (15) heures de rémunération calculées au tarif normal.

**

**

- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération calculées au tarif normal.

13.02 Aux fins du paragraphe 13.01, le temps de déplacement pour lequel la personne salariée est rémunérée est le suivant :

- a. Lorsqu'elle 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'elle voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'employeur nécessaire à la personne salariée 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 la personne salariée 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'elle 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 la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et le consentement de la personne salariée, 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 la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée qui est tenue d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport dans lequel elle voyage. Dans ce cas, la personne salariée reçoit une rémunération pour les heures travaillées conformément aux articles suivants : durée du travail et travail par postes, 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 la personne salariée 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 la personne salariée en déplacement

**

- a. La personne salariée tenue 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 absente de sa résidence permanente pour vingt (20) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, la personne salariée 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 la personne salariée qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires sauf si elle est tenue par l'employeur d'y assister.

13.10 Lorsqu'une personne salariée est tenue 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 la personne salariée est tenue de se présenter au travail et qu'il se présente selon les conditions décrites à l'alinéa 9.01(a) et au paragraphe 11.01, 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 la personne salariée si l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque la personne salariée 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'une personne salariée qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payé supérieur à celui qu'elle a acquis, le nombre de jours de congé payé dont elle a bénéficié est réputé avoir été acquis.

**

14.02 La personne salariée qui n'a pas accès à son solde de congé, a droit, deux (2) fois par exercice financier et à sa demande, d'être informée du solde de ses crédits de congé.

14.03 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'une personne salariée par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle commence à être assujettie à la présente convention est conservé par la personne salariée.

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

14.05 La personne salariée n'acquiert aucun congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension.

14.06

- a. Dès qu'une personne salariée devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, 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 la personne salariée 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.

**

14.07 La personne salariée n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

****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

La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle est rémunérée pour au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

L'alinéa 15.02(a) 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 15.02(b) 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 quinzième (15e) 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 des paragraphes 15.02 et 15.08 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 la personne salariée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à la personne salariée qui a touché une indemnité de départ au moment de son licenciement et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.
- b. Aux fins de 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

La personne salariée a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'elle a acquis; toutefois, la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- a. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de la personne salariée;
- b. ne pas la 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, une personne salariée se voit accorder :

- a. un congé de deuil,
ou

**

- b. un congé de maladie,
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 la personne salariée 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 la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de la personne salariée, 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, une personne salariée est rappelée au travail, elle touche le remboursement de dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'elle a engagées pour :

- a. se rendre à son lieu de travail,
et
- b. retourner au point d'où elle a été rappelée, si elle 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 La personne salariée n'est pas considérée 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'elle a engagées.

15.11 Annulation ou modification d'un congé annuel

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

15.12 Congé de cessation d'emploi

Lorsque la personne salariée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, elle-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 la personne salariée le demande, l'employeur accorde à la personne salariée les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

15.14 Abandon de poste

Nonobstant le paragraphe 15.12, toute personne salariée 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'elle 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 la personne salariée un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par la personne salariée, 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, la personne salariée 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'une personne salariée 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'une personne salariée 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 la personne salariée ainsi mutée ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

15.18

**

La personne salariée a droit une (1) 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. Pour plus de certitude, les personnes salariées ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 15.18 une (1) seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.

****Article 16 : congé de maladie**

16.01 Crédits

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

**

- b. Une personne salariée qui travaille par quarts acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel elle travaille des quarts et touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si la personne salariée a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

16.02 Toute personne salariée bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. que la personne salariée puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
et
- b. que la personne salariée 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 la personne salariée indiquant qu'elle 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, satisfaire aux exigences de l'alinéa 16.02(a).

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'une personne salariée 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 la personne salariée n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

16.06 Lorsque la personne salariée 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 la personne salariée.

16.07 Les crédits de congé de maladie acquis pendant une période d'emploi antérieure dans la fonction publique, mais non utilisés par une personne salariée qui est licenciée lui seront rendus si elle est réengagée 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, la personne salariée peut être tenue 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 famille se définit comme les parents (ou encore les parents par remariage ou des parents d'accueil), la fratrie, le demi-frère, la demi-sœur, la personne conjointe (y compris la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), l'enfant propre de la personne salariée (y compris l'enfant de la personne conjointe de fait), les petits-enfants, les grands-parents de la personne salariée, l'enfant d'un autre lit, l'enfant en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de la personne salariée, les beaux-parents, le gendre, la bru, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, ou, sous réserve de l'alinéa 17.02(g) ci-dessous, une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée.

- a. Lorsqu'une ou un membre de sa famille décède, la personne salariée :
 - i. est admissible à une seule période de congé de deuil de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine la personne salariée, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, la personne salariée est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos de ladite personne salariée;
 - ii. en outre, la personne salariée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de la personne salariée, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c. Lorsque la personne salariée demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration de la personne défunte ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration;

- iii. la personne salariée peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

- d. La personne salariée a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une tante ou d'un oncle, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère, ou des grands-parents du conjoint de la personne salariée.

**

- e. La personne salariée qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où la personne salariée aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

**

- f. 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 ou sa déléguée ou son délégué 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 17.02(a)(i), l'alinéa 17.02(b) et à l'alinéa 17.02(e).
- g. 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 la personne salariée admissible à un congé de deuil aux termes du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congés de maladie ou de congé annuel payés sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.
- h. La personne salariée n'a droit qu'à un seul congé de deuil payé au cours de sa carrière au sein de la fonction publique fédérale lorsqu'une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et la personne salariée, décède.

17.03 Congé de grossesse-maternité non payé

- a. La personne salariée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de grossesse-maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse-maternité et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse-maternité.
- b. Nonobstant l'alinéa (a) :
 - i. si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de grossesse-maternité non payé et que la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne salariée est hospitalisée,
ou

- ii. si la personne salariée a commencé son congé de grossesse-maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de sa nouveau-née ou son nouveau-né,

la période de congé de grossesse-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 de la nouveau-née ou du nouveau-né pendant laquelle la personne salariée n'est pas en congé de grossesse-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-maternité.
- d. L'employeur peut exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. La personne salariée dont le congé de grossesse-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-maternité 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-maternité 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-maternité.
- f. Sauf exception valable, la personne salariée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse-maternité 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-maternité.
- 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 grossesse-maternité

- a. La personne salariée qui se voit accorder un congé de grossesse-maternité non payé reçoit une indemnité de grossesse-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 grossesse-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 au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de grossesse-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 grossesse-maternité;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

Toutefois, la personne salariée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), 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 la personne salariée 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 grossesse-maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

i. dans le cas d'une personne salariée 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée 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 maternité-grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- et
- iii. la personne salariée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestation de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de grossesse-maternité non payé, est admissible à recevoir une indemnité de grossesse-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 la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.04(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée 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 grossesse-maternité à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et la personne salariée 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 la personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité non payé;
- ii. dans le cas de la personne salariée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-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 la personne salariée 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) auquel la personne salariée 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 la personne salariée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de grossesse-maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la personne salariée 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 grossesse-maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la personne salariée.

17.05 Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

- a. La personne salariée qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.04(a)(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 17.04(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.04(a)(iii),

**

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de grossesse-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, le cas échéant) 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. La personne salariée 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 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 17.05(a)(i).

17.06 Congé parental non payé

- a. La personne salariée qui est ou sera effectivement chargée des soins et de la garde d'une nouveau-née ou d'un nouveau-né (y compris la nouveau-née ou le nouveau-né de la personne conjointe de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b. La personne salariée 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 soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- c. Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de la personne salariée 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 la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si la personne salariée 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 la personne salariée 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. La personne salariée 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 la personne salariée;
 - ii. accorder à la personne salariée un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à la personne salariée 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

En vertu du régime d'assurance-emploi (a.-e.), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 17.07(c) à (k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 17.07(l) à (t).

Une fois que la personne salariée a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si la personne salariée retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- a. La personne salariée 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) ou (l) à (r), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

- ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il 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 elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 17.04(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque la personne salariée a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 17.04(a)(iii)(B), le cas échéant;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue)	X	(période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail)
-------------------	---	--

(période totale à travailler précisée en [B])

toutefois, la personne salariée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), 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 la personne salariée 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).

Option 1 : indemnité parentale standard

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

**

- i. dans le cas de la personne salariée assujettie en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée 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'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

**

- iii. dans le cas d'une personne salariée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des deux personnes salariées qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cette personne salariée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

- iv. lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec une autre personne salariée en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'une des personnes salariées

reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

**

- v. la personne salariée 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 (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite personne salariée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;
 - vi. lorsqu'une personne salariée a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec une autre personne salariée en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'une des personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cette personne salariée a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 17.04(c)(iii) et 17.07(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles la personne salariée a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée 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 la personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de grossesse-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 la personne salariée 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 mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel la personne salariée 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 la personne salariée 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 le cas échéant) qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la personne salariée 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 la personne salariée.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de grossesse-maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

Option 2 : indemnité parentale prolongée

- 1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une personne salariée en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 17.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'une personne salariée a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'elle est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale

**

supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cette personne salariée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant;

**

- iv. lorsqu'une personne salariée a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec une autre personne salariée pour le même enfant, et que l'une des deux personnes salariées reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 17.04(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la personne salariée. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle la personne salariée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (l), et la personne salariée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'une personne salariée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'une personne salariée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la personne salariée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel la personne salariée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'une personne salariée 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 (et

l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

- r. Si la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de la personne salariée ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de grossesse-maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de grossesse-maternité et parental.

17.08 Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

- a. La personne salariée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.07(a)(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 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 17.07(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07(a)(iii),
- b. reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire 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. La personne salariée 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 la personne salariée aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 17.08(a)(i).

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

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

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille s'entend d'un parent demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui elle demeure en permanence, de l'épouse ou de l'époux (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), des enfants propres de la personne salariée (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants de l'épouse ou l'époux ou de la personne conjointe de fait), des enfants en tutelle, des petits-enfants, des grands-parents de la personne salariée, des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents d'accueil), d'un membre de la fratrie, des demi-sœurs, des demi-frères, des beaux-parents, de la bru, du gendre, ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et elle.
- b. Sous réserve de l'alinéa (a), la durée totale des congés non payés accordés à la personne salariée 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. La personne salariée 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 la personne salariée dans la fonction publique.
- g. La personne salariée qui est partie 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 de proche aidante ou proche aidant

- a. Une personne salariée qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations de proche aidant d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 17.20(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Une personne salariée qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour

proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsque la personne salariée en est avisée.

- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'une personne salariée est refusée, l'alinéa 17.20(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où la personne salariée en est avisée.
- e. 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.

17.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

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

- a. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à la personne salariée 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 la personne salariée pour ses obligations personnelles.
- c. La personne salariée 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 grossesse-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 la personne salariée a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

17.12 Congé non payé en cas de réinstallation de l'épouse ou de l'époux

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

17.13 Congé payé pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'épouse ou de l'époux (ou de la personne conjointe de fait qui demeure avec la personne salariée), des enfants (y compris les enfants de l'épouse ou de l'époux ou de la personne conjointe de fait), des enfants en famille d'accueil, des enfants en tutelle, des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents d'accueil), des beaux-parents, d'un membre de la fratrie, des demi-frères, des demi-sœurs, des petits-enfants, des grands-parents de la personne salariée, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, de tout parent avec qui la personne salariée est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec elle ou d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de la personne salariée qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et elle.
- 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. Une personne salariée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez médicaux ou dentaires 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 la personne salariée pour conduire une ou un membre de la famille à un rendez-vous chez médical ou dentaire, 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. La personne salariée doit prévenir sa superviseuse ou 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 la personne salariée et pour permettre à la personne salariée 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 la personne salariée;
 - iv. un congé payé pour assister à une activité scolaire, si la surveillante ou 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 l'établissement de soins;

**

- vi. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

**

- vii. quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 17.13(b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec une conseillère ou un conseiller juridique ou une ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec une conseillère financière ou un conseiller financier ou un autre type de représentante professionnelle ou représentant professionnel, si la surveillante ou 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, une personne salariée obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de sous-alinéa 117.13(c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si la personne salariée le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

17.14 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à toute personne salariée qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'études, ni en état de suspension et qui est obligée :

- 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 personne citée à témoigner à une procédure qui a lieu :
 - i. dans une cour de justice ou sous son autorisation;
 - ii. devant un tribunal, une ou un juge, une magistrate ou un magistrat ou une 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 la personne salariée 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 elle ou lui;
 - ou
 - v. devant une ou 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 elle ou lui.

17.15 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'une personne salariée 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*, elle a droit à un congé payé

pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période 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.

17.16 Congé payé pour accident du travail

- a. Toute personne salariée 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 cette personne salariée 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 la personne salariée,
 - 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 la personne salariée convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'elle 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 la personne salariée ou son agente ou agent a payé la prime.

- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :
 - i. à une personne salariée constituée partie dans une audience sur les indemnités d'une commission provinciale ou d'un tribunal provincial des accidents du travail,
ou
 - ii. à une personne citée à témoigner par une personne salariée constituée partie dans une audience sur les indemnités d'une commission provinciale ou d'un tribunal provincial des accidents du travail.

17.17 Congé d'examen

L'employeur peut accorder à la personne salariée 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 la personne salariée ou qu'elle améliorera ses qualifications.

17.18 Obligations religieuses

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la personne salariée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

**

- b. Les personnes salariées peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, des congés personnels, ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa 17.18(b), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée 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. La personne salariée 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.

17.19 Réaffectation ou congés liés à la grossesse-maternité

- a. La personne salariée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation des fonctions du poste, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de la personne salariée, 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. La personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée ou la réaffecte.
- e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la personne salariée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe la personne salariée 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, la personne salariée 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 personne salariée qui travaille :
 - i. dans un établissement de Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus;
 - ii. pour les NU-CHN de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (types 1 et 2 conformément au Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada);
 - iii. à titre de OP et de NU pour le ministère de la Défense nationale et qui donne des soins directs et réguliers aux patientes et patients;

lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la personne salariée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe la personne salariée 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 grossesse-maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

17.20 Rendez-vous médical pour les personnes salariées enceintes

**

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

17.21 Congé pour cause de violence familiale

**

Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'une personne salariée ou l'enfant d'une personne salariée subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui la personne salariée a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les personnes salariées peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.

**

- b. Sur demande, la personne salariée qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à la personne salariée, concernant ce genre de violence :
- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
 - ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.

**

- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 17.21(b) et 17.21(c), la personne salariée n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si la personne salariée fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que la personne salariée ait commis cet acte.

17.22 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, et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à la personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée.

c. Congé de quarantaine

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

Dès qu'une personne salariée est diagnostiquée d'une maladie pendant sa période de quarantaine, l'alinéa 17.22(c) cesse d'être en vigueur.

17.23 Autres congés non payés

**

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé à fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

**

17.24 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à une personne salariée qui s'autodéclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par la personne salariée indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c. Une personne salariée qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. En alternative au congé sans solde prévu au l'alinéa a), à la demande de la personne salariée et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé à la personne salariée afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la personne salariée 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 entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

- e. Le congé ou le temps libre payé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

****Article 18 : promotion et perfectionnement professionnels**

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 personnes salariées doivent avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de promotion et de perfectionnement professionnels décrites dans le présent article.

**

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

18.02 Congé d'études

- a. Une personne salariée 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 à la demandeuse ou 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. La personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. La personne salariée est avisée, 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, la personne salariée doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la

période de congé accordée. Si la personne salariée, 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'elle s'est engagée à faire après son cours,

elle 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, une personne salariée 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, un montant de dépenses de voyage raisonnables et/ou les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- d. La personne salariée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputée être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur paie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque la personne salariée est obligée d'y assister.
- e. La personne salariée invitée 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. La personne salariée 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 personnes salariées la possibilité :
- 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;
 - iii. d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de la personne salariée qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à la personne salariée 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;

**

- iv. de participer à des ateliers linguistiques, des cours ou des programmes d'immersion afin d'améliorer et/ou d'atteindre leurs compétences linguistiques.
- b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 18.04(a).
- c. La personne salariée 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'une personne salariée est choisie par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte la personne salariée avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e. La personne salariée choisie pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut devenir admissible. La personne salariée 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. La personne salariée qui suit un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut être remboursée 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 Services aux Autochtones Canada qui travaillent à la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI).

- ii. La personne salariée qui est inscrite au programme d'habilités en soins primaires est réputée 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.

**

- h. Sur demande, la personne salariée qui se voit refuser une demande relative au perfectionnement professionnel recevra les motifs de refus par écrit.

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 la personne salariée et/ou à la représentante 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 à la suite de 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 à la suite de 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 de personnes salariées et de représentantes et 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 personnes salariées membres permanentes des comités consultatifs ministériels ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle à la suite de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d. L'employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

Article 19 : indemnité de départ

19.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, la personne salariée 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, la personne salariée 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 la personne salariée a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01(a)(i) ci-dessus.

b. Décès

En cas de décès de la personne salariée, 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 la personne salariée compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être une personne salariée 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 la personne salariée justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle 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 la personne salariée justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle 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 la personne salariée en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle elle 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 la personne salariée 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

La personne salariée 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 personnes salariées qui sont visées 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, toute personne salariée 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 la personne salariée. L'employeur s'efforce de soumettre les dépenses encourues pour remboursement dans un délai raisonnable.

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 une pharmacienne ou 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 personnes salariées 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, à la suite de changements technologiques, les services d'une personne salariée 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 personnes

salariées;

ou

- b. une transformation considérable des opérations de l'employeur directement reliée à l'introduction du matériel ou de l'équipement et entraînant d'importants changements dans la situation de l'emploi ou dans les conditions de travail des employés.

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

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 de personnes salariées. Cette consultation portera entre autres sur les éléments suivants :

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

23.07 Si, à la suite d'un changement technologique, l'employeur établit qu'une personne salariée 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 la personne salariée et ce, gratuitement pour la personne salariée.

Article 24 : hygiène et sécurité

24.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des personnes salariées. 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 à la suite d'incidents critiques conformément à la politique du Conseil du Trésor sur le programme d'aide aux personnes salariées.

24.02 L'employeur met à la disposition de la personne salariée 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 toute personne salariée 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 toutes les personnes salariées décrites dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 20 juin 2011 qui vise les personnes salariées 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 le secteur public fédéral*.

Article 26 : précompte des cotisations syndicales

26.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de toutes les personnes salariées 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 personne salariée visée au paragraphe 26.01.

26.03 Aux fins de l'application du paragraphe 26.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque personne salariée 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 assujettie au présent article la personne salariée qui convainc l'Institut du bien-fondé de sa demande et affirme, par une déclaration faite sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale, et qu'elle 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 la personne salariée soit contresignée par une représentante officielle ou 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 organisation syndicale, sauf l'Institut, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des a personne salariée 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 personne salariée et les retenues faites en son nom.

26.07 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.

26.08 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.

26.09 Si la rémunération de la personne salariée 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'une représentante ou d'un représentant de l'Institut

Une représentante ou 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. Cette personne 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 représentantes et représentants.
- b. Dans les postes de soins infirmiers et les centres de santé de Services aux Autochtones Canada, l'employeur permet à l'Institut d'utiliser les télécopieurs pour les raisons et les conditions stipulées à l'alinéa 27.02(a).

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, chaque trimestre, une liste de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, la localité et la classification de la personne salariée 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 nouvelles personnes salariées.

28.02 L'employeur convient de remettre à chaque personne salariée 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 personnes salariées 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, la personne salariée reçoit une copie imprimée de la présente convention sur demande.

28.03 Sur demande écrite de la personne salariée, 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 nouvelles personnes salariées 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 déléguée syndicale et 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 déléguées syndicales et délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et de tout changement ultérieur.

29.04 Congé de la déléguée syndicale et du délégué syndical

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à la personne salariée pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de la personne salariée. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, la déléguée syndicale ou le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, elle ou il doit, dans la mesure du possible, aviser sa superviseuse ou son superviseur de son retour.
- b.
 - i. Le congé payé ainsi accordé aux déléguées syndicales et 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 à la déléguée syndicale ou 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en vertu de l'ancien article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF 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 188(a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à la personne salariée qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
et
- b. à la personne salariée qui intervient au nom d'une personne salariée 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 la personne salariée qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b. à la personne salariée qui présente des objections personnelles à une accréditation.

