

Propositions de négociation

**Présentées au Secrétariat du Conseil du
Trésor du Canada**

**Au nom du personnel de l'unité de
négociation du groupe Services de santé (SH)**

**L'Institut professionnel de la fonction
publique du Canada**



Équipe de négociation de l'IPFPC

Président de l'équipe de négociation

Éric Massey
Groupe : NU
Ministère : SCC

Membre de l'équipe de négociation

Patty Poudrier
Groupe : NU
Ministère : SAC

Membre de l'équipe de négociation

Terry Hupman
Groupe : DE
Ministère : SAC

Membre de l'équipe de négociation

Selena Glover
Groupe : OP
Ministère : MDN

Membre de l'équipe de négociation

Donald Moisan
Groupe : SW
Ministère : SCC

Membre de l'équipe de négociation

Bruno Gagnon
Groupe : PS
Ministère : SCC

Membre de l'équipe de négociation

Marisol Beaudry
Groupe : NU
Ministère : SC

Membre de l'équipe de négociation

Carolyn Hynes
Groupe : NU
Ministère : EDSC

Membre de l'équipe de négociation

René Campbell
Groupe : PH
Ministère : SCC

Membre de l'équipe de négociation

Chantal Ricard
Groupe : NU
Ministère : SCC

Négociatrice

Cara Ryan
Institut professionnel de la fonction publique du
Canada

PRÉAMBULE

Vous trouverez ci-dessous les propositions de négociation que nous présentons pour la présente ronde de négociations en vue de modifier la convention collective conclue entre le groupe Services de santé (SH) de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), qui a expiré le 30 septembre 2022. Ces propositions sont présentées sous réserve des modifications ou adjonctions proposées ultérieurement et du droit de l'Institut de corriger toute erreur ou omission. L'Institut se réserve le droit de déposer de nouvelles propositions en réponse aux questions soulevées et aux propositions présentées par l'employeur.

L'Institut se réserve aussi le droit de présenter ultérieurement d'autres propositions détaillées chaque fois qu'il est indiqué aux présentes que des questions feront l'objet de discussions ou que des propositions seront présentées ultérieurement.

L'Institut se réserve aussi le droit de proposer à l'occasion des titres d'article, quand il n'y en a pas, ou de modifier des titres existants.

L'Institut propose que tous les acronymes utilisés dans la convention collective soient définis au moment de leur première mention.

Les modifications et les espaces réservés sont indiqués en **caractères gras**. Les passages dont la suppression est proposée sont biffés (« — »). Les notes de la rédaction et explications qui se rapportent aux propositions sont indiquées en *italique*.

Sous réserve de ce qui précède et compte tenu de toute modification rédactionnelle ultérieure, notamment de toute correction en langue courante apportée à la traduction, les autres dispositions, articles, parties d'articles, appendices et clauses seront considérés comme étant renouvelés.

L'Institut demande à l'employeur de divulguer en détail les modifications apportées aux politiques et aux conditions d'emploi ainsi que les avantages qui, selon ce que l'employeur peut raisonnablement prévoir, seront décidés ou proposés par ce dernier, en dehors de la présente table de négociation, d'ici l'expiration de la convention collective. L'Institut demande aussi à l'employeur de communiquer l'information qui permettra aux parties de discuter de la façon dont ces modifications pourraient influencer sur la valeur des propositions déposées à la table au cours de la présente ronde de négociations. L'Institut se réserve le droit de présenter d'autres propositions après avoir reçu cette information.

Les principales propositions

Toutes les ententes applicables conclues à la table centrale de l'Institut et du SCT doivent être examinées et incluses dans une entente de principe conclue entre le groupe SH et l'employeur.

Les questions discutées à la table centrale qui seront toujours en suspens et non résolues à la conclusion de l'entente de principe seront renvoyées à la table du groupe SH pour y être examinées et résolues. Ces propositions ont été intégrées à la présente documentation afin d'être pleinement prises en compte.

PROPOSITIONS GÉNÉRALES

L'Institut souhaite que soit modifiée la convention collective de manière à regrouper toutes les conditions d'emploi des infirmières du Nord dans une seule section de la convention.