30.03 Personne salariée citée à témoigner

L'employeur accorde un congé payé :

- a. à la personne salariée citée à témoigner par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à la personne salariée citée comme témoin par une autre personne salariée 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 de personnes salariées 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 Personne salariée citée à témoigner

L'employeur accorde un congé payé à la personne salariée citée à témoigner 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 la personne salariée citée à témoigner par l'Institut.

30.06 Arbitrage des griefs

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

- a. à une personne salariée constituée partie dans une cause d'arbitrage de grief,
ou
- b. à la représentante ou au représentant d'une personne salariée constitués partie dans une cause de ce genre,
ou
- c. à une personne citée à témoigner une personne salariée constituée partie dans une cause de ce genre.

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

Personne salariée qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à une personne salariée :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion la personne salariée qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région du lieu d'affectation de la personne salariée, 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 la personne salariée 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 la personne salariée et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation.

30.08 Personne salariée qui fait fonction de représentante ou représentant

Lorsqu'une personne salariée désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, une personne salariée 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'une personne salariée a demandé à l'Institut de la représenter ou qu'elle est obligée de l'être pour présenter un grief et que la personne salariée mandatée par l'Institut désire discuter du grief avec cette personne salariée, la personne salariée et son représentant bénéficiaire, 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 la personne salariée et d'un congé non payé si elle se tient à l'extérieur de la région du lieu d'affectation de la personne salariée.

30.10 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée 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 la personne salariée 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 de personnes salariées 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 représentantes et représentants

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

Article 31 : grèves illégales

31.01 *La Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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 le secteur public fédéral*.

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 la personne salariée 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'une représentante ou d'un représentant de l'Institut. À cette fin, lorsqu'un différend pourrait survenir, la ou le gestionnaire et la représentante ou 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 le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, la personne salariée a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'elle s'estime lésée :

- 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 le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des personnes salariées de l'unité de négociation qui s'estiment lésées 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 chacune des personnes salariées concernées.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les personnes salariées 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 le secteur public fédéral* 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 sa représentante ou son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un (1) 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 sa représentante ou son représentant.

34.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteur ou auteure du grief est une personne salariée, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, une déléguée syndicale ou un délégué syndical, une ou un membre du personnel de l'Institut ou une autre personne autorisée nommée par l'Institut pour représenter l'auteur ou auteure du grief.
- 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 ou auteure 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 personnes salariées et leurs superviseuses ou superviseurs et entre l'Institut et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'une personne salariée ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 34.12, qu'elle 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 ou auteure du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat ou à la personne localement qui, immédiatement :

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

34.07 Le grief d'une personne salariée 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 le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteur ou auteure 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 ou

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, une personne salariée 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 : cheffe ou chef de la direction ou une représentante ou un représentant autorisé.

34.10 L'employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque personne salariée qui est assujettie 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 de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat ou de la personne responsable localement à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux personnes salariées au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des personnes salariées 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'elle présente un grief, la personne salariée qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par une représentante ou un représentant de 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'auteure ou 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 (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'auteure ou 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 (25^e) 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'auteure ou 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'auteure ou 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'auteure ou 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 une personne salariée dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps à la représentante ou 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 le secteur public fédéral*.

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'auteure ou 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'auteure ou auteur du grief et la représentante ou 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'auteure ou auteur du grief et l'Institut, le cas échéant.

34.21 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie une personne salariée 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 la représentante ou le représentant compétent de l'Institut.

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

34.23 L'auteure ou 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, elle ou 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 le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

34.25 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par une personne salariée se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, la personne salariée 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 la personne salariée 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 le secteur public fédéral (la CRTESPF) 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 CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur ou 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 CRTESPF ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucune personne citée à témoigner ne sera admise à comparaître devant l'arbitre.
- f. La CRTESPF nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe de la présidente ou 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 CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentantes ou 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 le secteur public fédéral* (LRTSPF) 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 LRTSPF.

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 la présidente ou le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral 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, 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
- Directive sur la santé et la sécurité au travail
- Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
- Régime des soins dentaires de la fonction publique

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, les champs de pratique ainsi qu'à la charge de travail. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.

**

Un comité consultatif mixte peut convenir de former, d'un commun accord, un sous-comité lorsqu'il s'agit de traiter d'un sujet en profondeur.

36.03 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentantes ou 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 des personnes salariées et de représentantes ou 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 personnes salariées membres permanentes ou permanents des comités consultatifs ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle à la suite de 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 personnes salariées visées 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 personnes salariées;
- 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 personnes salariées visées 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 personne salariée et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.

37.02 Lorsque la personne salariée est tenue d'assister à une audition disciplinaire la concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire la touchant, elle a le droit, sur demande, d'être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, la personne salariée 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 la personne salariée peuvent avoir influé sur les événements ou les circonstances afférents, et où la personne salariée est tenue de comparaître, elle peut se faire accompagner par une représentante ou un représentant de l'Institut. Autant que possible, la personne salariée est prévenue 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 de la représentante ou 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 la personne salariée.

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 la personne salariée 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 la personne salariée dont celle-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 la personne salariée est suspendue 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 plus tôt possible la personne représentante localement 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 la personne salariée 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 cette personne salariée durant ladite période. Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.

Article 38 : conflits de travail

38.01 Si l'on empêche les personnes salariées 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 personnes salariées doivent en faire part à l'employeur qui envisagera des mesures aptes à assurer aux personnes salariées qui sont touchées la rémunération et les avantages habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

****Article 39 : personnes salariées à temps partiel**

39.01 Définition

- a. L'expression « personne salariée à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- b. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 39.01(a), 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 (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 personnes salariées 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 personnes salariées à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

39.03 Les personnes salariées à temps partiel sont rémunérées au taux de rémunération hebdomadaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, à moins que la personne salariée 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 la personne salariée à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures 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 personnes salariées doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;
ou

- b. que lorsqu'elles déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

**

39.06 Jours fériés désignés

La personne salariée à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés, mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

- a. Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 12.01 m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0.38) point de pourcentage.
- b. La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour par une loi du Parlement comme jour férié national, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.

39.07 Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, lorsque la personne salariée à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les personnes salariées à temps plein au paragraphe 12.01 de la présente convention, elle est rémunérée selon les dispositions de l'alinéa 9.01(b) 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 la personne salariée 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, la personne salariée à temps partiel qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée 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'une personne salariée à temps partiel est rappelée au travail ou lorsqu'une personne salariée à temps partiel en disponibilité est rappelée 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, elle n'a pas le droit d'être rémunérée au tarif des heures supplémentaires, elle 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'elle effectue.

- b. Lorsque, en vertu du présent article, une personne salariée à temps partiel a le droit d'être rémunérée au tarif des heures supplémentaires, elle est rémunérée conformément à l'article 11 : rappel au travail de la présente convention.
- c. Nonobstant l'alinéa (a) ou (b), lorsqu'une infirmière ou un infirmier travaillant à temps partiel à la DGSPNI qui est en disponibilité un jour férié désigné payé est rappelé au travail pendant la fin de semaine suivant le jour férié désigné payé, la personne salariée a droit à une rémunération pour les heures supplémentaires conformément au présent article. La personne salariée doit être rémunérée conformément à l'article 11 : rappel au travail de la présente convention peu importe le nombre d'heures travaillées pendant la semaine.

39.11 Congé annuel

La personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'elle 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, par mois.

39.12 Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil

au cours duquel elle 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 la personne salariée 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. La personne salariée 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 une personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée

40.01 Aux fins du présent article,

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de la personne salariée signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par une superviseure ou un superviseur portant sur la façon dont la personne salariée s'est acquittée 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 la personne salariée est consignée sur la formule prescrite par l'employeur.

40.02

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de la personne salariée, cette dernière doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu. La signature de la personne salariée sur sa formule

d'évaluation est censée indiquer seulement qu'elle en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y a souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de la personne salariée lui est remise au moment de sa signature.

- b. Les représentantes ou représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de la personne salariée 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 la personne salariée est évalué.

40.03 Lorsqu'une personne salariée n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, elle 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 la personne salariée, tous ses dossiers personnels doivent être mis à sa disposition pour examen en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de l'employeur.

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

- a. en recevoir une copie;
- b. avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'elle en a lu le contenu;
- et
- c. avoir l'occasion de présenter par écrit les observations qu'elle 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 personnes salariées 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 42.02(a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

42.04 Dès que la(les) plaignante(s) ou le(s) plaignant(s) et/ou l'(les) intimée(s) ou 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'une personne salariée du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, les caractéristiques génétiques, une condamnation pour laquelle la personne salariée a été graciée ou à l'égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée, son incapacité 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 43.02(a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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 la(les) plaignante(s) ou le(s) plaignant(s) et/ou l'(les) intimée(s) ou 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 du Canada (SCC). L'IRC prévoit une rémunération supplémentaire pour la ou le titulaire d'un poste qui exerce certaines

fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenu(e)s, la surveillance régulière des délinquant(e)s ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquant(e)s 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 La valeur de l'IRC sera de deux mille dollars cent quarante dollars (2 140 \$) par année. Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.03 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux (2) semaines pour tout mois pendant lequel la personne salariée exerce, pendant une période minimale de dix (10) jours, les fonctions d'un poste auquel l'IRC s'applique.

44.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à une personne salariée qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC), de son poste d'attache, cette personne salariée continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

44.04 La personne salariée a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 44.01 :

- 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 la personne salariée bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'une détenue ou d'un ou de plusieurs détenus.

44.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de la personne salariée, 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 de rentes du Québec
- *Loi sur l'assurance-emploi*
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur l'indemnisation 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 personnes salariées ne sont pas modifiées par la présente convention.

45.02 Une personne salariée a droit à une rémunération pour services rendus :

- a. au taux précisé à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée 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 elle est nommée 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 des heures supplémentaires qui ont été versés à la personne salariée 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 la personne salariée.

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 la personne salariée est calculé dans l'ordre suivant :

- a. elle 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 personnes salariées, aux anciennes personnes salariées ou, en cas de décès, à la succession des anciennes personnes salariées 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 la personne salariée 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 45.06(b) 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 personnes salariées 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 au préalable la personne salariée par écrit des exigences et du calendrier de remboursement. L'employeur discute avec la personne salariée du calendrier de remboursement proposé avant de l'appliquer.

45.09 Rémunération provisoire

- a. Lorsqu'une personne salariée est tenue 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), elle touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions comme si elle avait été nommée à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période;
 - i. deux (2) jours ouvrables consécutifs pour les personnes salariées des groupes ND-DIT et OP niveau 1, et NU-CHN et NU-HOS niveaux 1 à 4;
 - ii. trois (3) jours ouvrables consécutifs pour toutes les autres personnes salariées.
- 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 personnes salariées au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

****Article 46 : variation des heures de travail**

46.01 Principe

**

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées touchées par les dispositions du paragraphe 8.06, Horaire de travail comprimé, et de l'alinéa 8.09(e)(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 8.09(e)(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 8.09(e)(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 (7,5) heures, comme suit :

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

un (1) jour = 7,500 heures

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

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

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

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

deux (2) 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 8.09(c) de l'article 8 : durée du travail et travail par postes, s'appliquent ou cessent de s'appliquer à une personne salariée, 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 la personne salariée.

46.03 Application particulière

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

a. Article 2 : interprétation et définitions

L'alinéa 2.01(c) 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 la personne salariée.
- 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 46.03(b)(i) ci-dessus.

c. Article 12 : jours fériés désignés payés

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

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 la personne salariée.

e. Article 15 : congés annuels

Congé au moment de la cessation d'emploi

**

En cas de décès de la personne salariée ou de la cessation de l'exercice de ses fonctions, sa succession ou elle-même touche un montant égal au produit qui s'obtient en

multipliant le nombre d'heures de congé annuel payé acquis mais non utilisé 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

**

La personne salariée qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas versée pour les heures de travail entre 8 h et 16 h.

47.02

**

- a. La personne salariée touche une prime additionnelle de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées comme 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'une personne salariée à temps plein est appelée 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 la personne salariée serait admissible à la prime de poste, elle 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral
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 la personne salariée.
 - v. Cours de formation imposés à la personne salariée par l'employeur.
 - vi. Audience sur les indemnisations d'une commission ou d'un tribunal provincial des accidents du travail.
- b. La personne salariée ne sera en aucun moment obligée 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, elle ne subira aucune perte de rémunération du seul fait qu'elle est retournée 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 48.01(a)(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 personnes salariées 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 personne salariée 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 Une personne salariée certifiée aux termes de la *Loi de 1992 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 elles 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 elle 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 2026.

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.

52.04 Tous les éléments de la table de matières font partie intégrante de la convention collective.

Signée à Ottawa, le 12e jour du mois de novembre 2024.

Le Conseil du Trésor	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Carole Bidal Micca Hart Katia Morinville Krista Morrison Claudia Biasolo Josh Bowen Catherine Chung How Hilary Flett Margaret Fry Leila Gillis Ian Irving Kirsten Jacobson Amélie Lalonde Matthew McVarish Fay Najm Rebecca Palsson Michelle Robinson	Jennifer Carr Cara Ryan Payton Tenebaum Jordan McAuley Rene Campbell Bruno Gagnon Selena Glover Terry Hupman Carolyn Hynes Eric Massey Donald Moisan Patty Poudrier Chantal Richard

**Appendice « A » - Taux de rémunération annuels

DE : groupe Art dentaire taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- R) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature - Restructuration
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

DE-01 : 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 2021	92 537	97 050	101 559	106 061	110 571	115 075	119 677	
A) 1er octobre 2022	95 776	100 447	105 114	109 773	114 441	119 103	123 866	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	96 973	101 703	106 428	111 145	115 872	120 592	125 414	
B) 1er octobre 2023	99 882	104 754	109 621	114 479	119 348	124 210	129 176	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	100 381	105 278	110 169	115 051	119 945	124 831	129 822	
C) 1er octobre 2024	102 389	107 384	112 372	117 352	122 344	127 328	132 418	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	102 645	107 652	112 653	117 645	122 650	127 646	132 749	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	102 645	107 652	112 653	117 645	122 650	127 646	132 749	138 059
D) 1er octobre 2025	104 698	109 805	114 906	119 998	125 103	130 199	135 404	140 820

DE-02 : 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 2021	102 486	105 384	110 294	115 183	120 085	124 990	129 989	
A) 1er octobre 2022	106 073	109 072	114 154	119 214	124 288	129 365	134 539	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	107 399	110 435	115 581	120 704	125 842	130 982	136 221	
B) 1er octobre 2023	110 621	113 748	119 048	124 325	129 617	134 911	140 308	

Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	111 174	114 317	119 643	124 947	130 265	135 586	141 010	
C) 1er octobre 2024	113 397	116 603	122 036	127 446	132 870	138 298	143 830	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	113 680	116 895	122 341	127 765	133 202	138 644	144 190	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	113 680	116 895	122 341	127 765	133 202	138 644	144 190	149 958
D) 1er octobre 2025	115 954	119 233	124 788	130 320	135 866	141 417	147 074	152 957

DE-03 : 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 2021	109 316	114 654	119 991	125 334	130 668	136 010	141 447	
A) 1er octobre 2022	113 142	118 667	124 191	129 721	135 241	140 770	146 398	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	114 556	120 150	125 743	131 343	136 932	142 530	148 228	
B) 1er octobre 2023	117 993	123 755	129 515	135 283	141 040	146 806	152 675	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	118 583	124 374	130 163	135 959	141 745	147 540	153 438	
C) 1er octobre 2024	120 955	126 861	132 766	138 678	144 580	150 491	156 507	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	121 257	127 178	133 098	139 025	144 941	150 867	156 898	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	121 257	127 178	133 098	139 025	144 941	150 867	156 898	163 174
D) 1er octobre 2025	123 682	129 722	135 760	141 806	147 840	153 884	160 036	166 437

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et du rajustement de la ligne de paye de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.

- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 10,923 % des taux du 1er octobre 2021.

Notes sur la rémunération

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées aux niveaux DE 1 à DE 3 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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'une personne salariée, qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation avant l'application de la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

**

3. Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, à la date de la restructuration :
 - a. Les employés aux niveaux DE-1 à DE-3 qui sont à l'échelon 7 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 8.
 - b. Pour les employés qui ont été déplacés dans l'échelle de salaire à la date de la restructuration, la période d'augmentation d'échelon de rémunération de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration pour tous les employés.

Administration des rajustements de la rémunération

4. Toutes les personnes salariées payées 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, X, B, Y, C, Z, R 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 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

Sous-groupe des Médecins fonctionnaires**MD-MOF-01 : 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 2021	136 493	142 103	147 722	153 341	158 957	164 578	170 200	175 812
A) 1er octobre 2022	141 270	147 077	152 892	158 708	164 520	170 338	176 157	181 965
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	143 036	148 915	154 803	160 692	166 577	172 467	178 359	184 240
B) 1er octobre 2023	147 327	153 382	159 447	165 513	171 574	177 641	183 710	189 767
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	148 064	154 149	160 244	166 341	172 432	178 529	184 629	190 716
C) 1er octobre 2024	151 025	157 232	163 449	169 668	175 881	182 100	188 322	194 530
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	151 403	157 625	163 858	170 092	176 321	182 555	188 793	195 016
D) 1er octobre 2025	154 431	160 778	167 135	173 494	179 847	186 206	192 569	198 916

MD-MOF-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	168 717	174 566	180 417	186 266	192 337	198 157
A) 1er octobre 2022	174 622	180 676	186 732	192 785	199 069	205 092
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	176 805	182 934	189 066	195 195	201 557	207 656
B) 1er octobre 2023	182 109	188 422	194 738	201 051	207 604	213 886
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	183 020	189 364	195 712	202 056	208 642	214 955
C) 1er octobre 2024	186 680	193 151	199 626	206 097	212 815	219 254
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	187 147	193 634	200 125	206 612	213 347	219 802
D) 1er octobre 2025	190 890	197 507	204 128	210 744	217 614	224 198

MD-MOF-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2021	192 630	199 419	205 909	212 134
A) 1er octobre 2022	199 372	206 399	213 116	219 559
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	201 864	208 979	215 780	222 303
B) 1er octobre 2023	207 920	215 248	222 253	228 972
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	208 960	216 324	223 364	230 117
C) 1er octobre 2024	213 139	220 650	227 831	234 719
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	213 672	221 202	228 401	235 306
D) 1er octobre 2025	217 945	225 626	232 969	240 012

MD-MOF-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 1er octobre 2021	213 694	220 719	227 570	234 146
A) 1er octobre 2022	221 173	228 444	235 535	242 341
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	223 938	231 300	238 479	245 370
B) 1er octobre 2023	230 656	238 239	245 633	252 731
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	231 809	239 430	246 861	253 995
C) 1er octobre 2024	236 445	244 219	251 798	259 075
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	237 036	244 830	252 427	259 723
D) 1er octobre 2025	241 777	249 727	257 476	264 917

Sous-groupe des Médecins spécialistes**MD-MSP-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er octobre 2021	199 093	205 300	212 364
A) 1er octobre 2022	206 061	212 486	219 797
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	208 637	215 142	222 544
B) 1er octobre 2023	214 896	221 596	229 220
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	215 970	222 704	230 366
C) 1er octobre 2024	220 289	227 158	234 973

Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	220 840	227 726	235 560
D) 1er octobre 2025	225 257	232 281	240 271

MD-MSP-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 1er octobre 2021	222 095	228 368	235 504
A) 1er octobre 2022	229 868	236 361	243 747
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	232 741	239 316	246 794
B) 1er octobre 2023	239 723	246 495	254 198
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	240 922	247 727	255 469
C) 1er octobre 2024	245 740	252 682	260 578
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	246 354	253 314	261 229
D) 1er octobre 2025	251 281	258 380	266 454

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et du rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 10,923 % des taux du 1er octobre 2021.