L'Institut souhaite discuter de lieux de travail axés sur les activités et se réserve le droit de déposer un libellé devant être examiné à une date ultérieure.

L'Institut souhaite aussi discuter de la mise en œuvre des lignes directrices qui ont été convenues, en matière de neutralité de genre, à la suite du travail effectué par le groupe constitué en vertu de l'appendice CC.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

L'Institut souhaite discuter de la possibilité d'apporter des modifications de nature lexicale à la version française à des fins d'uniformisation de sa terminologie et de cohérence entre les deux versions.

L'Institut souhaite aussi discuter des définitions de « travail à distance », de « télétravail », de « travail hybride » et de « travailleur de première ligne » et se réserve le droit de présenter des libellés supplémentaires à une date ultérieure.

L'Institut souhaite aussi discuter de la définition et de l'application des « nécessités du service », dans le cadre de l'application de la convention collective, et il se réserve le droit de présenter des libellés supplémentaires à une date ultérieure.

Enfin, l'Institut souhaite discuter de la définition et de l'application du terme « essentiel » dans le contexte du travail et des services, dans le cadre de l'application de la convention collective, et il se réserve le droit de présenter des libellés supplémentaires à une date ultérieure.

L'Institut souhaite que soit ajoutée la définition suivante de « famille » à l'article 2.01 :

« famille » sauf indication contraire dans la présente convention collective, s'entend des personnes suivantes :

- a. les parents (y compris les beaux-parents et les parents d'accueil);
- b. les frères et sœurs (y compris les frères et sœurs par alliance ainsi que les beaux-frères et belles-sœurs);
- c. le conjoint ou la conjointe;
- d. les enfants (y compris les enfants du conjoint ou de la conjointe, les beaux-enfants, les enfants en famille d'accueil, les pupilles de l'employé et les gendres et brus);
- e. les frères et sœurs des parents (y compris ceux et celles du conjoint ou de la conjointe);
- f. les enfants des frères et sœurs (y compris ceux du conjoint ou de la conjointe);
- g. les grands-parents (y compris ceux du conjoint ou de la conjointe);
- h. les petits-enfants (y compris ceux du conjoint ou de la conjointe);
- i. tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence;
- j. une personne à l'égard de qui l'employé a une obligation de diligence, qu'elle demeure ou non avec lui;
- k. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre elle et lui ("family");

L'Institut souhaite que soit ajoutée la définition suivante d'« urgence » à l'article 2.01 :

« urgence » situation grave, inattendue et imminente qui nécessite une action immédiate ("emergency").

L'Institut souhaite que soit ajoutée la définition suivante de « profession autoréglémentée » à l'article 2.01 :

« profession autoréglémentée » : profession spécialisée et titrée qui ne peut être exercée sans permis et dont les fonctions réglementaires ont été déléguées, dans l'intérêt public, à un organisme de réglementation chargé de fixer et de maintenir des normes

professionnelles d'exercice, de compétence et de conduite à l'égard de cette profession. L'organisme de réglementation professionnelle se voit déléguer le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des membres qui ne respectent pas les normes d'exercice, mesures qui peuvent aller jusqu'au retrait de leur permis d'exercice ("self-regulated profession");

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.

5.02 L'employeur administre la présente convention raisonnablement, équitablement, en toute bonne foi et d'une manière compatible avec les conditions de cette convention.

ARTICLE 6 DROITS DES EMPLOYÉS

L'Institut souhaite que soit ajoutée la clause suivante à l'article 6 :

L'employeur ne peut, au moyen de politiques ou de pratiques, compromettre le statut professionnel et l'éthique du personnel.

ARTICLE 8 DURÉE DU TRAVAIL ET TRAVAIL PAR POSTES

L'Institut propose l'adjonction de la disposition suivante afin de protéger le temps rémunéré accordé aux mères qui allaitent sur leur lieu de travail :

(NOUVEAU) Pause à des fins d'allaitement

L'employée qui allaite a droit aux pauses rémunérées dont elle a besoin pour allaiter ou tirer son lait.

8.03

- a. Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail quotidienne selon un horaire flexible à condition que le total des heures travaillées **ou le nombre moyen d'heures travaillées** s'élève à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. **Sauf disposition contraire de la présente convention collective, la demande de travail selon un horaire flexible est présentée par l'employé.**
- c. **L'employé ne peut être tenu de travailler en dehors des heures de sa journée de travail prévue à l'horaire ou de sa semaine de travail normale sans y avoir consenti par écrit.**
- d. **La demande de l'employeur de modifier l'horaire d'un employé est assujettie aux dispositions applicables de la convention collective en matière d'horaire, de rappel au travail et d'heures supplémentaires.**
- e. **La demande d'horaire flexible ne peut être rejetée sans raison valable.**
- f. **La demande d'horaire flexible est soumise par écrit et la direction y répond par**

écrit dans un délai de sept (7) jours civils.

- g. Tout rejet d'une telle demande doit être motivé par écrit.
- h. Les modalités de toute demande d'horaire flexible approuvée doivent être énoncées par écrit et être compatibles avec les dispositions de la convention collective.
- i. L'employeur ne peut, sans motif valable, annuler un horaire flexible ni rejeter la demande d'un membre de mettre fin à son horaire flexible.
- j. La partie qui demande la résiliation d'un horaire flexible en donne un préavis raisonnable d'au moins soixante (60) jours civils à l'autre partie.
- k. Le télétravail, le travail hybride et l'horaire flexible ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent être combinés.
- l. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé peut, de façon ponctuelle et à court terme, être autorisé à travailler selon un horaire flexible.

8.06 Semaine de travail comprimée

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

- a. La demande d'horaire comprimé ne peut être rejetée sans raison valable.
- b. L'employé soumet par écrit sa demande d'horaire comprimé et la direction y répond par écrit dans un délai de sept (7) jours civils.
- c. Tout rejet d'une telle demande doit être motivé par écrit.
- d. Les modalités de toute demande d'horaire comprimé approuvée doivent être énoncées par écrit et être compatibles avec les dispositions de la convention collective.
- e. L'employeur ne peut, sans motif valable, annuler un horaire comprimé ni rejeter la demande d'un membre de mettre fin à son horaire comprimé.
- f. La partie qui demande la résiliation d'un horaire flexible en donne un préavis raisonnable d'au moins soixante (60) jours civils à l'autre partie.
- g. Le télétravail, l'horaire hybride et l'horaire comprimé ne sont pas mutuellement exclusifs et peuvent être combinés.
- h. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé peut, à court terme, être autorisé à travailler selon un horaire comprimé.

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~~. **À la demande de l'employé et avec l'accord de l'employeur, les périodes de repos peuvent être prises consécutivement.**

L'Institut propose que soit mise en œuvre la disposition suivante en matière de « durée maximale » (applicable à tous les employés) :

Sauf en cas d'urgence, l'employeur ne peut demander à un employé ou lui permettre de travailler plus de 16 heures au total (heures normales et heures supplémentaires comprises), au cours d'une période de 24 heures commençant à la première heure à laquelle l'employé se présente au travail.

L'Institut propose que soient apportées diverses modifications aux dispositions 8.08 à 8.25, lesquelles s'appliquent aux employés NU qui travaillent par postes.

8.08 Travail posté – définitions

a. « horaire des postes » désigne la répartition des postes de travail pendant une période ~~donnée et d'au moins huit (8) semaines~~ qui 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~~ **douze (12) à vingt-quatre (24)** heures chaque jour ou lorsque les exigences du poste nécessiteraient normalement un roulement, mais que l'employé, avec l'approbation de l'employeur, choisit de travailler en permanence le soir ou la nuit.

NOUVEAU : « poste » période de travail unique dans le cadre d'un horaire des postes.

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

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

(...)