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 personnes salariées aux niveaux MD MOF 1 à MD MOF 4 et aux niveaux MD MSP 1 à MD MSP 2 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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'une personne salariée, qui a été nommée 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. Toutes les personnes salariées payées 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 rémunérées, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, X, B, Y, C, 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 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- R) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature - Restructuration
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

Sous groupe des Diététiciennes et diététiciens**ND-DIT-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	73 855	75 716	77 693	79 694	81 694	83 784
A) 1er octobre 2022	76 440	78 366	80 412	82 483	84 553	86 716
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	77 396	79 346	81 417	83 514	85 610	87 800
B) 1er octobre 2023	79 718	81 726	83 860	86 019	88 178	90 434
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	80 117	82 135	84 279	86 449	88 619	90 886
C) 1er octobre 2024	81 719	83 778	85 965	88 178	90 391	92 704
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	81 923	83 987	86 180	88 398	90 617	92 936
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	81 923	83 987	86 180	88 398	90 617	92 936
D) 1er octobre 2025	83 561	85 667	87 904	90 166	92 429	94 795

ND-DIT-01 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2021	85 964	88 147	
A) 1er octobre 2022	88 973	91 232	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	90 085	92 372	
B) 1er octobre 2023	92 788	95 143	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	93 252	95 619	

C) 1er octobre 2024	95 117	97 531	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	95 355	97 775	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	95 355	97 775	100 258
D) 1er octobre 2025	97 262	99 731	102 264

ND-DIT-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2021	82 868	85 082	87 309	89 857	92 279	94 701	
A) 1er octobre 2022	85 768	88 060	90 365	93 002	95 509	98 016	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	86 840	89 161	91 495	94 165	96 703	99 241	
B) 1er octobre 2023	89 445	91 836	94 240	96 990	99 604	102 218	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	89 892	92 295	94 711	97 475	100 102	102 729	
C) 1er octobre 2024	91 690	94 141	96 605	99 425	102 104	104 784	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	91 919	94 376	96 847	99 674	102 359	105 046	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	91 919	94 376	96 847	99 674	102 359	105 046	107 809
D) 1er octobre 2025	93 757	96 264	98 784	101 667	104 406	107 147	109 965

ND-DIT-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2021	89 131	91 527	94 154	96 746	99 451	102 152	
A) 1er octobre 2022	92 251	94 730	97 449	100 132	102 932	105 727	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	93 404	95 914	98 667	101 384	104 219	107 049	
B) 1er octobre 2023	96 206	98 791	101 627	104 426	107 346	110 260	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	96 687	99 285	102 135	104 948	107 883	110 811	
C) 1er octobre 2024	98 621	101 271	104 178	107 047	110 041	113 027	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	98 868	101 524	104 438	107 315	110 316	113 310	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	98 868	101 524	104 438	107 315	110 316	113 310	116 381
D) 1er octobre 2025	100 845	103 554	106 527	109 461	112 522	115 576	118 708

ND-DIT-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2021	102 080	104 889	107 707	110 517	113 329	116 143	
A) 1er octobre 2022	105 653	108 560	111 477	114 385	117 296	120 208	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	106 974	109 917	112 870	115 815	118 762	121 711	
B) 1er octobre 2023	110 183	113 215	116 256	119 289	122 325	125 362	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	110 734	113 781	116 837	119 885	122 937	125 989	
C) 1er octobre 2024	112 949	116 057	119 174	122 283	125 396	128 509	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	113 231	116 347	119 472	122 589	125 709	128 830	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	113 231	116 347	119 472	122 589	125 709	128 830	132 025
D) 1er octobre 2025	115 496	118 674	121 861	125 041	128 223	131 407	134 665

Sous groupe des Conseillères et conseillers**ND-ADV-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2021	76 644	79 008	81 602	84 168	86 839	89 508	
A) 1er octobre 2022	79 327	81 773	84 458	87 114	89 878	92 641	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	80 319	82 795	85 514	88 203	91 001	93 799	
B) 1er octobre 2023	82 729	85 279	88 079	90 849	93 731	96 613	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	83 143	85 705	88 519	91 303	94 200	97 096	
C) 1er octobre 2024	84 806	87 419	90 289	93 129	96 084	99 038	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	85 018	87 638	90 515	93 362	96 324	99 286	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	85 018	87 638	90 515	93 362	96 324	99 286	102 344
D) 1er octobre 2025	86 718	89 391	92 325	95 229	98 250	101 272	104 391

ND-ADV-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2021	86 576	89 613	92 641	95 672	98 842	102 017	
A) 1er octobre 2022	89 606	92 749	95 883	99 021	102 301	105 588	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	90 726	93 908	97 082	100 259	103 580	106 908	
B) 1er octobre 2023	93 448	96 725	99 994	103 267	106 687	110 115	

Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	93 915	97 209	100 494	103 783	107 220	110 666	
C) 1er octobre 2024	95 793	99 153	102 504	105 859	109 364	112 879	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	96 032	99 401	102 760	106 124	109 637	113 161	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	96 032	99 401	102 760	106 124	109 637	113 161	116 793
D) 1er octobre 2025	97 953	101 389	104 815	108 246	111 830	115 424	119 129

ND-ADV-03 : 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 2021	96 716	100 384	104 053	107 707	111 366	114 362	117 361	
A) 1er octobre 2022	100 101	103 897	107 695	111 477	115 264	118 365	121 469	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	101 352	105 196	109 041	112 870	116 705	119 845	122 987	
B) 1er octobre 2023	104 393	108 352	112 312	116 256	120 206	123 440	126 677	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	104 915	108 894	112 874	116 837	120 807	124 057	127 310	
C) 1er octobre 2024	107 013	111 072	115 131	119 174	123 223	126 538	129 856	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	107 281	111 350	115 419	119 472	123 531	126 854	130 181	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	107 281	111 350	115 419	119 472	123 531	126 854	130 181	133 592
D) 1er octobre 2025	109 427	113 577	117 727	121 861	126 002	129 391	132 785	136 264

Sous-groupe des Économistes ménagères

ND-HME-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	76 986	78 949	80 928	82 991	85 134	87 283	
A) 1er octobre 2022	79 681	81 712	83 760	85 896	88 114	90 338	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	80 677	82 733	84 807	86 970	89 215	91 467	
B) 1er octobre 2023	83 097	85 215	87 351	89 579	91 891	94 211	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	83 512	85 641	87 788	90 027	92 350	94 682	
C) 1er octobre 2024	85 182	87 354	89 544	91 828	94 197	96 576	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	85 395	87 572	89 768	92 058	94 432	96 817	

R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	85 395	87 572	89 768	92 058	94 432	96 817	99 266
D) 1er octobre 2025	87 103	89 323	91 563	93 899	96 321	98 753	101 252

ND-HME-02 : 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 2021	82 086	84 370	86 673	88 973	91 358	93 678	95 998	
A) 1er octobre 2022	84 959	87 323	89 707	92 087	94 556	96 957	99 358	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial								
	86 021	88 415	90 828	93 238	95 738	98 169	100 600	
B) 1er octobre 2023	88 602	91 067	93 553	96 035	98 610	101 114	103 618	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie								
	89 045	91 522	94 021	96 515	99 103	101 620	104 136	
C) 1er octobre 2024	90 826	93 352	95 901	98 445	101 085	103 652	106 219	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial								
	91 053	93 585	96 141	98 691	101 338	103 911	106 485	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	91 053	93 585	96 141	98 691	101 338	103 911	106 485	109 126
D) 1er octobre 2025	92 874	95 457	98 064	100 665	103 365	105 989	108 615	111 308

ND-HME-03 : 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 2021	89 724	92 254	94 776	97 401	100 129	102 730	105 331	
A) 1er octobre 2022	92 864	95 483	98 093	100 810	103 634	106 326	109 018	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial								
	94 025	96 677	99 319	102 070	104 929	107 655	110 381	
B) 1er octobre 2023	96 846	99 577	102 299	105 132	108 077	110 885	113 692	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie								
	97 330	100 075	102 810	105 658	108 617	111 439	114 260	
C) 1er octobre 2024	99 277	102 077	104 866	107 771	110 789	113 668	116 545	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial								
	99 525	102 332	105 128	108 040	111 066	113 952	116 836	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	99 525	102 332	105 128	108 040	111 066	113 952	116 836	119 792
D) 1er octobre 2025	101 516	104 379	107 231	110 201	113 287	116 231	119 173	122 188

ND-HME-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 1er octobre 2021	101 043	104 211	107 362	110 508	113 774	117 038	

A) 1er octobre 2022	104 580	107 858	111 120	114 376	117 756	121 134	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	105 887	109 206	112 509	115 806	119 228	122 648	
B) 1er octobre 2023	109 064	112 482	115 884	119 280	122 805	126 327	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	109 609	113 044	116 463	119 876	123 419	126 959	
C) 1er octobre 2024	111 801	115 305	118 792	122 274	125 887	129 498	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	112 081	115 593	119 089	122 580	126 202	129 822	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	112 081	115 593	119 089	122 580	126 202	129 822	133 548
D) 1er octobre 2025	114 323	117 905	121 471	125 032	128 726	132 418	136 219

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et du rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 10,923 % des taux du 1er octobre 2021.

Notes sur la rémunération

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées 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. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

3. Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, à la date de la restructuration :

- a. Les personnes salariées aux niveaux suivants :

1. ND-DIT-1 qui sont à l'échelon 8 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 9.
2. ND-DIT-2 à ND-DIT-4 qui sont à l'échelon 6 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 7.
3. ND-ADV-1 et ND-ADV-2 qui sont à l'échelon 6 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 7.
4. ND-ADV-3 qui sont à l'échelon 7 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 8.
5. ND-HME-1 et ND-HMW-4 qui sont à l'échelon 6 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 7.
6. ND-HME-2 et ND-HME-3 qui sont à l'échelon 7 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 8.

- b. Pour les personnes salariées qui ont été déplacées dans l'échelle de salaire à la date de la restructuration, la période d'augmentation d'échelon de rémunération de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration pour toutes les personnes salariées.

Administration des rajustements de la rémunération

4. Toutes les personnes salariées payées 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, X, B, Y, C, Z, R et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

Taux de rémunération au moment de la nomination

- 5.

- a. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) 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 (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);

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 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

OP-01 : 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 2021	84 105	86 281	88 521	90 768	93 014	95 251	97 500	99 747
A) 1er octobre 2022	87 049	89 301	91 619	93 945	96 269	98 585	100 913	103 238
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	88 137	90 417	92 764	95 119	97 472	99 817	102 174	104 528
B) 1er octobre 2023	90 781	93 130	95 547	97 973	100 396	102 812	105 239	107 664
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	91 235	93 596	96 025	98 463	100 898	103 326	105 765	108 202
C) 1er octobre 2024	93 060	95 468	97 946	100 432	102 916	105 393	107 880	110 366
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	93 293	95 707	98 191	100 683	103 173	105 656	108 150	110 642
D) 1er octobre 2025	95 159	97 621	100 155	102 697	105 236	107 769	110 313	112 855

OP-02 : 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 2021	89 243	91 610	94 058	96 506	98 963	101 410	103 862	106 319
A) 1er octobre 2022	92 367	94 816	97 350	99 884	102 427	104 959	107 497	110 040
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	93 522	96 001	98 567	101 133	103 707	106 271	108 841	111 416
B) 1er octobre 2023	96 328	98 881	101 524	104 167	106 818	109 459	112 106	114 758
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	96 810	99 375	102 032	104 688	107 352	110 006	112 667	115 332
C) 1er octobre 2024	98 746	101 363	104 073	106 782	109 499	112 206	114 920	117 639
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	98 993	101 616	104 333	107 049	109 773	112 487	115 207	117 933
D) 1er octobre 2025	100 973	103 648	106 420	109 190	111 968	114 737	117 511	120 292

OP-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2021	94 778	97 342	99 996	102 652	105 300	107 953
A) 1er octobre 2022	98 095	100 749	103 496	106 245	108 986	111 731
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	99 321	102 008	104 790	107 573	110 348	113 128
B) 1er octobre 2023	102 301	105 068	107 934	110 800	113 658	116 522
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	102 813	105 593	108 474	111 354	114 226	117 105
C) 1er octobre 2024	104 869	107 705	110 643	113 581	116 511	119 447
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	105 131	107 974	110 920	113 865	116 802	119 746
D) 1er octobre 2025	107 234	110 133	113 138	116 142	119 138	122 141

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et du rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.
- Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 10,923 % des taux du 1er octobre 2021.

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

- La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées aux niveaux OP-1 à OP-3 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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 personnes salariées payées 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, X, B, Y, C, Z 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 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 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- R) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature - Restructuration
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

PH-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	91 423	94 484	97 650	100 815	103 983	
A) 1er octobre 2022	94 623	97 791	101 068	104 344	107 622	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	95 806	99 013	102 331	105 648	108 967	
B) 1er octobre 2023	98 680	101 983	105 401	108 817	112 236	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	99 173	102 493	105 928	109 361	112 797	
C) 1er octobre 2024	101 156	104 543	108 047	111 548	115 053	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	101 409	104 804	108 317	111 827	115 341	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	101 409	104 804	108 317	111 827	115 341	118 963
D) 1er octobre 2025	103 437	106 900	110 483	114 064	117 648	121 342

PH-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	98 320	102 250	106 596	110 944	115 290	
A) 1er octobre 2022	101 761	105 829	110 327	114 827	119 325	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	103 033	107 152	111 706	116 262	120 817	
B) 1er octobre 2023	106 124	110 367	115 057	119 750	124 442	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	106 655	110 919	115 632	120 349	125 064	
C) 1er octobre 2024	108 788	113 137	117 945	122 756	127 565	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	109 060	113 420	118 240	123 063	127 884	

R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	109 060	113 420	118 240	123 063	127 884	132 897
D) 1er octobre 2025	111 241	115 688	120 605	125 524	130 442	135 555

PH-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2021	108 775	113 128	117 652	122 176	126 702	
A) 1er octobre 2022	112 582	117 087	121 770	126 452	131 137	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	113 989	118 551	123 292	128 033	132 776	
B) 1er octobre 2023	117 409	122 108	126 991	131 874	136 759	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	117 996	122 719	127 626	132 533	137 443	
C) 1er octobre 2024	120 356	125 173	130 179	135 184	140 192	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	120 657	125 486	130 504	135 522	140 542	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	120 657	125 486	130 504	135 522	140 542	145 742
D) 1er octobre 2025	123 070	127 996	133 114	138 232	143 353	148 657

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et du rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 10,923 % des taux du 1er octobre 2021.

Notes sur la rémunération

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées aux niveaux PH-1 à PH-3 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. L'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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'une personne salariée, qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation avant la date mentionnée précédemment, reste inchangée.

**

3. Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, à la date de la restructuration :
 - a. Les personnes salariées aux niveaux PH-1 à PH-3 qui sont à l'échelon 5 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 6.
 - b. Pour les personnes salariées qui ont été déplacées dans l'échelle de salaire à la date de la restructuration, la période d'augmentation d'échelon de rémunération de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration pour tous les employés.

Administration des rajustements de la rémunération

4. Toutes les personnes salariées payées aux niveaux PH-1 à PH-3 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérées, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, X, B, Y, C, Z, R 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 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement du marché
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

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 2021	54 551	56 939	59 323	61 705	64 095	66 476	68 869
A) 1er octobre 2022	56 460	58 932	61 399	63 865	66 338	68 803	71 279
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	57 166	59 669	62 166	64 663	67 167	69 663	72 170
B) 1er octobre 2023	58 881	61 459	64 031	66 603	69 182	71 753	74 335
C) 1er octobre 2024	60 059	62 688	65 312	67 935	70 566	73 188	75 822
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	65 614	68 487	71 353	74 219	77 093	79 958	82 836
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	65 778	68 658	71 531	74 405	77 286	80 158	83 043
D) 1er octobre 2025	67 094	70 031	72 962	75 893	78 832	81 761	84 704

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	70 351	73 328	76 318	79 294	82 281	85 266
A) 1er octobre 2022	72 813	75 894	78 989	82 069	85 161	88 250
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	73 723	76 843	79 976	83 095	86 226	89 353
B) 1er octobre 2023	75 935	79 148	82 375	85 588	88 813	92 034
C) 1er octobre 2024	77 454	80 731	84 023	87 300	90 589	93 875
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	84 618	88 199	91 795	95 375	98 968	102 558
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	84 830	88 419	92 024	95 613	99 215	102 814
D) 1er octobre 2025	86 527	90 187	93 864	97 525	101 199	104 870

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	85 917	89 473	93 023	96 590	100 165
A) 1er octobre 2022	88 924	92 605	96 279	99 971	103 671
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	90 036	93 763	97 482	101 221	104 967
B) 1er octobre 2023	92 737	96 576	100 406	104 258	108 116
C) 1er octobre 2024	94 592	98 508	102 414	106 343	110 278
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	103 342	107 620	111 887	116 180	120 479
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	103 600	107 889	112 167	116 470	120 780
D) 1er octobre 2025	105 672	110 047	114 410	118 799	123 196

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	96 661	100 732	104 808	108 882	112 957
A) 1er octobre 2022	100 044	104 258	108 476	112 693	116 910
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	101 295	105 561	109 832	114 102	118 371
B) 1er octobre 2023	104 334	108 728	113 127	117 525	121 922
C) 1er octobre 2024	106 421	110 903	115 390	119 876	124 360
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	116 265	121 162	126 064	130 965	135 863
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	116 556	121 465	126 379	131 292	136 203
D) 1er octobre 2025	118 887	123 894	128 907	133 918	138 927

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	108 379	113 012	117 644	122 058	126 357
A) 1er octobre 2022	112 172	116 967	121 762	126 330	130 779
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	113 574	118 429	123 284	127 909	132 414
B) 1er octobre 2023	116 981	121 982	126 983	131 746	136 386
C) 1er octobre 2024	119 321	124 422	129 523	134 381	139 114
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	130 358	135 931	141 504	146 811	151 982
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	130 684	136 271	141 858	147 178	152 362
D) 1er octobre 2025	133 298	138 996	144 695	150 122	155 409

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice « BB », les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Les augmentations de la première année (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. L'augmentation de la deuxième année (2023) (c'est-à-dire, « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % pour une augmentation totale composée de 7,938 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Les augmentations de la troisième année (2024) (c'est-à-dire, « C », « Y », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année et la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,00 %, un rajustement du marché de 9,25 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 20,581 % des taux du 1er octobre 2021.