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 ~~pauserepas~~ **pause-repas** d'une durée appropriée **sans porter la durée normale du travail au-delà de sept virgule cinq (7,5) heures par jour**;

8.10

- a. ~~Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie de quatre (4) jours de repos au cours de chaque période de deux (2) semaines, ceux-ci étant fixés de manière à ce qu'il bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos à la fois. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.~~ L'employé bénéficie de quatre (4) jours de repos au cours de chaque période de deux (2) semaines, ~~ceux-ci~~ **ceux-ci** étant fixés de manière à ce qu'il bénéficie de deux (2) jours consécutifs de repos à la fois. À la demande de l'employé, et avec l'assentiment de l'employeur, les jours de repos peuvent être séparés.
- b. L'employé bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) libre sur deux (2) sauf lorsqu'une entente mutuelle prévoit un autre régime;
- ii. ~~Dans la mesure du possible, au Service correctionnel du Canada, les employés bénéficient d'une (1) fin de semaine libre sur deux (2). Cependant, les employés doivent bénéficier d'une (1) fin de semaine libre sur trois (3).~~
- c. L'employé peut rencontrer les dirigeants locaux pour proposer un horaire qui lui permette de bénéficier d'un nombre maximum de fins de semaine de congé.

8.14 Établissement des horaires des postes

L'employeur doit établir un horaire des postes portant sur une période minimale de ~~quatre (4)~~ **huit (8)** semaines, qui est affiché ~~deux (2)~~ **trois (3)** semaines avant d'entrer en vigueur et doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

(...)

8.17 L'employeur fait ~~tout effort raisonnable~~ **tous les efforts raisonnables** pour tenir compte des désirs de la majorité des employés intéressés **visés** lorsqu'il organise les postes d'un tel horaire. **L'employeur ne peut demander à un employé d'effectuer plus de deux rotations à**

l'intérieur d'un même horaire des postes. Il doit prendre en considération la demande d'un employé de travailler en permanence pendant des postes ~~de~~ **de jour, de soir ou de nuit.**

(...)

8.20

- a. ~~S'il n'est donné à l'employé qu'un préavis de moins de soixante-douze (72) heures~~ **cinq (5) jours** portant modification de son poste prévu à l'horaire, il est rémunéré à ~~tarif et demi (1 1/2)~~ **double (2x)** pour le travail exécuté, **pendant la période de préavis, au cours du premier (1er) poste modifié pour tous les postes modifiés.** Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux des heures normales.
- b. En plus, lorsqu'~~il un employé~~ se présente au travail sans avoir été averti que son poste prévu à l'horaire avait été changé, l'employé reçoit **son salaire normal pour la journée** ~~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~~ **en avise** personnellement les employés en congé avant que ~~eux-ci~~ **ceux-ci** ne retournent au travail.

8.24

Lorsque les exigences du service le permettent, on accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque ~~poste de travail~~ **journée de travail normale, et trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque poste de travail de douze (12) heures ou plus prévu à l'horaire. À la demande de l'employé et avec l'accord de l'employeur, les périodes de repos peuvent être prises consécutivement.**

(...)

L'Institut propose une nouvelle disposition visant à garantir un repos adéquat entre les postes de travail :

(NOUVEAU) L'employé qui effectue des heures supplémentaires après son poste doit avoir huit (8) heures de repos consécutives après la fin de ses heures supplémentaires et avant le début de son prochain poste prévu à l'horaire.

Pour obtenir ces huit (8) heures de repos consécutives, l'employé commence son prochain poste prévu à l'horaire huit (8) heures après avoir terminé ses heures supplémentaires. L'employé termine son poste à l'heure prévue à l'horaire et est rémunéré comme s'il avait travaillé pendant la totalité du poste prévu à l'horaire.

ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(NOUVEAU) Droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires

Sauf en cas d'urgence, l'employé a le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires sans faire l'objet de mesures disciplinaires en conséquence.

L'Institut doit être informé de toutes les heures supplémentaires que l'employé a été obligé d'effectuer.

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

L'Institut propose d'augmenter la rémunération de toutes les heures supplémentaires au taux double (2x) et d'apporter à la convention collective toutes les modifications corrélatives qui en découlent.

(...)

9.06

a. Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, est remboursé d'un montant de ~~deux dollars (12 \$)~~ **vingt-cinq dollars (25 \$)** pour un repas, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~ Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une ~~pauserepas~~ **pause-repas** à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

b. Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption ~~au-delà~~ **au-delà** de la période citée en a) ~~ci-dessus~~ **ci-dessus**, il est remboursé d'un montant de ~~deux dollars (12 \$)~~ **vingt-cinq (25 \$)** pour un repas supplémentaire, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~ Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une ~~pauserepas~~ **pause-repas** à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

~~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.~~

ARTICLE 10 RAPPEL AU TRAVAIL

L'Institut souhaite discuter de l'application de l'article 10, à savoir l'application des taux de rappel au travail et de disponibilité et la résolution des problèmes de rappel au travail des infirmières de SCC, de l'ASPC et de SAC. L'Institut se réserve le droit de présenter des libellés supplémentaires à une date ultérieure.

L'Institut propose, pour plus de clarté, que soient renumérotés les articles sur la disponibilité et le rappel au travail. Ainsi, l'article sur la disponibilité deviendrait l'article 10 et celui sur le rappel au travail deviendrait l'article 11.

L'Institut souhaite discuter du recours excessif à la disponibilité et au rappel au travail pour les soins aux patients et souhaite établir un seuil à partir duquel une rémunération adéquate sera établie. L'Institut se réserve le droit de proposer un nouveau libellé après ces discussions.

L'Institut propose de mettre en œuvre la disposition suivante :

(NOUVEAU) Sous réserve des nécessités du service et sauf en cas d'urgence, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour éviter de recourir aux rappels au travail de manière excessive.

ARTICLE 11 DISPONIBILITÉ

11.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit promptement disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une ~~demie-heure (1/2)~~ **(1) heure** pour toute période de ~~quatre (4)~~ **trois (3)** heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible. **L'employé est rémunéré pour sa disponibilité conformément au présent article, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires ou d'heures de rappel qu'il a effectué au cours d'une période de disponibilité prévue à l'horaire.**

L'Institut propose la mise en œuvre de la disposition suivante :

(NOUVEAU) L'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour répartir les postes en disponibilité de manière équitable entre les employés rapidement disponibles qui sont jugés qualifiés par lui et qui ont indiqué qu'ils acceptaient d'être mis en disponibilité.

ARTICLE 12 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

La présente proposition vise à résoudre les problèmes rencontrés par les travailleurs postés qui sont « en repos », en ce qui concerne l'application des jours fériés payés à leur horaire :

12.03 Jour férié désigné payé qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 12.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est ~~reporté~~ **appliqué** au premier (1er) jour de travail ~~normal~~ **effectif** de l'employé qui suit son jour de repos **désigné**. **Les taux des heures supplémentaires s'appliquent comme si l'employé avait travaillé pendant le jour férié payé normal.**

ARTICLE 13 TEMPS DE DÉPLACEMENT

L'Institut souhaite discuter des anomalies constatées dans le calcul du temps de déplacement et les corriger, et se réserve le droit de présenter à une date ultérieure un libellé pour corriger ces anomalies.

L'Institut souhaite aussi discuter de la rémunération des infirmières qui se rendent dans des collectivités éloignées ou isolées et se réserve le droit de déposer un libellé à une date ultérieure.

L'Institut propose d'ajouter une nouvelle rémunération pour la prise en charge et la gestion des dossiers médicaux lors de déplacements :

(NOUVEAU) En dehors de ses heures de service, l'employé est rémunéré au taux d'une **(1) heure** pour chaque période de quatre **(4)** heures ou partie de cette période

pendant laquelle il est tenu par l'employeur de prendre en charge et de gérer des dossiers médicaux et des registres de santé de patients.

L'Institut propose que d'autres modifications soient apportées à l'article 13 :

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

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

(...)

13.07 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que ~~cette~~ **la** halte ne s'étende pas à une nuitée passée à cet endroit **comprende pas de nuitée prévue à l'horaire.**

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

(...)