Notes sur la rémunération

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées aux niveaux PS-1 à PS-5 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée 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. Toutes les personnes salariées payées aux niveaux PS-1 à PS-5 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérées, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux A, X, B, Y, C, Z 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 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- R) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature - Restructuration
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

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
\$) 1er octobre 2021	56 398	58 676	60 962	63 245	65 528	67 813
A) 1er octobre 2022	58 372	60 730	63 096	65 459	67 821	70 186
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	59 102	61 489	63 885	66 277	68 669	71 063
B) 1er octobre 2023	60 875	63 334	65 802	68 265	70 729	73 195
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	61 179	63 651	66 131	68 606	71 083	73 561
C) 1er octobre 2024	62 403	64 924	67 454	69 978	72 505	75 032
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	62 559	65 086	67 623	70 153	72 686	75 220
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	62 559	65 086	67 623	70 153	72 686	75 220
D) 1er octobre 2025	63 810	66 388	68 975	71 556	74 140	76 724

SW-SCW-1 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
\$) 1er octobre 2021	70 097		
A) 1er octobre 2022	72 550		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	73 457		
B) 1er octobre 2023	75 661		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	76 039		
C) 1er octobre 2024	77 560		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	77 754		

R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	77 754	80 374	83 083
D) 1er octobre 2025	79 309	81 982	84 745

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
§) 1er octobre 2021	73 744	76 024	78 303	80 589	82 873	85 157
A) 1er octobre 2022	76 325	78 685	81 044	83 410	85 774	88 137
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	77 279	79 669	82 057	84 453	86 846	89 239
B) 1er octobre 2023	79 597	82 059	84 519	86 987	89 451	91 916
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	79 995	82 469	84 942	87 422	89 898	92 376
C) 1er octobre 2024	81 595	84 118	86 641	89 170	91 696	94 224
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	81 799	84 328	86 858	89 393	91 925	94 460
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	81 799	84 328	86 858	89 393	91 925	94 460
D) 1er octobre 2025	83 435	86 015	88 595	91 181	93 764	96 349

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

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 1er octobre 2021	87 440		
A) 1er octobre 2022	90 500		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	91 631		
B) 1er octobre 2023	94 380		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	94 852		
C) 1er octobre 2024	96 749		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	96 991		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	96 991	99 590	102 259
D) 1er octobre 2025	98 931	101 582	104 305

SW-SCW-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 2021	62 275	64 806	67 340	69 871	72 400	74 931		

A) 1er octobre 2022	64 455	67 074	69 697	72 316	74 934	77 554		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	65 261	67 912	70 568	73 220	75 871	78 523		
B) 1er octobre 2023	67 219	69 949	72 685	75 417	78 147	80 879		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	67 555	70 299	73 048	75 794	78 538	81 283		
C) 1er octobre 2024	68 906	71 705	74 509	77 310	80 109	82 909		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	69 078	71 884	74 695	77 503	80 309	83 116		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	69 078	71 884	74 695	77 503	80 309	83 116	86 025	89 036
D) 1er octobre 2025	70 460	73 322	76 189	79 053	81 915	84 778	87 746	90 817

**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	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	76 319	78 843	81 383	83 914	86 436	88 973		
A) 1er octobre 2022	78 990	81 603	84 231	86 851	89 461	92 087		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	79 977	82 623	85 284	87 937	90 579	93 238		
B) 1er octobre 2023	82 376	85 102	87 843	90 575	93 296	96 035		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	82 788	85 528	88 282	91 028	93 762	96 515		
C) 1er octobre 2024	84 444	87 239	90 048	92 849	95 637	98 445		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	84 655	87 457	90 273	93 081	95 876	98 691		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	84 655	87 457	90 273	93 081	95 876	98 691	101 593	104 579
D) 1er octobre 2025	86 348	89 206	92 078	94 943	97 794	100 665	103 624	106 671

SW-SCW-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
\$) 1er octobre 2021	69 686	72 527	75 365	78 213	81 061	83 901		
A) 1er octobre 2022	72 125	75 065	78 003	80 950	83 898	86 838		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	73 027	76 003	78 978	81 962	84 947	87 923		
B) 1er octobre 2023	75 218	78 283	81 347	84 421	87 495	90 561		

Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	75 594	78 674	81 754	84 843	87 932	91 014		
C) 1er octobre 2024	77 106	80 247	83 389	86 540	89 691	92 834		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	77 299	80 448	83 597	86 756	89 915	93 066		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	77 299	80 448	83 597	86 756	89 915	93 066	96 323	99 695
D) 1er octobre 2025	78 845	82 057	85 269	88 491	91 713	94 927	98 250	101 689

**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	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	79 595	82 437	85 274	88 122	90 969	93 806		
A) 1er octobre 2022	82 381	85 322	88 259	91 206	94 153	97 089		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	83 411	86 389	89 362	92 346	95 330	98 303		
B) 1er octobre 2023	85 913	88 981	92 043	95 116	98 190	101 252		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	86 343	89 426	92 503	95 592	98 681	101 758		
C) 1er octobre 2024	88 070	91 215	94 353	97 504	100 655	103 793		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	88 290	91 443	94 589	97 748	100 907	104 052		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	88 290	91 443	94 589	97 748	100 907	104 052	107 298	110 646
D) 1er octobre 2025	90 056	93 272	96 481	99 703	102 925	106 133	109 444	112 859

SW-SCW-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 2021	85 359	88 237	91 128	94 001	97 178	100 463		
A) 1er octobre 2022	88 347	91 325	94 317	97 291	100 579	103 979		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	89 451	92 467	95 496	98 507	101 836	105 279		
B) 1er octobre 2023	92 135	95 241	98 361	101 462	104 891	108 437		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	92 596	95 717	98 853	101 969	105 415	108 979		
C) 1er octobre 2024	94 448	97 631	100 830	104 008	107 523	111 159		

Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	94 684	97 875	101 082	104 268	107 792	111 437		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	94 684	97 875	101 082	104 268	107 792	111 437	115 204	119 097
D) 1er octobre 2025	96 578	99 833	103 104	106 353	109 948	113 666	117 508	121 479

SW-SCW-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 2021	94 418	97 923	101 430	104 938	108 445	111 955		
A) 1er octobre 2022	97 723	101 350	104 980	108 611	112 241	115 873		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	98 945	102 617	106 292	109 969	113 644	117 321		
B) 1er octobre 2023	101 913	105 696	109 481	113 268	117 053	120 841		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	102 423	106 224	110 028	113 834	117 638	121 445		
C) 1er octobre 2024	104 471	108 348	112 229	116 111	119 991	123 874		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	104 732	108 619	112 510	116 401	120 291	124 184		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	104 732	108 619	112 510	116 401	120 291	124 184	128 208	132 361
D) 1er octobre 2025	106 827	110 791	114 760	118 729	122 697	126 668	130 772	135 009

Sous-groupe : Aumôniers

SW-CHA-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 2021	59 272	61 583	63 882	66 194	68 503		
A) 1er octobre 2022	61 347	63 738	66 118	68 511	70 901		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	62 114	64 535	66 944	69 367	71 787		
B) 1er octobre 2023	63 977	66 471	68 952	71 448	73 941		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	64 297	66 803	69 297	71 805	74 311		
C) 1er octobre 2024	65 583	68 139	70 683	73 241	75 797		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	65 747	68 309	70 860	73 424	75 986		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	65 747	68 309	70 860	73 424	75 986	78 638	81 382
D) 1er octobre 2025	67 062	69 675	72 277	74 892	77 506	80 211	83 010

SW-CHA-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 2021	67 464	70 105	72 749	75 397	78 034		
A) 1er octobre 2022	69 825	72 559	75 295	78 036	80 765		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	70 698	73 466	76 236	79 011	81 775		
B) 1er octobre 2023	72 819	75 670	78 523	81 381	84 228		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	73 183	76 048	78 916	81 788	84 649		
C) 1er octobre 2024	74 647	77 569	80 494	83 424	86 342		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	74 834	77 763	80 695	83 633	86 558		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	74 834	77 763	80 695	83 633	86 558	89 588	92 723
D) 1er octobre 2025	76 331	79 318	82 309	85 306	88 289	91 379	94 578

SW-CHA-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 2021	78 990	81 709	84 442	87 150	89 892		
A) 1er octobre 2022	81 755	84 569	87 397	90 200	93 038		
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	82 777	85 626	88 489	91 328	94 201		
B) 1er octobre 2023	85 260	88 195	91 144	94 068	97 027		
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	85 686	88 636	91 600	94 538	97 512		
C) 1er octobre 2024	87 400	90 409	93 432	96 429	99 462		
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	87 619	90 635	93 666	96 670	99 711		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	87 619	90 635	93 666	96 670	99 711	102 852	106 092
D) 1er octobre 2025	89 371	92 448	95 539	98 603	101 705	104 909	108 214

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.

- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et du rajustement de la ligne de paye de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 10,923 % des taux du 1er octobre 2021.

Notes sur la rémunération

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

3. Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, à la date de la restructuration :
 - a. Les personnes salariées aux niveaux SW-SCW-1 à SW-SCW-5 et aux niveaux SW-CHA-1 à SW-CHA-3 qui étaient à l'ancien échelon maximal depuis au moins douze (12) mois, passeront à l'échelon suivant.
 - b. Pour les personnes salariées qui ont été déplacées dans l'échelle de salaire à la date de la restructuration, la période d'augmentation d'échelon de rémunération de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration pour toutes les personnes salariées.

Administration des rajustements de la rémunération

4. Toutes les personnes salariées payées 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 rémunérées, aux dates d'entrée en vigueur à l'appendice « A », selon les échelles des taux A, X, B, Y, C, Z, R 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 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- R) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature - Restructuration
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	76 373	79 487	82 577	85 692	89 123	
A) 1er octobre 2022	79 046	82 269	85 467	88 691	92 242	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	80 034	83 297	86 535	89 800	93 395	
B) 1er octobre 2023	82 435	85 796	89 131	92 494	96 197	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	82 847	86 225	89 577	92 956	96 678	
C) 1er octobre 2024	84 504	87 950	91 369	94 815	98 612	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	84 715	88 170	91 597	95 052	98 859	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	84 715	88 170	91 597	95 052	98 859	102 823
D) 1er octobre 2025	86 409	89 933	93 429	96 953	100 836	104 880

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	89 111	92 610	96 100	99 593	103 574	
A) 1er octobre 2022	92 230	95 851	99 464	103 079	107 199	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	93 383	97 049	100 707	104 367	108 539	
B) 1er octobre 2023	96 184	99 960	103 728	107 498	111 795	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	96 665	100 460	104 247	108 035	112 354	
C) 1er octobre 2024	98 598	102 469	106 332	110 196	114 601	

Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	98 844	102 725	106 598	110 471	114 888	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	98 844	102 725	106 598	110 471	114 888	119 484
D) 1er octobre 2025	100 821	104 780	108 730	112 680	117 186	121 873

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2021	98 239	102 117	106 015	109 905	114 298	
A) 1er octobre 2022	101 677	105 691	109 726	113 752	118 298	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	102 948	107 012	111 098	115 174	119 777	
B) 1er octobre 2023	106 036	110 222	114 431	118 629	123 370	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	106 566	110 773	115 003	119 222	123 987	
C) 1er octobre 2024	108 697	112 988	117 303	121 606	126 467	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	108 969	113 270	117 596	121 910	126 783	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	108 969	113 270	117 596	121 910	126 783	131 854
D) 1er octobre 2025	111 148	115 535	119 948	124 348	129 319	134 491

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2021	110 407	113 983	117 491	120 572	124 489	
A) 1er octobre 2022	114 271	117 972	121 603	124 792	128 846	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	115 699	119 447	123 123	126 352	130 457	
B) 1er octobre 2023	119 170	123 030	126 817	130 143	134 371	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	119 766	123 645	127 451	130 794	135 043	
C) 1er octobre 2024	122 161	126 118	130 000	133 410	137 744	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	122 466	126 433	130 325	133 744	138 088	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	122 466	126 433	130 325	133 744	138 088	142 576
D) 1er octobre 2025	124 915	128 962	132 932	136 419	140 850	145 427

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2021	121 019	124 503	127 990	131 476	135 424	
A) 1er octobre 2022	125 255	128 861	132 470	136 078	140 164	
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	126 821	130 472	134 126	137 779	141 916	
B) 1er octobre 2023	130 626	134 386	138 150	141 912	146 173	
Y) 1er octobre 2023 - Rajustement de la ligne de paie	131 279	135 058	138 841	142 622	146 904	
C) 1er octobre 2024	133 905	137 759	141 618	145 474	149 842	
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	134 240	138 103	141 972	145 838	150 217	
R) Dans les 180 jours suivant la signature - Restructuration	134 240	138 103	141 972	145 838	150 217	154 724
D) 1er octobre 2025	136 925	140 865	144 811	148 755	153 221	157 818

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et du rajustement de la ligne de paye de 0,50 % pour un total composé de 8,477 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 10,923 % des taux du 1er octobre 2021.

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 personnes salariées aux niveaux VM-1 à VM-5 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**

3. Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la convention collective, à la date de la restructuration :
 - a. Les personnes salariées aux niveaux VM-1 à VM-5 qui sont à l'échelon 5 depuis au moins au moins douze (12) mois, passeront au nouvel échelon maximal 6.
 - b. Pour les personnes salariées qui ont été déplacées dans l'échelle de salaire à la date de la restructuration, la période d'augmentation d'échelon de rémunération de douze (12) mois sera calculée à partir de la date de la restructuration pour toutes les personnes salariées.

Administration des rajustements de la rémunération

4. Toutes les personnes salariées payées 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, X, B, Y, C, Z et D figurant juste au-dessous de leur ancien taux.

**Appendice « A-1 »

NU : groupe Sciences infirmières taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement du marché
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

Infirmières d'hôpital (NU-HOS) et Infirmières en santé communautaire (NU-CHN)

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2021	79 037	79 989
A) 1er octobre 2022	81 803	82 789
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	82 826	83 824
B) 1er octobre 2023	85 311	86 339
C) 1er octobre 2024	87 017	88 066
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	90 933	92 029
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	91 160	92 259
D) 1er octobre 2025	92 983	94 104

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 2021	80 948	82 852	84 761	86 672	88 574	90 490
A) 1er octobre 2022	83 781	85 752	87 728	89 706	91 674	93 657
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	84 828	86 824	88 825	90 827	92 820	94 828
B) 1er octobre 2023	87 373	89 429	91 490	93 552	95 605	97 673
C) 1er octobre 2024	89 120	91 218	93 320	95 423	97 517	99 626
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	93 130	95 323	97 519	99 717	101 905	104 109
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	93 363	95 561	97 763	99 966	102 160	104 369
D) 1er octobre 2025	95 230	97 472	99 718	101 965	104 203	106 456

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 2021	81 513	83 373	85 228	87 083	88 936	90 794	92 653
A) 1er octobre 2022	84 366	86 291	88 211	90 131	92 049	93 972	95 896
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	85 421	87 370	89 314	91 258	93 200	95 147	97 095
B) 1er octobre 2023	87 984	89 991	91 993	93 996	95 996	98 001	100 008
C) 1er octobre 2024	89 744	91 791	93 833	95 876	97 916	99 961	102 008
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	93 782	95 922	98 055	100 190	102 322	104 459	106 598
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	94 016	96 162	98 300	100 440	102 578	104 720	106 864
D) 1er octobre 2025	95 896	98 085	100 266	102 449	104 630	106 814	109 001

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	84 187	86 183	88 159	90 165	92 151
A) 1er octobre 2022	87 134	89 199	91 245	93 321	95 376
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	88 223	90 314	92 386	94 488	96 568
B) 1er octobre 2023	90 870	93 023	95 158	97 323	99 465
C) 1er octobre 2024	92 687	94 883	97 061	99 269	101 454
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	96 858	99 153	101 429	103 736	106 019
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	97 100	99 401	101 683	103 995	106 284
D) 1er octobre 2025	99 042	101 389	103 717	106 075	108 410

Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective

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

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	94 141	96 124	98 114
A) 1er octobre 2022	97 436	99 488	101 548
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	98 654	100 732	102 817
B) 1er octobre 2023	101 614	103 754	105 902
C) 1er octobre 2024	103 646	105 829	108 020

Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	108 310	110 591	112 881
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	108 581	110 867	113 163
D) 1er octobre 2025	110 753	113 084	115 426
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective			

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2021	88 197	90 453	92 708	94 967	97 216
A) 1er octobre 2022	91 284	93 619	95 953	98 291	100 619
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	92 425	94 789	97 152	99 520	101 877
B) 1er octobre 2023	95 198	97 633	100 067	102 506	104 933
C) 1er octobre 2024	97 102	99 586	102 068	104 556	107 032
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	101 472	104 067	106 661	109 261	111 848
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	101 726	104 327	106 928	109 534	112 128
D) 1er octobre 2025	103 761	106 414	109 067	111 725	114 371
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective					

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

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2021	99 482	101 740	103 995
A) 1er octobre 2022	102 964	105 301	107 635
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	104 251	106 617	108 980
B) 1er octobre 2023	107 379	109 816	112 249
C) 1er octobre 2024	109 527	112 012	114 494
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	114 456	117 053	119 646
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	114 742	117 346	119 945
D) 1er octobre 2025	117 037	119 693	122 344
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective			

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	92 653	95 353	98 057	100 750	103 459
A) 1er octobre 2022	95 896	98 690	101 489	104 276	107 080
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	97 095	99 924	102 758	105 579	108 419
B) 1er octobre 2023	100 008	102 922	105 841	108 746	111 672
C) 1er octobre 2024	102 008	104 980	107 958	110 921	113 905
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	106 598	109 704	112 816	115 912	119 031
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	106 864	109 978	113 098	116 202	119 329
D) 1er octobre 2025	109 001	112 178	115 360	118 526	121 716
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective					

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

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
\$) 1er octobre 2021	106 161	108 865	111 569
A) 1er octobre 2022	109 877	112 675	115 474
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	111 250	114 083	116 917
B) 1er octobre 2023	114 588	117 505	120 425
C) 1er octobre 2024	116 880	119 855	122 834
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	122 140	125 248	128 362
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	122 445	125 561	128 683
D) 1er octobre 2025	124 894	128 072	131 257
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective			

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

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	102 256	105 342	108 432	111 514	114 598
A) 1er octobre 2022	105 835	109 029	112 227	115 417	118 609
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	107 158	110 392	113 630	116 860	120 092
B) 1er octobre 2023	110 373	113 704	117 039	120 366	123 695
C) 1er octobre 2024	112 580	115 978	119 380	122 773	126 169
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	117 646	121 197	124 752	128 298	131 847

Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	117 940	121 500	125 064	128 619	132 177
D) 1er octobre 2025	120 299	123 930	127 565	131 191	134 821
Les infirmières praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective					

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

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 1er octobre 2021	117 683	120 764	123 848
A) 1er octobre 2022	121 802	124 991	128 183
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	123 325	126 553	129 785
B) 1er octobre 2023	127 025	130 350	133 679
C) 1er octobre 2024	129 566	132 957	136 353
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	135 396	138 940	142 489
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	135 734	139 287	142 845
D) 1er octobre 2025	138 449	142 073	145 702
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective			

NU-HOS-8 / NU-CHN-8 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 1er octobre 2021	104 188	107 651	111 107	114 572	117 688
A) 1er octobre 2022	107 835	111 419	114 996	118 582	121 807
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	109 183	112 812	116 433	120 064	123 330
B) 1er octobre 2023	112 458	116 196	119 926	123 666	127 030
C) 1er octobre 2024	114 707	118 520	122 325	126 139	129 571
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	119 869	123 853	127 830	131 815	135 402
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	120 169	124 163	128 150	132 145	135 741
D) 1er octobre 2025	122 572	126 646	130 713	134 788	138 456
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective					

NU-HOS-8 / NU-CHN-8 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 1er octobre 2021	121 487	124 943	127 950	130 957

A) 1er octobre 2022	125 739	129 316	132 428	135 540
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	127 311	130 932	134 083	137 234
B) 1er octobre 2023	131 130	134 860	138 105	141 351
C) 1er octobre 2024	133 753	137 557	140 867	144 178
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	139 772	143 747	147 206	150 666
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	140 121	144 106	147 574	151 043
D) 1er octobre 2025	142 923	146 988	150 525	154 064
Les infirmier-ères praticien-nes NU-HOS-04 / NU-CHN-04 seront transférées à une nouvelle grille salariale NU-PRA dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective				

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % pour un total composé de 7,938 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C », « Y » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et 2 plus l'augmentation économique de 2 %, un rajustement de marché de 4,5 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 15,338 % des taux du 1er octobre 2021.

Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées-s à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées aux niveaux NU HOS 1 et NU CHN 1 est de six (6) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées aux niveaux NU HOS 2 à NU HOS 6 et aux niveaux NU CHN 2 à NU CHN 8 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.
3. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation, avant la date d'application citée précédemment, demeure inchangée.

**

Administration des rajustements de la rémunération

4. Toutes les personnes salariées payées aux niveaux NU HOS 1 à 6 et NU CHN 1 à 8 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, X, B, C, Y, Z et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

Niveau NU CHN à Services aux Autochtones 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 Services aux Autochtones Canada
6. Le taux de rémunération au moment de la première (1^{re}) nomination à Services aux Autochtones Canada aux niveaux NU CHN 2 à NU CHN 4 dans des communautés éloignées et isolées (types 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 6(a), (b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux :
 - a. l'infirmière ou l'infirmier comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommé au premier (1^{er}) échelon;

- b. l’infirmière ou l’infirmier comptant plus de trois (3) ans d’expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommé au deuxième (2e) échelon;
- c. l’infirmière ou l’infirmier 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

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 ou un infirmier sans aucune expérience ou sans expérience récente, ou comptant moins d’une (1) année d’expérience récente, sera nommé au premier (1er) échelon du niveau NU HOS 1 ou au premier (1er) échelon du niveau NU CHN 1;
 - b. une infirmière ou un infirmier nommé aux niveaux NU HOS 2, NU CHN 2, NU HOS 3 ou NU CHN 3, sera rémunéré au moment de la nomination selon l’échelon applicable comme suit :
 - i. l’infirmière ou l’infirmier comptant plus d’une (1) année d’expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommé au premier (1er) échelon;
 - ii. l’infirmière ou l’infirmier comptant plus de trois (3) ans d’expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommé au deuxième (2e) échelon;
 - iii. l’infirmière ou l’infirmier comptant plus de cinq (5) ans d’expérience récente est nommé 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. Infirmière ou infirmier en instance d’immatriculation

- a. Nominations, généralités

Toutes les nominations de personnes admissibles à l’immatriculation à titre d’infirmière ou d’infirmier 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 ou d’infirmier 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 de personne salariée à « durée d'emploi déterminée » d'une infirmière ou d'un infirmier en instance d'immatriculation est stipulé dans l'appendice « A ».

c. Nomination lors de l'immatriculation

Lors de l'immatriculation à titre d'infirmière ou d'infirmier dans une province ou un territoire du Canada, toute personne salariée nommée à titre d'infirmière ou d'infirmier en instance d'immatriculation est nommée au niveau pour lequel elle est qualifiée (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 ou d'infirmier en instance d'immatriculation si aucune formation officielle ou cours supplémentaire n'est nécessaire, même si la personne salariée peut devoir réussir des examens de compétence;
ou
- ii. la date de la réussite des examens de compétence en vue de l'immatriculation lorsqu'une formation officielle ou un cours supplémentaire est nécessaire.

En aucun cas la date de nomination ne doit être postérieure à la date d'immatriculation.

**Appendice « A-2 »

NU : groupe Sciences infirmières Sous-groupe : Évaluateurs médicaux (EMA) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement du marché
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - Rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

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 2021	80 121	82 124	84 178	86 280	88 437	90 647
A) 1er octobre 2022	82 925	84 998	87 124	89 300	91 532	93 820
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	83 962	86 060	88 213	90 416	92 676	94 993
B) 1er octobre 2023	86 481	88 642	90 859	93 128	95 456	97 843
C) 1er octobre 2024	88 211	90 415	92 676	94 991	97 365	99 800
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	92 180	94 484	96 846	99 266	101 746	104 291
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	92 410	94 720	97 088	99 514	102 000	104 552
D) 1er octobre 2025	94 258	96 614	99 030	101 504	104 040	106 643

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 2021	87 453	89 642	91 882	94 178	96 535	98 948
A) 1er octobre 2022	90 514	92 779	95 098	97 474	99 914	102 411
X) 1er octobre 2022 - Rajustement salarial	91 645	93 939	96 287	98 692	101 163	103 691
B) 1er octobre 2023	94 394	96 757	99 176	101 653	104 198	106 802
C) 1er octobre 2024	96 282	98 692	101 160	103 686	106 282	108 938
Y) 1er octobre 2024 - Rajustement du marché	100 615	103 133	105 712	108 352	111 065	113 840
Z) 1er octobre 2024 - Rajustement salarial	100 867	103 391	105 976	108 623	111 343	114 125

D) 1er octobre 2025	102 884	105 459	108 096	110 795	113 570	116 408
----------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'appendice « BB », sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. Augmentations année 1 (2022) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,794 % des taux du 1er octobre 2021.
- b. Augmentations année 2 (2023) (c'est-à-dire, « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % pour un total composé de 7,938 % des taux du 1er octobre 2021.
- c. Augmentations année 3 (2024) (c'est-à-dire, « C », « Y » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 et 2 plus l'augmentation économique de 2 %, un rajustement de marché de 4,5 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour un total composé de 15,338 % des taux du 1er octobre 2021.

Notes sur la rémunération

Administration des rajustements de la rémunération

1. Toutes les personnes salariées qui sont rémunérées aux niveaux NU EMA 1 et NU EMA 2 de l'échelle des taux de rémunération sont rémunérées, aux dates d'entrée en vigueur à l'appendice « A », aux échelles de taux A, X, B, Y, C, Z et D, au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération.

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

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées aux niveaux NU-EMA-1 et NU-EMA-2 est de douze (12) mois. Une personne salariée à temps partiel qui, à la date de signature de l'appendice « A-2 », 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 personnes salariées à temps partiel sera établie à compter de cette date.

**Appendice « A-3 »

NU : groupe Sciences infirmières Sous-groupe : (PRA) taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- Z) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective - Mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA
 R) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective - L'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes prévue sous l'appendice « U » sera supprimée et intégrée à la grille salariale NU-PRA
 D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

NU-PRA-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	97 100	99 401	101 683	103 995	106 284	108 581
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective -Intégration de l'indemnité des infirmier-ères praticien-nes (NP)	117 800	120 101	122 383	124 695	126 984	129 281
D) 1er octobre 2025	120 156	122 503	124 831	127 189	129 524	131 867

NU-PRA-01 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	110 867	113 163
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	131 567	133 863
D) 1er octobre 2025	134 198	136 540

NU-PRA-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	101 726	104 327	106 928	109 534	112 128	114 742
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	118 976	121 577	124 178	126 784	129 378	131 992
D) 1er octobre 2025	121 356	124 009	126 662	129 320	131 966	134 632

NU-PRA-02 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	117 346	119 945
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	134 596	137 195
D) 1er octobre 2025	137 288	139 939

NU-PRA-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	106 864	109 978	113 098	116 202	119 329	122 445
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	121 814	124 928	128 048	131 152	134 279	137 395

D) 1er octobre 2025	124 250	127 427	130 609	133 775	136 965	140 143
----------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

NU-PRA-03 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	125 561	128 683
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	140 511	143 633
D) 1er octobre 2025	143 321	146 506

NU-PRA-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	117 940	121 500	125 064	128 619	132 177	135 734
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	130 590	134 150	137 714	141 269	144 827	148 384
D) 1er octobre 2025	133 202	136 833	140 468	144 094	147 724	151 352

NU-PRA-04 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	139 287	142 845
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	151 937	155 495
D) 1er octobre 2025	154 976	158 605

NU-PRA-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	120 169	124 163	128 150	132 145	135 741	140 121
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	132 819	136 813	140 800	144 795	148 391	152 771
D) 1er octobre 2025	135 475	139 549	143 616	147 691	151 359	155 826

NU-PRA-05 : taux de rémunération annuels (en dollars) (suite)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
Z) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - mise en œuvre de la grille salariale NU-PRA	144 106	147 574	151 043
R) dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective - Intégration de l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes (NP)	156 756	160 224	163 693
D) 1er octobre 2025	159 891	163 428	166 967

Notes sur la rémunération

1. Les personnes salariées rémunérées à titre qu'infirmier-ères praticien-nes conformément à la grille salariale NU-PRA ne recevront pas l'indemnité en vertu de l'appendice « G » : indemnité de rôle élargi de pratique ou l'indemnité en vertu de l'appendice « H » : indemnité d'infirmiers-ère responsable pour les infirmiers-ères de Services aux Autochtones Canada.

Mesures transitoires :

1. Dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective, la grille salariale NU-PRA s'appliquera aux personnes salariées NU-CHN et NU-HOS aux niveaux 4 à 8 qui exercent les tâches cliniques d'infirmiers-ères praticien-nes et qui reçoivent l'indemnité pour les infirmiers-ères praticien-nes conformément à l'appendice « U ».

2. Les personnes salariées qui reçoivent l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes seront déplacées vers l'échelon correspondant (le même échelon) dans la grille salariale NU-PRA comme suit :
 - Les NU-CHN 4 et NU-HOS 4 seront rémunérés au niveau 1 de l'échelle NU-PRA;
 - Les NU-CHN 5 et NU-HOS 5 seront rémunérés au niveau 2 de l'échelle NU-PRA;
 - Les NU-CHN 6 et NU-HOS 6 seront rémunérés au niveau 3 de l'échelle NU-PRA;
 - Les NU-CHN 7 et NU-HOS 7 seront rémunérés au niveau 4 de l'échelle NU-PRA;
 - Les NU-CHN 8 et NU-HOS 8 seront rémunérés au niveau 5 de l'échelle NU-PRA.
3. Les personnes salariées NU-CHN et NU-HOS aux niveaux 4 à 8 qui exercent les tâches cliniques d'infirmiers-ères praticien-nes et reçoivent l'indemnité pour les infirmier-ères praticien-nes conformément à l'appendice « U » et qui sont déplacées dans la grille salariale NU-PRA maintiendront leur période d'augmentation d'échelon aux fins d'augmentations salariales futures.

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les personnes salariées aux niveaux NU PRA 1 à 5 est de douze (12) mois. Une personne salariée 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 employé-e-s à temps partiel sera établie à compter de cette date.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'une personne salariée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommée 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 une personne salariée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation, avant la date d'application citée précédemment, demeure inchangée.

Administration des rajustements de la rémunération

3. Toutes les personnes salariées payées de l'échelle des taux de rémunération NU-PRA niveaux 1 à 5 sont rémunérées, aux dates d'entrée en vigueur figurant à l'appendice « A », selon les échelles de taux D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux.

Niveau NU-PRA à Services aux Autochtones Canada dans les communautés éloignées et isolées

4.
 - 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 Services aux Autochtones Canada

5. Le taux de rémunération au moment de la première (1re) nomination à Services aux Autochtones Canada aux niveaux NU PRA 1 dans des communautés éloignées et isolées (types 1 et 2) comme il est défini aux alinéas 6(a), (b) et c) seront rémunérés au moment de la nomination selon l'échelle salariale qui s'applique à l'échelle de taux :
 - a. l'infirmière ou l'infirmier comptant plus d'une (1) année d'expérience récente mais moins de trois (3) ans est nommé au premier (1er) échelon;
 - b. l'infirmière ou l'infirmier comptant plus de trois (3) ans d'expérience récente mais moins de cinq (5) ans est nommé au deuxième (2e) échelon;
 - c. l'infirmière ou l'infirmier 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.

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 ou infirmier autorisé, 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'études prévu au paragraphe 6 ci-dessous.	1 650 \$
(ii) Deux certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champs d'étude prévu au paragraphe 6 ci-dessous.	2 200 \$
(iii) Trois certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champs 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

Une personne salariée 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 30e jour du mois d'août 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada	L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Sandra Hassan Luc Presseau	Debi Daviau Jean-Paul Leduc

****Appendice « C » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant une consultation des systèmes de gestion informelle des conflits**

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut).

Les parties reconnaissent l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits inclusive où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.

Afin de faciliter l'identification des besoins spécifiques en matière de gestion informelle des conflits dans les ministères ou les organisations, l'employeur s'engage à consulter l'Institut sur les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles aux fonctionnaires de l'administration publique centrale (AC).

De plus, afin d'identifier les opportunités d'améliorer les SGIC dans l'AC, l'employeur consultera l'Institut sur les considérations liées à l'équité en matière d'emploi, à la diversité et à l'inclusion (EEDI), y compris celles liées aux peuples autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis).

L'employeur débutera la consultation dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la convention collective. L'employeur s'efforcera de finaliser l'examen et de présenter les conclusions à l'Institut dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

****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 psychiatres 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 2026, les psychiatres médico-légaux qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
- b. Les personnes salariées 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 la personne salariée.
- 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 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de la personne salariée.
- 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 de l'employé conformément au paragraphe 39.03.
4. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où elle est suspendue 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 et infirmiers de Services aux Autochtones 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 Services aux Autochtones Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (types 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 consultant et consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières et infirmiers dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 infirmières et infirmiers surveillants, qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (types 1 ou 2).
2. Les parties conviennent que ces personnes salariées, c'est-à-dire les NU-CHN de Services aux Autochtones Canada embauchées 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 six mille sept cent cinquante dollars (6 750 \$) payable le mois où la personne salariée est embauchée et un second versement de neuf mille sept cent cinquante dollars (9 750 \$) payable après douze (12) mois.

****Indemnité de recrutement**

Dans le mois d'embauche	Douze (12) mois après l'embauche
6 750 \$	9 750 \$

- b. Les personnes salariées à temps plein nommées 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 toute personne salariée 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. La personne salariée 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. Les personnes salariées à temps partiel reçoivent l'indemnité au prorata, en fonction des heures de travail stipulées dans la lettre d'offre en pourcentage des heures à temps plein. Cet alinéa expirera à la signature d'une nouvelle convention collective pour le groupe SH.
- f. L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du traitement de la personne salariée.
- g. La personne salariée 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 Services aux Autochtones Canada.
- 4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Services aux Autochtones 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 et infirmiers travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières et infirmiers 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 du directeur ou de la directrice des soins infirmiers régionale (DSIR) (ou homologue régional). Le DSIR (ou homologue régional) soumettra la question au directeur exécutif régional ou directrice exécutive régionale, qui examinera les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau de l'infirmière en chef de la SAC recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur exécutif régional ou la directrice exécutive régionale communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité de la haute gestion 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 la ou le DSIR a reçu la demande initiale d'examen.

6. Une personne salariée peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable ou infirmier responsable) pourvu qu'elle satisfasse aux conditions des appendices en question.
7. Une personne salariée 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. Une personne salariée 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 et infirmiers de Services aux Autochtones 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 Services aux Autochtones Canada qui sont affectés de façon permanente à des postes de soins infirmiers dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (types 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 consultantes et consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières et infirmiers dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux NU-CHN-5 infirmières ou infirmiers surveillants, qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (types 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 2022 et jusqu'au 30 septembre 2026, les personnes salariées NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
- b. Les personnes salariées 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	16 500 \$	63,24 \$

- a. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

- b. 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.
 - c. Seules les personnes salariées nommées pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
 - d. La personne salariée n'est admissible à la présente indemnité qu'une fois qu'elle a travaillé douze (12) mois civils, continus ou non, et touché au moins dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois.
3. La personne salariée 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 Services aux Autochtones Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Services aux Autochtones 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 et infirmiers 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 du directeur ou de la directrice des soins infirmiers régionale (DSIR) (ou homologue régional). Le DSIR (ou homologue régional) soumettra la question au directeur exécutif régional ou directrice exécutive régionale, qui examinera les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau de l'infirmière en chef de la SAC recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur exécutif régional ou la directrice exécutive régionale communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité de la haute gestion 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 la ou le DSIR a reçu la demande initiale d'examen.

7. La personne salariée nommée ou affectée temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de types 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'indemnité pour la durée de la nomination ou de l'affectation. La personne salariée qui suit le Programme d'habiletés en soins primaires dans une communauté qui n'est pas de types 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'indemnité pendant la formation.
8. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où elle est suspendue ou en congé non payé.
9. Une personne salariée peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices « G » (rôle élargi) et « H » (infirmière responsable ou infirmier responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions de tous les appendices en question.
10. Une personne salariée 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 et infirmiers de Services aux Autochtones 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 Services aux Autochtones 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 ou consultantes en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières et infirmiers dans ces communautés.
2. Les parties conviennent que les personnes salariées 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 personnes salariées NU CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les personnes salariées 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 la personne salariée.
- 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. La personne salariée 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 de la personne salariée conformément au paragraphe 39.03.

4. **Définitions**

- c. « 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 »).
 - d. « 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 »).
 - e. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
5. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des NU-CHN de Services aux Autochtones 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 et infirmiers travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

Une demande visant à accorder les indemnités aux infirmières et infirmiers 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 du directeur ou de la directrice des soins infirmiers régionale (DSIR) (ou homologue régional). Le DSIR (ou homologue régional) soumettra la question au directeur exécutif régional ou directrice exécutive régionale, qui examinera les besoins en services infirmiers de la communauté.

Le Bureau de l'infirmière en chef de la SAC recevra copie de toute la correspondance.

Le directeur exécutif régional ou la directrice exécutive régionale communiquera le résultat de l'examen régional et les recommandations issues de celui-ci à la réunion du comité de la haute gestion 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 la ou le DSIR a reçu la demande initiale d'examen.

7. Dans la mesure où la personne salariée satisfait aux conditions de tous les appendices en question, une personne salariée peut recevoir :

- a. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « E » (recrutement) et « H » (infirmière responsable ou infirmier responsable);
ou
- b. la présente indemnité et celles prévues aux appendices « F » (maintien en poste) et « H » (infirmière responsable ou infirmier 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. La personne salariée 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, elle deviendra à nouveau admissible à la présente indemnité.
 - c. La personne salariée qui touche déjà une indemnité et qui suit le cours continuera de recevoir l'indemnité pendant qu'elle suit le cours.
9. L'employeur tâchera de faire en sorte que les infirmières et infirmiers appelés à remplir des fonctions élargies puissent suivre le Programme d'habiletés en soins primaires dans l'année suivant leur nomination.
10. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où elle est suspendue 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 ou d'infirmier responsable pour les infirmières et infirmiers de Services aux Autochtones Canada**

**

1. En vue de reconnaître les fonctions professionnelles des infirmières responsables et infirmiers responsables, l'employeur versera une indemnité spéciale aux NU-CHN de Services aux Autochtones Canada qui exercent les fonctions de postes d'infirmières responsables et d'infirmiers responsables au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les personnes salariées 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 personnes salariées NU-CHN qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les personnes salariées 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 et infirmier responsable	6 000 \$	23 \$

- c. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de la personne salariée.
 - 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 ou l'infirmier 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 de la personne salariée conformément au paragraphe 39.03.
4. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où elle est suspendue ou en congé non payé.

5. Dans la mesure où la personne salariée satisfait aux conditions de tous les appendices en question, la personne salariée 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 et infirmiers de Services aux Autochtones 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 des voyages, comme décrit ci-dessous, aux NU-CHN de Services aux Autochtones 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 personnes salariées travaillant et vivant dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations et non à leurs personnes à charge (au sens de la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État).

**

2. Le présent protocole ne s'applique pas aux infirmières et infirmiers de relève ou aux personnes qui ne font plus partie de l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention.

**

3. Les personnes salariées qui satisfont aux conditions d'admissibilité stipulées au paragraphe 4 se verront offrir de la façon suivante :
 - a. Infirmières à temps plein : deux (2) voyages pour chaque période de douze (12) mois d'emploi continu dans une communauté éloignée ou isolée;
 - b. Infirmières à temps partiel : un voyage 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, la personne salariée 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 4(a), la période de temps consacrée au Programme d'habiletés en soins primaires ne peut être incluse 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 5(a)(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 la personne salariée 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 Services aux Autochtones 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 personnes salariées 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 personnes salariées PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les personnes salariées 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 \$

Indemnité provisoire : psychologues certifiés titulaires d'une maîtrise

Montant annuel	Montant quotidien
6 000 \$	23 \$

- c. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de la personne salariée.
- 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 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de la personne salariée
 - f. La personne salariée PS qui est tenue 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 personnes salariées 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 de la personne salariée conformément au paragraphe 39.03.
 4. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où elle est suspendue ou en congé non payé.
 5. Une personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées MD qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. À compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les personnes salariées MD qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les personnes salariées 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 la personne salariée.
- 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 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de la personne salariée.

- f. La personne salariée 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 personnes salariées 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 de la personne salariée conformément au paragraphe 39.03.
4. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où elle est suspendue 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 2022 et jusqu'au 30 septembre 2026, les personnes salariées NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - i. Les personnes salariées 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. Personnes salariées dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal :
 - A. droit à l'indemnité : les personnes salariées 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 personnes salariées 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 \$

- b. L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de la personne salariée.
 - c. 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.
 - d. Sous réserve de l'alinéa (e) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de la personne salariée.
 - e. La personne salariée 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 personnes salariées 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 de la personne salariée conformément au paragraphe 39.03.
 4. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où elle est suspendue 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 personnes salariées PS qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les personnes salariées 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 2(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
 - f. La personne salariée 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 personnes salariées 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 de la personne salariée conformément au paragraphe 39.03.
 4. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu ou en congé non payé.
 5. Une personne salariée 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 ou infirmier en disponibilité pour les infirmières et infirmiers de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

Services aux Autochtones Canada maintiendra et continuera d'appliquer la politique sur la deuxième infirmière ou infirmier en disponibilité dans toutes les communautés éloignées ou isolées.