13.09 Congé pour l'employé en déplacement

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

ARTICLE 15 CONGÉS ANNUELS

L'Institut propose une augmentation du régime d'accumulation des droits aux congés annuels au titre de l'article 15.02 :

A. douze virgule cinq (12,5) heures au taux horaire normal de l'employé jusqu'au mois qui marque son huitième (8e) anniversaire de service;

B. treize virgule un deux cinq (13,125) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son huitième (8e) anniversaire de service;

C. treize virgule sept cinq (13,75) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son douzième (12e) anniversaire de service;

D. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son seizième (16e) anniversaire de service;

E. seize virgule deux cinq (16,25) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son vingtième (20e) anniversaire de service;

F. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son vingt-deuxième (22e) anniversaire de service;

G. dix-sept virgule cinq (17,5) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son vingt-quatrième (24e) anniversaire de service;

H. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son vingt-cinquième (25e) anniversaire de service;

I. dix-neuf virgule trois sept cinq (19,375) heures au taux horaire normal de l'employé qui commence le mois de son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

Remplacement d'un congé annuel

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

- a. un congé de deuil,
ou
- b. un congé de maladie **en vertu de l'article 16** ~~sur production d'un certificat médical,~~
ou
- c. un congé payé pour cause de ~~maladie dans la famille immédiate~~ **responsabilités familiales,**

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

15.09 Rappel pendant le congé annuel

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

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

- c. il touche également le remboursement des dépenses familiales raisonnables qu'il a engagées en conséquence de son rappel pendant son congé annuel

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

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 l'employé de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin. **Les frais raisonnables comprennent les frais de déplacement de la famille que l'employé a supportés en raison de l'annulation ou de la modification de son congé annuel.**

ARTICLE 16 CONGÉ DE MALADIE

16.01 Crédits

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

L'employé qui travaille par postes acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'une virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il travaille par postes et touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération. Ces crédits ne peuvent être reportés à l'exercice suivant et ne sont disponibles que si l'employé a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie pendant l'exercice en cours.

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

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

16.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est ~~jugée considérée~~, lorsqu'elle est remise à l'employeur, ~~satisfaire comme~~ **satisfaisant** aux exigences de l'alinéa 16.02(a). **Une telle déclaration ne peut être refusée sans motif raisonnable. S'il a des motifs valables de demander une note médicale au médecin du salarié, l'employeur en assume les frais.**

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

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

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

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

ARTICLE 17

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

L'Institut propose la mise en place d'un nouveau congé payé pour l'administration d'une succession dont l'employé est l'exécuteur testamentaire.

L'Institut propose que soit supprimée la définition de « famille » qui figure à l'article 17.02 et que soit ajoutée la NOUVELLE définition de « famille » qui figure à l'article 2.01 ci-dessus.

17.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, **en plus de la définition de « famille » qui figure à l'article 2.01, le congé de deuil payé s'applique lorsque l'employée ou sa conjointe fait une fausse couche ou accouche d'un mort-né.** ~~la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demifrère, la demisœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), le petit-enfant, le grandparent, l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé 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 l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.~~

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

- i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt 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. l'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour les déplacements effectués au cours de ces deux (2) périodes.
- d. L'employé a droit à ~~une durée maximale d'une (1) journée~~ **au plus un (1) jour** de congé de deuil payé ~~pour des raisons liées au décès d'un beaufrère, d'une belle-sœur ou d'un grandparent du conjoint de l'employé~~ **en cas de décès d'une personne qui n'est pas incluse dans la définition de « famille ».**
- e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé ~~dans le cas d'un décès~~ **de deuil** se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, ~~l'administrateur général d'un ministère ou son délégué~~ **l'employeur** peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long **ou pour une personne non mentionnée ou d'une manière autre que celle prévue au présent article** ~~réparti autrement que celui dont il est question au sous-alinéa 17.02(a)(i) et l'alinéa (b).~~
- f. Si, au cours d'une période de congé de maladie payé ou de congé annuel payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil aux termes du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congés de maladie ou de congé annuel payés sont ~~reconstitués dans la limite~~ **rétablis dans la mesure** de tout congé de deuil accordé parallèlement.
- g. L'employé n'a droit qu'à un seul congé de décès 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 l'employé, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé, décède.