****Appendice « O » - Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé**

Objet : personne salariée en congé pendant ou après un événement critique à Services aux Autochtones Canada (SAC)

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 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 personnes salariées en congé pendant ou après un événement critique à SAC.

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 personnes salariées.

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 » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité et le congé parental**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives CP, IT, NR, RE, SH et SP.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser le congé de maternité non payé, le congé parental non payé, l'indemnité de maternité, l'indemnité parentale et l'indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides afin :

- d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur;
- comparer les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Institut. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, d'un commun accord, se prévaloir de l'article 51 si une révision s'avérait nécessaire.

Ce PE expire à la date d'expiration de cette convention collective.

****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 Personnes salariées

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 Personnes salariées excédentaires
- **4.3 Personnes mises en disponibilité

Partie V : protection salariale

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur

Partie VI : options offertes aux personnes salariées

- 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 personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité

Généralités

Application

**

Le présent appendice s'applique à toutes les personnes salariées nommées pour une période indéterminée.

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 du Canada (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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces personnes salariées 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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquelles 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 personnes salariées 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* (LEFP) 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 la personne salariée 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'une personne salariée optante (non excédentaire) ou une personne salariée excédentaire qui est excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1 (a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec une personne salariée non touchée (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition (MST) ou une indemnité d'études.

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 le secteur public fédéral* (LRTSPF), 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 une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour laquelle il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. La personne salariée 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 une personne salariée nommée pour une période indéterminée touchée par une situation de réaménagement des effectifs 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 MST (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 dix-sept mille dollars (17 000 \$).

mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à la personne salariée optante à laquelle l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La MST 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) une personne salariée 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 une personne salariée excédentaire.

mise en disponibilité accélérée (accelerated lay-off)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'une personne salariée excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de la personne salariée 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. La personne salariée 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 de la personne salariée en vigueur à la date de l'offre;
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de la personne salariée, 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.

**

organisation (organization)

Tout conseil, agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la LGFP qui n'est pas un ministère.

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.

personne salariée excédentaire (surplus employee)

personne salariée nommée pour une période indéterminée déclarée officiellement excédentaire par écrit par l'administrateur général dont elle relève.

personne salariée optante (opting employee)

personne salariée nommée 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. La personne salariée a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes au paragraphe 6.4 du présent appendice.

personne salariée touchée (affected employee)

personne salariée nommée pour une période indéterminée qui a été avisée par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

priorité de personne salariée excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée conformément à l'article 5 du REFP et selon l'article 40 de la LEFP aux personnes salariées excédentaires afin de leur permettre d'être nommées

en priorité à d'autres postes dans l'administration publique fédérale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles.

priorité de personne 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 une personne salariée optante à laquelle 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(4) de la LEFP, pour tout poste pour lequel la CFP est convaincue que la personne rencontre les qualifications essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est définie sous le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP).

priorité de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination accordée, conformément au paragraphe 10(1) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, à certaines personnes salariées 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 déclarées excédentaires.

réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs personnes salariées nommées 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 la personne salariée ne veut pas être réinstallée 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 personnes salariées touchées, aux personnes salariées 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'une personne salariée excédentaire ou mise 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 la personne salariée.

rémunération (pay)

Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la convention collective de la personne salariée.

statut de personne salariée excédentaire (surplus status)

Une personne salariée nommée pour une période indéterminée a le statut de personne salariée excédentaire à compter de la date à laquelle elle est déclarée excédentaire jusqu'à ce qu'elle soit mise en disponibilité, qu'elle soit nommée pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut de personne salariée excédentaire soit annulé ou qu'elle 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.

**

unité de travail (work unit)

Un groupe distinct de personnes salariées qui offrent un service ou un programme particulier tel que défini par les exigences opérationnelles déterminées par l'organisation.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de sa compétence.

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 personnes salariées en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre de personnes salariées placées sans recyclage; le nombre de personnes salariées recyclées (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les personnes salariées ont été nommées et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux personnes salariées.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) 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*
- *Code des valeurs et d'éthique de la fonction publique*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Directive sur les conditions d'emploi
- Directive sur la réinstallation 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 agentes et agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agentes et agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application de l'appendice à la directrice principale ou au directeur principal, Groupes exclus et politiques administratives, Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Secteur des relations avec les personnes salariées et de la rémunération globale, SCT.

Les demandes des personnes salariées pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites à la conseillère ou au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou à la conseillère 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 personnes salariées nommées pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas elles-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'elles soient traitées 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 personnes salariées nommées 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 agentes et 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 personnes salariées 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 personnes salariées touchées et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'une personne salariée 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 ladite personne salariée par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la présidente ou 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 la personne salariée est déclarée excédentaire à compter de la date précisée;
ou
- b. la personne salariée est déclarée optante 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 la personne salariée assujettie au réaménagement des effectifs pour laquelle 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 la personne salariée optante pour examiner les trois options expliquées à

la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si la personne salariée ne fait pas de choix, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1 (a), une priorité de personne salariée excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'une personne salariée touchée nommée 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 la personne salariée.

1.1.10 Le ministère ou l'organisation informe par écrit la CFP du statut d'excédentaire de la personne salariée et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la CFP une déclaration écrite dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer la personne salariée excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.12 Les ministères ou les organisations informent la présidente ou 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 personnes salariées touchées sont connues, 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'ils figurent dans la base de données ministérielle ou organisationnelle sur les personnes salariées.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les personnes salariées qu'elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent 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'une personne salariée a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'elle n'est pas mobile, qu'elle ne peut pas être recyclée en moins de deux (2) ans ou qu'elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs personnes salariées touchées 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 personnes salariées 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 de personnes salariées excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'elles occupaient au moment où

elles ont été déclarées excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les personnes salariées 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 personnes concernées peuvent être recyclées.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs personnes salariées excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

1.1.19 Les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallées si elles déclarent être disposées à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectées ou d'être nommées à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucune ou aucun bénéficiaire de priorité ou une 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 aucune personne salariée excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité que le poste intéresse et qui pourrait acquérir les compétences requises grâce au recyclage.

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache la personne salariée assume les frais de déplacement engagés par la personne concernée pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à la personne concernée conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation du CNM.

1.1.21 Aux fins de la Directive sur la réinstallation du CNM, les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallées conformément au présent appendice sont réputées être des personnes salariées réinstallées 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 des voyageuses ou voyageurs au sens de 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 personnes salariées 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'une personne salariée excédentaire est nommée 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 (1) 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 la personne salariée, conformément aux pouvoirs dévolus à la CFP.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut de la personne salariée nommée pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des personnes salariées excédentaires nommées 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. De plus, les ministères ou les organisations donnent de la rétroaction aux personnes salariées excédentaires et aux personnes mises en disponibilité lorsqu'elles n'obtiennent pas le poste pour lequel elles ont été référées.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'entrepreneures ou entrepreneurs, de conseillères ou conseillers, et l'utilisation de services de sous-traitance, de personnes salariées nommées pour une période déterminée et de toutes les autres personnes salariées nommées pour une période autre qu'indéterminée; dans la mesure du possible, ils évitent d'embaucher et de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les entrepreneures ou entrepreneurs, les services de sous-traitance, les conseillères ou conseillers ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination de personnes salariées 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 personnes salariées 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 de personnes salariées touchées ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux personnes salariées 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 à la présidente ou au président de l'IPFPC.

1.1.32 Si une personne salariée excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, elle sera susceptible d'être mise 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 personnes salariées désirent être réaffectées à moins qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux personnes salariées touchées 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 une personne salariée optante. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses conséquences sur la personne concernée;
- 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 la personne salariée;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de la personne salariée;
- f. la situation actuelle de la personne salariée (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 la personne salariée e(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 exemptée de la pénalité si elle 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 la personne salariée à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité de personne salariée excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « MST »; « indemnité d'études »;
- j. les options pour les personnes salariées 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 personnes salariées 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'elles 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 la personne salariée 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 la personne concernée a droit à la priorité en matière de dotation et qu'elle n'a pas été nommée à un poste;
 - o. un avertissement selon lequel, si la personne salariée refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclée et de continuer à être employée;
 - p. aviser les personnes salariées de leur droit d'être représentés par l'Institut en ce qui concerne l'application du présent appendice;
- et

**

- q. Le programme d'aide aux personnes salariées.

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des personnes salariées, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les personnes salariées 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 La personne salariée excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputée avoir été mise 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 personne salariée touchée chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut de personne salariée touchée et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut de personne salariée touchée.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera la personne salariée touchée, 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 du Canada (SCT)

1.2.1 Il incombe au SCT :

- 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 du Canada (CFP)

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la 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;
et
- 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 SCT les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations au présent appendice;
et
- b. des renseignements à l'Institut sur le nombre et la situation de leurs membres inscrites ou 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 CFP. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe « C » du présent appendice.

1.4 Personnes salariées

1.4.1 Les personnes salariées ont le droit d'être représentées par l'IPFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux personnes salariées directement touchées 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 6.4.1 (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'elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;

- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la CFP et les ministères 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 personnes salariées optantes 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 de personne salariée optante;
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 une personne salariée non touchée.

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Comme déjà mentionné à l'article 1.1.12, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Institut 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'Institut 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) personnes salariées nommées pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe confidentiellement et par écrit le SCT, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser une personne salariée potentiellement touchée, les ministères ou les organisations doivent aviser la présidente ou le président de l'Institut 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'une personne salariée soit avisée du réaménagement des effectifs. Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité touchée 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 personnes salariées qui seront vraisemblablement touchées 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 toutes les personnes salariées dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallées avec ladite unité ou d'être considérées personnes salariées visées par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les personnes salariées disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallées avec le poste. Si l'intention de la personne salariée est de ne pas être réinstallée avec le poste, l'administrateur général, après avoir tenu compte de tous les facteurs pertinents, peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à la personne salariée ou lui offrir les options du paragraphe 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les personnes salariées transférées avec leur unité de travail sont traitées 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 la personne salariée, mais rien n'empêche un administrateur général, après une consultation avec le SCT, d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à une personne salariée 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 la personne salariée.

3.1.5 La personne salariée qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclarée optante 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 personnes salariées touchées, des personnes salariées 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 La personne salariée, 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 Personnes salariées excédentaires

4.2.1 La personne salariée 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'aucune ou 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 la personne salariée excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer la personne salariée, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par la personne salariée n'est pas approuvée. À la demande de la personne salariée, une rétroaction écrite portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé, lui sera fournie.

**

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de la personne salariée soit satisfaisant. Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à la personne salariée des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.

4.2.4 Pendant son recyclage, la personne salariée excédentaire continue d'être employée par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunérée d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil veuille la 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 la personne salariée excédentaire continue d'être employée 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 La personne salariée qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mise 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, la personne salariée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallée se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucune ou aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et

**

- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage 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 personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommées 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 la personne salariée demeure en vigueur jusqu'à ce que celle-ci soit nommée ou déplacée à un poste dont le taux

maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste duquel elle a été déclarée excédentaire ou mise en disponibilité.

Partie VI : options offertes aux personnes salariées

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à une personne salariée touchée pour laquelle 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 la personne salariée. La personne salariée qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 La personne salariée 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

La personne salariée 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 La personne salariée optante 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. Elle ne peut changer d'option lorsqu'elle a fait son choix par écrit. Le ministère acheminera une copie du choix de la personne salariée à la présidente ou au président de l'IPFPC.

6.1.4 Si la personne salariée n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, elle sera réputée avoir choisi l'option 6.4.1 (a), priorité de personne salariée 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 MST ou de l'indemnité d'études, la personne salariée est inadmissible à ces options.

6.1.6 Le ministère ou organisation doit faire parvenir sans délai à la présidente ou 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 LEFP.

6.2 Programme de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les personnes salariées à quitter la fonction publique lorsqu'elles sont placées en statut touché avant de s'inscrire à un processus de sélection des personnes salariées aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD), et ne

s'applique pas si l'administrateur général peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux personnes salariées touchées dans l'unité de travail.

6.2.1 Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs dans lequel la main-d'œuvre sera réduite et qui touche cinq (5) personnes salariées ou plus de même groupe et niveau et de la même unité de travail et lorsque l'administrateur général ne peut pas fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable.

6.2.2 Lorsque ces programmes de départ volontaire sont mis en place, les personnes salariées, qui se portent volontaires et qui sont choisies, seront considérées comme personnes salariées optantes.

6.2.3 Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, la sélection des personnes salariées participantes 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'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1 (a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec une personne salariée non touchée (la personne salariée remplaçante) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

- a. Seule la personne salariée optante et excédentaire parce qu'elle a choisi l'option 6.4.1 (a) peut être affectée à un poste non touché à durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'une personne salariée dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas une personne salariée optante, se voit offrir un échange de postes, la MST 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 (1) semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de la personne salariée excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

**

6.3.4 Une personne salariée nommée pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'une personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1 (a). Il incombe cependant à la direction de décider si la personne salariée optante répond aux exigences du poste de la personne salariée remplaçante 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 La personne salariée optante ou une personne salariée excédentaire ayant choisi l'option 6.4.1 (a) qui prend la place d'une personne salariée non touchée doit, dans la mesure déterminée par l'employeur, répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. La personne salariée (la personne salariée remplaçante) qui prend la place d'une personne salariée optante doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf si elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. La personne salariée remplaçante sera rayée 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 personnes salariées de mêmes groupe et niveau. Deux (2) personnes salariées 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 pour cent (6 %).

6.3.8 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) personnes salariées concernées échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

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.

**

6.3.9 Si un échange de postes est rejeté, une rencontre pour discuter de la justification de la décision aura lieu à la demande de la personne salariée. Le représentant de l'agent négociateur peut assister à la réunion.

6.4 Options

6.4.1 Seule la personne salariée optante 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 de personne salariée 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, la personne salariée sera mise en disponibilité conformément à la LEFP. La personne salariée qui exerce cette option ou qui est présumée l'exercer est excédentaire.

- ii. À la demande de la personne salariée, 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 la personne salariée a choisi par écrit l'option 6.4.1 (a).
- iii. Lorsqu'une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1 (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 la personne salariée aurait touché si elle avait choisi l'option 6.4.1 (b), la MST.
- iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer une personne salariée excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b. Une MST, à savoir un montant forfaitaire versé à la personne salariée optante. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). La personne salariée qui choisit cette option doit démissionner, mais elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de la personne salariée, 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 6.4.1(b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) 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.

La personne salariée choisissant l'option 6.4.1 (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, la personne salariée 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, la personne

salariée est mise en disponibilité conformément à la LEFP, sauf si elle 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 la personne salariée optante qui choisit l'option 6.4.1 (b) ou 6.4.1 (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 La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1 (b) ou l'option 6.4.1 (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 La personne salariée qui choisit l'option 6.4.1 (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 personne salariée démissionnaire et mise en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.4.6 Toutes les personnes salariées optantes auront droit à un montant pouvant atteindre mille deux cents dollars (1 200 \$) 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 La personne salariée optante 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 nommée de nouveau dans la fonction publique, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

**

6.4.8 Nonobstant le paragraphe 6.4.7, la personne salariée optante qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requise de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et de l'équipement pertinent pour lesquels elle 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 la personne salariée intéressée 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 Une personne salariée excédentaire qui a choisi, ou est réputée avoir choisi, l'option 6.4.1 (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 personnes salariées 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 Toutes les personnes salariées 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 salariée 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 LGFP, 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 personne salariée à laquelle 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 la personne salariée ne soit pas partie 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 certaines personnes salariées soient encouragées à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,
et
- c. que la personne salariée a décidé de ne pas être réinstallée avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque personne salariée à laquelle 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 la personne salariée ne soit pas partie 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 certaines personnes salariées à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque la personne salariée 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 personne salariée à laquelle 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 la personne salariée ne soit pas partie 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 personnes salariées;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux personnes salariées.

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 delivery 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 la personne salariée (termination of employment)

le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f) de la LGFP.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organismes doivent donner avis à la présidente ou 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.

**

Un comité conjoint de réaménagement des effectifs et de diversification des modes d'exécution (RE DME) sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du ministère ou de l'organisation et de l'Institut. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE DME définira les règles de fonctionnement du comité.

**

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE DMES afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à la personne salariée pour l'aider à déterminer si elle 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 de personnes salariées à être embauchées) 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-personne salariée, 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 personnes salariées touchées par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujetties 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 de la successeure ou du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits de la successeure ou 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 personnes salariées exclues ou non représentées jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifie;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu dans l'administration publique centrale, conformément à la 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 de la successeure ou 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 personnes salariées directement touchées 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 toutes les personnes salariées auxquelles le nouvel employeur offre un emploi afin qu'elles puissent décider si elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 La personne salariée doit indiquer dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'avis écrit si elle accepte l'offre d'emploi.

7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur

7.5.1 La personne salariée visée 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 licenciée 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 la personne salariée n'était pas au courant de l'offre ou qu'elle 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 La personne salariée qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclarée optante ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 La personne salariée 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'une personne salariée 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 La personne salariée visée par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (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 équivalant 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 la personne salariée 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 équivalant 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 La personne salariée 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 équivalant 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 La personne salariée 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'elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'elle occupera

chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère 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 LGFP, 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 LGFP, soit embauchée à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire par le nouvel employeur où le travail de la personne salariée 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, la personne salariée 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'elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, la personne salariée qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits de la successeure ou 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 elle a droit au moment du transfert.

Cependant, la personne salariée qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 19.06(b) 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 la personne salariée 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 la personne salariée qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

la personne salariée sera considérée, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mise 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 personnes salariées. 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 (1) 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 personnes salariées

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 » : mesure de soutien à la transition

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
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 personnes salariées saisonnières ou à temps partiel embauchées 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 personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La CFP présentera les personnes salariées excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la LEFP, si elles 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 SCT des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations au présent appendice.
3. La CFP fournira aux personnes salariées 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 à l'Institut sur le nombre et la situation de leurs membres inscrites ou

inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique, au moyen de rapports présentés au Comité du réaménagement des effectifs du Conseil national mixte.

5. La CFP veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à toutes les personnes salariées nommées 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 à l'Institut sur les présentations des personnes salariées excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « *Guide sur les droits de priorité* ».

****Appendice « T » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant les congés pour affaires syndicales - Recouvrement des coûts**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le congé accordé à une personne salariée en vertu des paragraphes et alinéa 30.02, 30.10, 30.11, 30.13, et 30.14(a) de la convention collective sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Il est convenu que les congés payés accordés en vertu des paragraphes et alinéa susmentionnés qui concernent les affaires syndicales seront payés par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente, avec effet à la date de signature.

L'Institut rembourse ensuite à l'employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'employeur pour les avantages sociaux acquis par la personne salariée au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent protocole.

Un congé payé en sus de la période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier peut être accordé en vertu des paragraphes et alinéa ci-dessus dans des circonstances raisonnablement limitées. Lorsque le congé payé est prolongé dans de telles circonstances, l'Institut rembourse à l'employeur le salaire total versé, y compris les indemnités applicables, pour chaque jour-personne, plus un montant égal à treize virgule trois pour cent (13,3 %) du salaire total versé pour la période excédant trois (3) mois.

En aucun cas un congé payé en vertu des paragraphes et alinéa susmentionnés ne sera accordé pour une seule période consécutive de plus de trois (3) mois, ou pour des périodes cumulatives de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Le présent protocole d'entente ne modifie pas les critères d'approbation réguliers des congés pour affaires syndicales. Si la personne salariée se voit refuser un congé payé prolongé au-delà des trois (3) mois cumulatifs ou d'une seule période consécutive de trois (3) mois au cours d'un seul et même exercice financier et que son congé pour affaires syndicales est autrement approuvé conformément aux paragraphes pertinents de l'article 30, elle bénéficie alors d'un congé sans solde pour affaires syndicales.

Tous les deux (2) mois, et dans les cent vingt (120) jours suivant la fin de la période de congé pertinente, le ministère ou l'organisme d'embauche facturera à l'Institut le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque personne salariée figureront dans le relevé.

L'Institut convient de rembourser la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

**

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective ou au moment de la mise en œuvre du système de RH et de paye de la prochaine génération, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

****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 infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens pour le groupe Services de santé**

**

Mesures transitoires

Dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective :

- a. L'indemnité pour les infirmier-ères praticiennes et les infirmiers praticiens sera augmentée de 15 % et intégré à la grille salariale des infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens (NU-PRA) sous l'appendice « A »;
 - b. Lors de l'intégration de l'indemnité pour les infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens dans la grille salariale des infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens, l'appendice « U » sera automatiquement supprimé de la convention collective et sera retiré lors de la signature de la convention collective subséquente.
1. En vue de reconnaître les fonctions avancées des infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens et pour résoudre les problèmes de maintien en poste et de recrutement, l'employeur offrira une indemnité à toutes les personnes salariées qui exercent les tâches cliniques d'infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens présentement classifiés aux niveaux NU-CHN-4 ou NU-HOS-4, NU-CHN-5 ou NU-HOS-5, NU-CHN-6 ou NU-HOS-6, NU-CHN-7 ou NU-HOS-7, NU-CHN-8 ou NU-HOS-8 au sein du groupe Services de santé.
 2. Les parties conviennent que les personnes salariées qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Les personnes salariées NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines,
 - i. à compter du 1er octobre 2018 : NU-CHN-4 ou NU-HOS-4;
 - ii. à compter des dates déterminées par 2(a)(ii) de l'appendice « BB » protocole d'entente sur la mise en œuvre de la convention collective : NU-CHN-5 ou NU-HOS-5, NU-CHN-6 ou NU-HOS-6, NU-CHN-7 ou NU-HOS-7, et NU-CHN-8 ou NU-HOS-8.
 - b. Les personnes salariées 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 infirmières praticiennes et les infirmiers praticiens

Classification	Montant annuel	Montant quotidien
NU-CHN-4 ou NU-HOS-4	18 000 \$	69,00 \$
NU-CHN-5 ou NU-HOS-5	15 000 \$	57,50 \$
NU-CHN-6 ou NU-HOS-6	13 000 \$	49,83 \$
NU-CHN-7 ou NU-HOS-7, et NU-CHN-8 ou NU-HOS-8	11 000 \$	42,16 \$

- c. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de la personne salariée
 - 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. La personne salariée 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 la personne salariée 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 ou infirmier responsable.
 5. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de tous les appendices en question, une personne salariée 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. La personne salariée ne reçoit pas l'indemnité pour les périodes où elle 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 19.01(b) et (c) seront supprimés de la convention collective.

19.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, la personne salariée 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, la personne salariée 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 si elle 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 19.01(a)(i) ci-dessus.

b. Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01(c) et si la personne salariée 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 la personne salariée 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 la personne salariée, 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 la personne salariée, 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 la personne salariée compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être employée 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 la personne salariée justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle 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 la personne salariée justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle 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 la personne salariée 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

La personne salariée 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 19.01(b) (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 personnes salariées nommées 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 personnes salariées nommées 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 la personne salariée, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de la personne salariée 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 la personne salariée 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 19.07(c).

19.07 Choix de l'option

- a. L'employeur informe la personne salariée 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. La personne salariée informe l'employeur de l'option qu'elle a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. La personne salariée qui choisit l'option décrite à l'alinéa 19.06(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 19.06(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 19.06(b).
- d. La personne salariée qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.07(b) sera réputée avoir choisi l'option 19.06(b).

19.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où la personne salariée est nommée 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 19.01(b) 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 une personne salariée nommée pour une période indéterminée devient assujettie 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 la personne salariée le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, à la date où une personne salariée nommée pour une période déterminée devient assujettie à la présente convention après le 12 juin 2012 la personne salariée 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 la personne salariée le jour précédant la nomination.
- c. La personne salariée 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. La personne salariée qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 19.08(c) sera réputée avoir choisi l'option 19.06(b).

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 personnes salariées des services sociaux (SW) certifiées titulaires d'une maîtrise, pour l'exercice de fonctions de SW au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les personnes salariées 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 personnes salariées SW sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les personnes salariées reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré pour lequel la personne salariée est payée 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 la personne salariée.
 - 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 personnes salariées 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. La personne salariée ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où elle est suspendue 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 l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor concernant les mesures de transition pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada**

Le présent protocole d'entente confirme l'entente conclue entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) et le Conseil du Trésor (l'employeur) visant à rouvrir la convention collective des Services de santé (SH), qui expire le 30 septembre 2026, afin d'y inclure certains termes et conditions d'emploi propres aux membres civils (m.c.) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.

Dans le cadre de la réouverture, les conditions d'emploi convenues seront incorporées en annexe à la convention collective.

Au moment de son renouvellement, le libellé spécifique au m.c. sera incorporé aux articles pertinents dans la mesure du possible ou en tant qu'annexe (par exemple, sous la forme d'un protocole d'entente) lorsque les conditions d'emploi ne font pas l'objet d'un article de la convention collective. Chacune des mesures de transition comprend une section « Remarque » qui fournit des instructions spécifiques pour faciliter ce processus.

Les mesures de transition incluses dans le présent protocole d'entente et dans la convention collective des Services de santé s'appliqueront aux m.c. de la GRC classifiés SPS-CHP à compter du 27 novembre 2025.

Cette entente n'entraînera aucun paiement ou ajustement rétroactif. Il est entendu que tout changement entrera en vigueur conformément au calendrier de mise en œuvre de la convention collective figurant à l'appendice « BB » de la convention collective.

L'annexe A comprend toutes les conditions d'emploi convenues.

Annexe A

Termes et conditions d'emploi spécifiques aux membres civils (m.c.) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY

Un nouvel article sur la procédure de règlement des griefs spécifique aux membres civils de la GRC est ajouté à la convention collective des Services de santé.

Remarque : Le nouvel article sera inclus dans le corps de la convention collective (immédiatement après l'article existant sur la procédure de règlement des griefs) et retiré du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 30 septembre 2026. Une renumérotation de la convention collective sera nécessaire.

****Nouvel article : procédure de règlement des griefs**

Disposition de dérogation

Cet article s'applique aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY. Pour plus de clarté, l'article XX : procédure de règlement des griefs ne s'applique pas aux groupes DE, ND, MD, NU, OP, PH, PS, SW et VM.

XX.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*.

XX.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 238.24 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, la personne salariée a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'elle s'estime lésée par l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

XX.03 Griefs collectifs

Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des personnes salariées de l'unité de négociation qui s'estiment lésées 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 chacune des personnes salariées concernées.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les personnes salariées d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

XX.04 Griefs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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 une représentante ou à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou de son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un (1) seul palier, le grief étant présenté à une représentante ou à un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de sa représentante ou de son représentant.

XX.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteure ou l'auteur du grief est une personne salariée, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, une déléguée syndicale ou un délégué syndical, une ou un membre du personnel de l'Institut ou une autre représentante 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'auteure ou 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 personnes salariées et leurs superviseuses ou superviseurs et entre l'Institut et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'une personne salariée ou l'Institut annonce, dans les délais prescrits au paragraphe XX.12, qu'elle 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.

XX.06 L'auteure ou 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 sa superviseuse immédiate ou à son superviseur immédiat ou à la personne responsable localement qui, immédiatement :

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

XX.07 Le grief d'une personne salariée n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

XX.08 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteure ou 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 dans le cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par la clause XX.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'auteure ou de l'auteur du grief, cette procédure doit être suivie,
et
- b. une personne salariée 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.

XX.09 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier (1er) niveau de direction;
- b. palier 2 : palier intermédiaire de la gestion;
- c. palier final : le Commissaire ou un représentant autorisé.

XX.10 L'employeur désigne une représentante ou un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque personne salariée qui est assujettie 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 de la superviseure immédiate ou du superviseur immédiat ou de la personne responsable localement à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux personnes salariées au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des personnes salariées 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.

XX.11 Lorsqu'elle présente un grief, la personne salariée doit 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.

XX.12 L'auteure ou l'auteur du grief peut présenter un grief au premier (1er) palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe XX.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 XX.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.

XX.13 L'auteure ou 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'auteure ou 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'auteure ou l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe XX.14, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

XX.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.

XX.15 L'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps à la représentante ou au représentant compétent de l'Institut et à la personne salariée une copie de sa décision.

XX.16 Clause laissée intentionnellement libre pour permettre la symétrie des numéros de clause dans les articles 34 et XX.

XX.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.

XX.18 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe XX.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 de la GRC. De même, l'employeur est réputé 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'auteure ou 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.

XX.19 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteure ou l'auteur du grief et la représentante ou le représentant de l'Institut.

XX.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'auteure ou l'auteur du grief et l'Institut.

XX.21 Clause laissée intentionnellement libre pour permettre la symétrie des numéros de clause dans les articles 34 et XX.

XX.22 L'auteure ou l'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à sa superviseuse immédiate ou son superviseur immédiat ou à la personne responsable.

XX.23 L'auteur ou l'auteur du grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, elle ou il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

XX.24 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relative à l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale 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 le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

XX.25 La personne salariée 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 la personne salariée dans la procédure d'arbitrage.

XX.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 (2) parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la CRTESPF) 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 des deux (2) parties.
- b. Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux (2) parties, sous réserve du consentement des deux (2) parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Institut présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur ou 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 CRTESPF ou à l'arbitre au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucune ou aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f. La CRTESPF nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe de la présidente ou 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 CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes

sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.

- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialée par les représentantes et 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.

L'article 15 : congés annuels est modifié par l'ajout d'une nouvelle clause 15.03.

Note : La formulation modifiée sera incluse dans l'article concerné et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 30 septembre 2026.

****Article 15 : congés annuels**

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

La personne salariée acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle est rémunérée pour au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

L'alinéa 15.02(a) 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 15.02(b) et (c) ne s'appliquent pas au groupe MD

- b. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où survient son septième (7e) 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 quinzième (15e) 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

Nonobstant l'alinéa 15.02(a) ci-dessus, à compter du 27 novembre 2025, les dispositions suivantes s'appliqueront uniquement aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY seulement.

- a. L'employeur convient d'accepter les crédits de congé annuel non utilisés et acquis (solde) d'une personne salariée accumulés avant le 27 novembre 2025.

Pour plus de clarté, les banques de congés existantes ne seront pas calculées au prorata pour refléter le passage d'une semaine de travail de quarante (40) heures à une semaine de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

- b. L'employeur accepte de maintenir les crédits de congé annuel accumulés par les personnes salariées le jour précédant immédiatement le 27 novembre 2025. Ces personnes salariées conserveront leur droit aux congés annuels jusqu'au prochain seuil d'anniversaire de service, à condition que le calendrier d'accumulation des crédits de congés annuels contenu dans la présente convention collective soit égal ou supérieur à leur droit aux congés correspondants. Pour plus de clarté, à compter du 27 novembre 2025, le taux d'accumulation des congés annuels sera calculé au prorata pour refléter le passage d'une semaine de travail de quarante (40) heures à une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, conformément au tableau suivant :

Tableau de conversion	
Acquisition des crédits de congés annuels la veille du 27 novembre 2025 (c.-à-d. sur la base d'une semaine de travail de quarante (40) heures) (crédits horaires par mois)	Acquisition des crédits de congés annuels la veille du 27 novembre 2025 (c.-à-d. sur la base d'une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures) (crédits horaires par mois)
10	9,375
13,33	12,5
16,66	15,625
20	18,75

- c. Ajustement des congés annuels
Les personnes salariées se verront accorder une (1) seule fois quarante (40) heures de crédits de congé annuel et ces crédits ne seront pas assujettis aux dispositions de report de la convention collective. Pour plus de clarté, les personnes salariées n'auront droit au

- crédit de congé décrit à l'alinéa 15.03(c) qu'une (1) seule fois au cours de leur période totale d'emploi dans la fonction publique.
- d. Nonobstant le paragraphe 15.02 ci-dessus, les personnes salariées cessent d'accumuler des crédits de congé annuel lorsqu'elles sont en congé de maladie prolongé payé pour une période de douze (12) mois continus ou plus. L'accumulation des crédits de congé annuel reprend lorsque la personne salariée se présente au travail pendant au moins soixante-quinze (75) heures.
 - e. À compter du 27 novembre 2025, les personnes salariées deviennent assujetties à toutes les autres dispositions énoncées à l'article 15 : congés annuels.

(Renumérotation conséquente nécessaire)

15.04

**

- a. Aux fins des paragraphes 15.02 et 15.08 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 la personne salariée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à la personne salariée qui a touché une indemnité de départ au moment de son licenciement et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.
- b. Aux fins de l'alinéa 15.04(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.

L'article 19 : indemnité de départ est modifié comme suit :

Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'article concerné et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 30 septembre 2026.

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

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

**

a. **Mise en disponibilité (ou « licenciement par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie » tel que défini dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour les personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY)**

- i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu, la personne salariée 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 la personne salariée a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 19.01(a)(i) ci-dessus.

b. **Décès**

En cas de décès de la personne salariée, 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 la personne salariée compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être une personne salariée 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 (y compris « pour incapacité physique ou mentale », selon la définition dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour les personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY)**

- i. Lorsque la personne salariée compte de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou 20.2(1)(g) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque la personne salariée compte de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* ou 20.2(1)(e) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**

19.02 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à une personne salariée en vertu du présent article sera réduite de toute période d'emploi continu à l'égard de laquelle cette personne salariée a déjà bénéficié soit d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification compensatrice. L'indemnité de départ maximale prévue à cet article ne sera en aucun cas cumulée.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, 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 ou d'autres d'instruments politiques de la GRC est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour 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 la personne salariée a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de cessation d'emploi.

19.04 Nomination à un organisme distinct

La personne salariée qui démissionne pour accepter une nomination dans 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 aux termes de l'appendice « V ».

19.05 Pour les personnes salariées qui sont visées 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 ».

L'article 35 : ententes du Conseil national mixte est modifié comme suit :

Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'article concerné et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 30 septembre 2026.

****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 le secteur public fédéral* (LRTSPF) 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 LRTSPF.

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 la présidente ou le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'entente 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, font partie de la présente convention collective :

Directives du CNM

- Directive sur l'aide au transport quotidien
- Directive sur la prime au bilinguisme
- Directive sur la réinstallation intégrée du CNM (la présente directive s'applique aux personnes salariées classifiées DE, ND, MD, NU, OP, PH, PS, SW et VM seulement)
- Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- Directive sur les uniformes
- Directives sur le service extérieur
- Indemnités versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
- Directive sur la santé et la sécurité au travail
- Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
- Régime des soins dentaires de la fonction publique

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 ou la clause XX.01 de la procédure de règlement des griefs figurant à l'annexe A de l'appendice « X » de la présente convention collective. **Remarque :** *Au moment du renouvellement de la convention collective expirant le 30 septembre 2026, le numéro de l'article XX.01 sera remplacé par le numéro de l'article pertinent qui aura été inclus dans le corps de la convention collective.*

L'article 37 : normes de discipline est modifié comme suit :

Remarque : *La formulation modifiée sera incluse dans l'article concerné et retirée du présent protocole d'entente lors du renouvellement de la convention collective expirant le 30 septembre 2026.*

****Article 37 : normes de discipline**

**

Disposition de dérogation

Cet article ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.

Appendice « A » : Taux de rémunération annuels est modifié comme suit :

Remarque : *La section sur les taux de rémunération sera incluse dans l'appendice « A » et retirée du présent protocole d'entente lorsque la convention collective expirant le 30 septembre 2026 sera renouvelée.*

****Appendice « A »**

Taux de rémunération annuels

**

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - rajustement salarial
- R) En vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature - restructuration
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

Groupe SPS-CHP (Aumôniers) : taux de rémunération annuels (en dollars)**SPS-CHP-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	59 272	61 583	63 882	66 194	68 503		
A) 1er octobre 2022	61 347	63 738	66 118	68 511	70 901		
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	62 114	64 535	66 944	69 367	71 787		
B) 1er octobre 2023	63 977	66 471	68 952	71 448	73 941		
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	64 297	66 803	69 297	71 805	74 311		
C) 1er octobre 2024	65 583	68 139	70 683	73 241	75 797		
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	65 747	68 309	70 860	73 424	75 986		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - restructuration	65 747	68 309	70 860	73 424	75 986	78 638	81 382
D) 1er octobre 2025	67 062	69 675	72 277	74 892	77 506	80 211	83 010

SPS-CHP-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	67 464	70 105	72 749	75 397	78 034		
A) 1er octobre 2022	69 825	72 559	75 295	78 036	80 765		
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	70 698	73 466	76 236	79 011	81 775		
B) 1er octobre 2023	72 819	75 670	78 523	81 381	84 228		
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	73 183	76 048	78 916	81 788	84 649		
C) 1er octobre 2024	74 647	77 569	80 494	83 424	86 342		
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	74 834	77 763	80 695	83 633	86 558		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - restructuration	74 834	77 763	80 695	83 633	86 558	89 588	92 723
D) 1er octobre 2025	76 331	79 318	82 309	85 306	88 289	91 379	94 578

SPS-CHP-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	78 990	81 709	84 442	87 150	89 892		
A) 1er octobre 2022	81 755	84 569	87 397	90 200	93 038		
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	82 777	85 626	88 489	91 328	94 201		
B) 1er octobre 2023	85 260	88 195	91 144	94 068	97 027		

Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	85 686	88 636	91 600	94 538	97 512		
C) 1er octobre 2024	87 400	90 409	93 432	96 429	99 462		
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	87 619	90 635	93 666	96 670	99 711		
R) Dans les 180 jours suivant la signature - restructuration	87 619	90 635	93 666	96 670	99 711	102 852	106 092
D) 1er octobre 2025	89 371	92 448	95 539	98 603	101 705	104 909	108 214

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

Groupe SPS-HN : taux de rémunération annuels (en dollars)

SPS-HN-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) 1er octobre 2021	79 037	79 989
A) 1er octobre 2022	81 803	82 789
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	82 826	83 824
B) 1er octobre 2023	85 311	86 339
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	87 017	88 066
C) 1er octobre 2024	90 933	92 029
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	91 160	92 259
D) 1er octobre 2025	92 983	94 104

SPS-HN-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	80 948	82 852	84 761	86 672	88 574	90 490
A) 1er octobre 2022	83 781	85 752	87 728	89 706	91 674	93 657
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	84 828	86 824	88 825	90 827	92 820	94 828
B) 1er octobre 2023	87 373	89 429	91 490	93 552	95 605	97 673
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	89 120	91 218	93 320	95 423	97 517	99 626

C) 1er octobre 2024	93 130	95 323	97 519	99 717	101 905	104 109
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	93 363	95 561	97 763	99 966	102 160	104 369
D) 1er octobre 2025	95 230	97 472	99 718	101 965	104 203	106 456

SPS-HN-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	81 513	83 373	85 228	87 083	88 936	90 794	92 653
A) 1er octobre 2022	84 366	86 291	88 211	90 131	92 049	93 972	95 896
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	85 421	87 370	89 314	91 258	93 200	95 147	97 095
B) 1er octobre 2023	87 984	89 991	91 993	93 996	95 996	98 001	100 008
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	89 744	91 791	93 833	95 876	97 916	99 961	102 008
C) 1er octobre 2024	93 782	95 922	98 055	100 190	102 322	104 459	106 598
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	94 016	96 162	98 300	100 440	102 578	104 720	106 864
D) 1er octobre 2025	95 896	98 085	100 266	102 449	104 630	106 814	109 001

SPS-HN-04 : 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 2021	84 187	86 183	88 159	90 165	92 151	94 141	96 124	98 114
A) 1er octobre 2022	87 134	89 199	91 245	93 321	95 376	97 436	99 488	101 548
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	88 223	90 314	92 386	94 488	96 568	98 654	100 732	102 817
B) 1er octobre 2023	90 870	93 023	95 158	97 323	99 465	101 614	103 754	105 902
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	92 687	94 883	97 061	99 269	101 454	103 646	105 829	108 020
C) 1er octobre 2024	96 858	99 153	101 429	103 736	106 019	108 310	110 591	112 881
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	97 100	99 401	101 683	103 995	106 284	108 581	110 867	113 163
D) 1er octobre 2025	99 042	101 389	103 717	106 075	108 410	110 753	113 084	115 426

SPS-HN-05 : 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 2021	88 197	90 453	92 708	94 967	97 216	99 482	101 740	103 995
A) 1er octobre 2022	91 284	93 619	95 953	98 291	100 619	102 964	105 301	107 635
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	92 425	94 789	97 152	99 520	101 877	104 251	106 617	108 980
B) 1er octobre 2023	95 198	97 633	100 067	102 506	104 933	107 379	109 816	112 249
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	97 102	99 586	102 068	104 556	107 032	109 527	112 012	114 494
C) 1er octobre 2024	101 472	104 067	106 661	109 261	111 848	114 456	117 053	119 646
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	101 726	104 327	106 928	109 534	112 128	114 742	117 346	119 945
D) 1er octobre 2025	103 761	106 414	109 067	111 725	114 371	117 037	119 693	122 344

SPS-HN-06 : 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 2021	92 653	95 353	98 057	100 750	103 459	106 161	108 865	111 569
A) 1er octobre 2022	95 896	98 690	101 489	104 276	107 080	109 877	112 675	115 474
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	97 095	99 924	102 758	105 579	108 419	111 250	114 083	116 917
B) 1er octobre 2023	100 008	102 922	105 841	108 746	111 672	114 588	117 505	120 425
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	102 008	104 980	107 958	110 921	113 905	116 880	119 855	122 834
C) 1er octobre 2024	106 598	109 704	112 816	115 912	119 031	122 140	125 248	128 362
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	106 864	109 978	113 098	116 202	119 329	122 445	125 561	128 683
D) 1er octobre 2025	109 001	112 178	115 360	118 526	121 716	124 894	128 072	131 257

SPS-HN-07 : 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 2021	102 256	105 342	108 432	111 514	114 598	117 683	120 764	123 848
A) 1er octobre 2022	105 835	109 029	112 227	115 417	118 609	121 802	124 991	128 183
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	107 158	110 392	113 630	116 860	120 092	123 325	126 553	129 785
B) 1er octobre 2023	110 373	113 704	117 039	120 366	123 695	127 025	130 350	133 679
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	112 580	115 978	119 380	122 773	126 169	129 566	132 957	136 353
C) 1er octobre 2024	117 646	121 197	124 752	128 298	131 847	135 396	138 940	142 489
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	117 940	121 500	125 064	128 619	132 177	135 734	139 287	142 845
D) 1er octobre 2025	120 299	123 930	127 565	131 191	134 821	138 449	142 073	145 702

SPS-HN-08 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er octobre 2021	104 188	107 651	111 107	114 572	117 688	121 487
A) 1er octobre 2022	107 835	111 419	114 996	118 582	121 807	125 739
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	109 183	112 812	116 433	120 064	123 330	127 311
B) 1er octobre 2023	112 458	116 196	119 926	123 666	127 030	131 130
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	114 707	118 520	122 325	126 139	129 571	133 753
C) 1er octobre 2024	119 869	123 853	127 830	131 815	135 402	139 772
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	120 169	124 163	128 150	132 145	135 741	140 121
D) 1er octobre 2025	122 572	126 646	130 713	134 788	138 456	142 923

SPS-HN-08 - suite

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
§) 1er octobre 2021	124 943	127 950	130 957
A) 1er octobre 2022	129 316	132 428	135 540
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	130 932	134 083	137 234
B) 1er octobre 2023	134 860	138 105	141 351
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	137 557	140 867	144 178

C) 1er octobre 2024	143 747	147 206	150 666
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	144 106	147 574	151 043
D) 1er octobre 2025	146 988	150 525	154 064

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

Groupe SPS-MO : taux de rémunération annuels (en dollars)

SPS-MO-01 : 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 2021	136 493	142 103	147 722	153 341	158 957	164 578	170 200	175 812
A) 1er octobre 2022	141 270	147 077	152 892	158 708	164 520	170 338	176 157	181 965
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	143 036	148 915	154 803	160 692	166 577	172 467	178 359	184 240
B) 1er octobre 2023	147 327	153 382	159 447	165 513	171 574	177 641	183 710	189 767
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	148 064	154 149	160 244	166 341	172 432	178 529	184 629	190 716
C) 1er octobre 2024	151 025	157 232	163 449	169 668	175 881	182 100	188 322	194 530
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	151 403	157 625	163 858	170 092	176 321	182 555	188 793	195 016
D) 1er octobre 2025	154 431	160 778	167 135	173 494	179 847	186 206	192 569	198 916

SPS-MO-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	168 717	174 566	180 417	186 266	192 337	198 157
A) 1er octobre 2022	174 622	180 676	186 732	192 785	199 069	205 092

X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	176 805	182 934	189 066	195 195	201 557	207 656
B) 1er octobre 2023	182 109	188 422	194 738	201 051	207 604	213 886
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	183 020	189 364	195 712	202 056	208 642	214 955
C) 1er octobre 2024	186 680	193 151	199 626	206 097	212 815	219 254
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	187 147	193 634	200 125	206 612	213 347	219 802
D) 1er octobre 2025	190 890	197 507	204 128	210 744	217 614	224 198

SPS-MO-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er octobre 2021	192 630	199 419	205 909	212 134
A) 1er octobre 2022	199 372	206 399	213 116	219 559
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	201 864	208 979	215 780	222 303
B) 1er octobre 2023	207 920	215 248	222 253	228 972
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	208 960	216 324	223 364	230 117
C) 1er octobre 2024	213 139	220 650	227 831	234 719
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	213 672	221 202	228 401	235 306
D) 1er octobre 2025	217 945	225 626	232 969	240 012

SPS-MO-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelle
\$) 1er octobre 2021	213 694 à 234 146
A) 1er octobre 2022	221 173 à 242 341
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	223 938 à 245 370
B) 1er octobre 2023	230 656 à 252 731
Y) 1er octobre 2023 - rajustement aux lignes salariales	231 809 à 253 995
C) 1er octobre 2024	236 445 à 259 075
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	237 036 à 259 723
D) 1er octobre 2025	241 777 à 264 917

Légende

- \$) En vigueur à compter du 1er octobre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er octobre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er octobre 2022 - rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er octobre 2023
- C) En vigueur à compter du 1er octobre 2024
- Y) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - rajustement du marché
- Z) En vigueur à compter du 1er octobre 2024 - rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er octobre 2025

Groupe SPS-PSY : taux de rémunération annuels (en dollars)**SPS-PSY-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 1er octobre 2021	54 551	56 939	59 323	61 705	64 095	66 476	68 869
A) 1er octobre 2022	56 460	58 932	61 399	63 865	66 338	68 803	71 279
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	57 166	59 669	62 166	64 663	67 167	69 663	72 170
B) 1er octobre 2023	58 881	61 459	64 031	66 603	69 182	71 753	74 335
C) 1er octobre 2024	60 059	62 688	65 312	67 935	70 566	73 188	75 822
Y) 1er octobre 2024 - rajustement du marché	65 614	68 487	71 353	74 219	77 093	79 958	82 836
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	65 778	68 658	71 531	74 405	77 286	80 158	83 043
D) 1er octobre 2025	67 094	70 031	72 962	75 893	78 832	81 761	84 704

SPS-PSY-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er octobre 2021	70 351	73 328	76 318	79 294	82 281	85 266
A) 1er octobre 2022	72 813	75 894	78 989	82 069	85 161	88 250
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	73 723	76 843	79 976	83 095	86 226	89 353
B) 1er octobre 2023	75 935	79 148	82 375	85 588	88 813	92 034
C) 1er octobre 2024	77 454	80 731	84 023	87 300	90 589	93 875
Y) 1er octobre 2024 -rajustement du marché	84 618	88 199	91 795	95 375	98 968	102 558
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	84 830	88 419	92 024	95 613	99 215	102 814
D) 1er octobre 2025	86 527	90 187	93 864	97 525	101 199	104 870

SPS-PSY-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	85 917	89 473	93 023	96 590	100 165
A) 1er octobre 2022	88 924	92 605	96 279	99 971	103 671
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	90 036	93 763	97 482	101 221	104 967
B) 1er octobre 2023	92 737	96 576	100 406	104 258	108 116
C) 1er octobre 2024	94 592	98 508	102 414	106 343	110 278
Y) 1er octobre 2024 - rajustement du marché	103 342	107 620	111 887	116 180	120 479
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	103 600	107 889	112 167	116 470	120 780
D) 1er octobre 2025	105 672	110 047	114 410	118 799	123 196

SPS-PSY-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	96 661	100 732	104 808	108 882	112 957

A) 1er octobre 2022	100 044	104 258	108 476	112 693	116 910
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	101 295	105 561	109 832	114 102	118 371
B) 1er octobre 2023	104 334	108 728	113 127	117 525	121 922
C) 1er octobre 2024	106 421	110 903	115 390	119 876	124 360
Y) 1er octobre 2024 - rajustement du marché	116 265	121 162	126 064	130 965	135 863
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	116 556	121 465	126 379	131 292	136 203
D) 1er octobre 2025	118 887	123 894	128 907	133 918	138 927

SPS-PSY-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 1er octobre 2021	108 379	113 012	117 644	122 058	126 357
A) 1er octobre 2022	112 172	116 967	121 762	126 330	130 779
X) 1er octobre 2022 - rajustement salarial	113 574	118 429	123 284	127 909	132 414
B) 1er octobre 2023	116 981	121 982	126 983	131 746	136 386
C) 1er octobre 2024	119 321	124 422	129 523	134 381	139 114
Y) 1er octobre 2024 - rajustement du marché	130 358	135 931	141 504	146 811	151 982
Z) 1er octobre 2024 - rajustement salarial	130 684	136 271	141 858	147 178	152 362
D) 1er octobre 2025	133 298	138 996	144 695	150 122	155 409

Notes sur la rémunération

Les taux de rémunération en vigueur pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY resteront applicables à la signature de la réouverture de la convention collective.

Les augmentations d'échelon de rémunération des membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY sont administrées conformément à ce qui suit :

La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada nommés pour une période indéterminée et classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY continuera d'entrer en vigueur chaque année à la date applicable au cours de la période de paye, conformément au calendrier de paye de la GRC. L'augmentation d'échelon de rémunération se fait au taux suivant de l'échelle des taux.

Appendice « S » : Réaménagement des effectifs est modifié comme suit :

Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'appendice « S » et retirée du présent protocole d'entente lorsque la convention collective expirant le 30 septembre 2026 sera renouvelée.

****Appendice « S »****Réaménagement des effectifs**

**

Disposition de dérogation

Cet appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.

Appendice « V » est modifié comme suit :

Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'appendice « V » et retirée du présent protocole d'entente lorsque la convention collective expirant le 30 septembre 2026 sera renouvelée.

****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.

**

Disposition de dérogation

Cet appendice ne s'applique pas aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.

Article 19 : indemnité de départ

(...)

Appendice « BB » est modifié comme suit pour inclure des dispositions spécifiques aux membres civils de la GRC (c.-à-d., ajout d'un nouveau paragraphe d.).

Remarque : La formulation modifiée sera incluse dans l'appendice « BB » et retirée du présent protocole d'entente lorsque la convention collective expirant le 30 septembre 2026 sera renouvelée.

****Appendice « BB »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 45.06 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 52.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - i. Toutes les composantes de la présente convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa b) i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa a) ii) entrent en vigueur.

- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux personnes salariées seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

- c. Recours de la personne salariée
 - i. Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention auront droit à un

- montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- ii. Les personnes salariées recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
 - iii. Dans de telles circonstances, les personnes salariées des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les personnes salariées des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

**

- d. Dispositions applicables aux membres civils de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY seulement :
 - i. Le passage à une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures entrera en vigueur le 27 novembre 2025.
 - ii. Les taux de rémunération seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date de signature de la présente convention.
 - iii. Les parties reconnaissent que la mise en œuvre de la convention collective nécessitera un certain nombre de changements et de mises à jour dans les systèmes de paye de la GRC pour les personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.
 - iv. Les augmentations d'échelon de rémunération des personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY continueront d'entrer en vigueur à la date applicable au cours de la période de paye, conformément au calendrier de paye de la GRC.
 - v. L'employeur fera de son mieux pour mettre en œuvre l'accord conformément au calendrier susmentionné. L'employeur informe l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, au besoin, s'il n'est pas possible de respecter les échéances et fournit des renseignements sur toute modification des échéances.

****Appendice « Y »**

Réservé

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. L'employeur s'engage à collaborer avec l'Institut afin de garantir que la santé et la sécurité de l'ensemble des infirmières et infirmiers de l'unité de négociation des Services de santé (SH) de la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits de Services aux Autochtones Canada (SAC-DGSPNI) qui travaillent dans des postes de soins infirmiers éloignés et isolés (conformément à la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État du Conseil national mixte) et de garantir la protection des infirmières et infirmiers de la SAC-DGSPNI qui travaillent dans des hôpitaux.

Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus à la suite de consultations sur la sécurité des infirmières et infirmiers de la DGSPNI. À cet égard, les parties conviennent que ces consultations se tiendront à l'échelle du ministère par l'intermédiaire du comité consultatif mixte sur la sécurité des postes de soins infirmiers, créé précédemment en vertu du protocole d'entente de 2017 entre l'employeur et l'Institut.

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a. Le comité consultatif ministériel sera formé d'un nombre mutuellement convenu de l'unité de négociation SH et de représentants de l'employeur qui se réuniront à des moments convenables tous les trimestres ou selon les besoins. Les réunions du comité ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur ou par téléconférence durant les heures de travail.
- b. L'employeur reconnaît le recours à ce comité afin de cerner, d'évaluer et de recommandation des solutions aux problèmes soulevés sur la sécurité des infirmières et infirmiers qui travaillent dans des collectivités éloignées et isolées ainsi que les infirmières et infirmiers de la DGSPNI qui travaillent dans des hôpitaux.
- c. Le comité rendra compte des progrès réalisés et formulera des recommandations au sous-ministre adjoint principal de la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits de Services aux Autochtones Canada.

Avec l'accord des deux parties, le mandat de ce comité pourra être examiné et modifié au besoin.

****Appendice « AA »**

Réservé

****Appendice « BB » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 45.06 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 52.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - i. Toutes les composantes de la présente convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa b) i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa a) ii) entrent en vigueur.

- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux personnes salariées seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

- c. Recours de la personne salariée

- i. Les personnes salariées de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention auront droit à un montant forfaitaire de deux-cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- ii. Les personnes salariées recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- iii. Dans de telles circonstances, les personnes salariées des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les personnes salariées des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

****Appendice « CC » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) concernant l'examen des congés de maladie et de l'incapacité pour les membres civils de la Gendarmerie royale du Canada classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur, la Gendarmerie royale du Canada (GRC), et l'Institut (ci-après appelés « les parties ») concernant la gestion des congés de maladie, des accidents du travail et de l'incapacité ainsi que l'assurance-invalidité de longue durée qui s'appliquent aux membres civils classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY.

Les parties reconnaissent les différences entre les membres civils de l'unité de négociation et ceux du reste de la fonction publique fédérale, notamment les personnes salariées qui font partie des groupes DE, ND, MD, NU, OP, PH, PS, SW et VM. À cette fin, elles conviennent de créer un groupe de travail mixte chargé d'examiner la gestion des congés de maladie, des accidents du travail et de l'incapacité qui s'applique actuellement aux membres civils classifiés SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY, et de discuter des options en vue de la moderniser.

Le groupe de travail mixte se réunira dans les cent vingt (120) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective dans le but d'entamer ses travaux. Ce délai peut être prolongé par consentement mutuel des parties.

Les paragraphes et articles ci-dessous ne s'appliqueront pas aux membres civils classifiés SPS-CHP pendant la période d'application du présent protocole d'entente :

- Article 16 : congé de maladie
- Clause 17.16 - Congé payé pour accident du travail
- Clause 17.05 - Indemnité de grossesse-maternité spéciale pour les personnes salariées totalement invalides
- Clause 17.08 - Indemnité parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides
- Clause 39.12 - congés de maladie (partie de l'article 39 : personnes salariées à temps partiel)

Le présent protocole restera en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention collective, ou jusqu'à ce que le Conseil du Trésor prenne une décision concernant la catégorie d'employés de la GRC, ou jusqu'à ce que les parties s'entendent sur la mise en œuvre d'un régime modernisé, selon la première de ces éventualités.

Pour plus de clarté, il peut être renouvelé ou modifié par consentement mutuel des parties.

****Appendice « DD » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) concernant certaines conditions d'emploi des personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY**

Généralités

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'accord conclu entre l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) sur certaines conditions d'emploi applicables aux personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada (GRC).

Nonobstant l'applicabilité des dispositions générales de la convention collective du groupe Services de santé, les dispositions particulières suivantes s'appliquent également aux personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY le 27 novembre 2025.

Toute modification du présent protocole d'entente nécessite l'accord écrit de l'Institut et de l'employeur.

Admissibilité

Les dispositions contenues dans le présent protocole d'entente demeureront en vigueur tant que la personne salariée fera partie d'une unité de négociation représentée par l'IPFPC au sein de la GRC. Elles continueront également de s'appliquer à la suite d'une décision du Conseil du Trésor concernant la catégorie d'employés de la GRC, sauf indication contraire.

Les dispositions de ce protocole d'entente s'appliqueraient également à toutes les personnes salariées classifiées SPS-CHP, SPS-HN, SPS-MO et SPS-PSY le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la décision du Conseil du Trésor sur la catégorie d'employés, sans tenir compte de la date à laquelle ils sont devenus membres d'une unité de négociation représentée par l'IPFPC.

Crédits de congé déjà acquis

L'employeur convient d'accepter toutes les banques de congés acquis et non utilisés d'un membre civil auxquelles il avait droit le jour précédent le 27 novembre 2025 (y compris les crédits de congé annuel, le temps compensatoire, l'intervention opérationnelle et les crédits de poste isolé).

Pour plus de clarté, les banques de congés existantes ne seront pas calculées au prorata pour tenir compte du passage d'une semaine de travail de quarante (40) heures à une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

Indemnité de réinstallation à la retraite

Les membres civils d'une unité de négociation de l'IPFPC qui ont été réinstallés aux frais de l'État ont droit à une indemnité de réinstallation à la retraite. Les demandes de remboursement des frais

de réinstallation sont payées conformément à la Directive sur la réinstallation de la GRC approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor qui est en vigueur au moment où la personne salariée prend sa retraite de l'administration publique centrale. L'employeur convient également de consulter l'Institut au sujet de toute modification envisagée à la présente politique, en ce qui a trait à la réinstallation au moment de la retraite seulement.

Prestations de funérailles et d'inhumation

Les membres civils d'une unité de négociation de l'IPFPC demeurent admissibles aux prestations de funérailles et d'inhumation conformément à la Politique sur les prestations de décès et les indemnités pour frais funéraires et d'inhumation de la GRC qui est en vigueur au moment où les prestations sont demandées. L'employeur convient également de consulter l'IPFPC au sujet de toute modification envisagée de cette politique, à l'exclusion des ajustements fondés sur l'indice des prix à la consommation.

Au moment du départ à la retraite de la personne salariée, les prestations admissibles seront maintenues jusqu'à son décès.

Congé de maladie

Attribution des crédits de congés de maladie

En reconnaissance de la transition des membres civils (conversion) d'un régime de congés de maladie sans restriction à un régime de crédits de congé de maladie, à la date de conversion, les anciennes membres civils se verront accorder une banque de crédits de congés de maladie la plus élevée entre : six virgule deux cinq (6,25) heures pour chaque mois de service complété ou une banque de quatre cent quatre-vingt-sept virgule cinq zéro (487,50) heures de crédits de congés de maladie.

Le présent protocole d'entente expire le 30 septembre 2026. Pour plus de clarté, il peut être renouvelé ou modifié par consentement mutuel des parties.