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

L'Institut propose que soient ajoutées à l'article 17 les modifications supplémentaires ci-dessous, concernant les indemnités liées à la maternité :

17.19 Réaffectation ou congés liés à la maternité

- a. L'employée **qui est** enceinte ou ~~allaitant~~ **qui allaite** un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~vingt-quatrième~~ **vingt-quatrième** (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation des fonctions du poste, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- b. La demande dont il est question à l'alinéa (a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

- c. L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa (a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a le droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - i. modifie ses tâches, ou la réaffecte, ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~vingtquatre~~ **vingt-quatre** (24) semaines après la naissance.
- f. Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.
- ~~g. Nonobstant l'alinéa (e), dans le cas d'une employée qui travaille :~~
 - ~~i. dans un établissement de Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus;~~
 - ~~ii. pour les NUCHN **NU-CHN** de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées des Premières Nations [type 1 et 2 conformément au Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Santé Canada];~~
 - ~~iii. à titre de d'OP et de NU pour le ministère de la Défense nationale et qui donne des soins directs et réguliers aux patients;~~

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

XX.XX (NOUVEAU)

L'employé qui revient d'un congé de maternité ou d'un congé parental peut demander un retour progressif au travail pour une durée maximale de douze (12) mois après la fin de ce congé.

Il doit faire une telle demande au moins quatre (4) semaines avant la fin de son congé de maternité ou congé parental. L'employé qui fait une telle demande informe l'employeur par écrit de son plan de retour progressif au travail, en y indiquant notamment les heures de travail réduites et la date prévue de son retour à un horaire à temps plein. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. L'employé peut revenir à un horaire à temps plein à condition d'en informer l'employeur quatre (4) semaines à l'avance.

ARTICLE 17 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

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

L'Institut propose que soit supprimée la définition de « famille » et que soit ajoutée la NOUVELLE définition de ce terme qui figure à l'article 2.01 ci-dessus.

17.13 Congé payé pour obligations familiales

L'Institut propose que soit supprimée la définition de « famille » et que soit ajoutée la NOUVELLE définition de ce terme qui figure à l'article 2.01 ci-dessus.

L'Institut propose que soient apportées d'autres modifications à l'article 17.13 :

- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de ce ~~du~~ **présent** paragraphe ne dépasse pas ~~trentesept virgule cinq (37,5)~~ **quarante-cinq (45)** heures au cours d'une année financière.
- c. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - a. un employé doit faire ~~tout effort raisonnable~~ **tous les efforts raisonnables** pour fixer les ~~rendez-vous~~ **rendez-vous** chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un ~~rendez-vous~~ **rendez-vous** chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des ~~rendez-vous~~ **rendez-vous** avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit ~~prévenir~~ **informer** son supérieur du ~~rendez-vous~~ **rendez-vous** aussi longtemps à l'avance que possible;
 - b. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats ~~et temporaires~~ à un membre ~~malade ou âgé~~ de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions ~~lorsque la maladie est de plus longue durée en~~ **matière de soins, lorsque cela s'avère nécessaire**;
 - c. un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
 - d. un congé payé pour assister à une activité scolaire, si le ~~surveillant~~ **superviseur** a été ~~prévenu~~ **informé** de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - e. un congé payé pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de l'établissement de soins;
 - f. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trentesept virgule cinq (37,5) heures~~ **précisées à l'alinéa 17.12(b) peuvent être utilisées un congé payé** pour se rendre à un ~~rendez-vous~~ **rendez-vous** avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le ~~surveillant~~ **superviseur** a été ~~prévenu~~ **informé** du ~~rendez-vous~~ **rendez-vous** aussi longtemps à l'avance que possible;
 - g. **un congé payé pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie incurable en phase terminale, se trouve en fin de vie.**

17.17 Congé d'examen

L'employeur peut accorder à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé **d'au moins un (1) jour** pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse. **L'octroi de** ~~L'employeur accorde seulement ce congé lorsque, de son avis, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications~~ **est laissé à la discrétion de l'employeur.**

17.22 Congé pour des motifs personnels et congé de quarantaine

(...)

b. Congé pour des motifs personnels

~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, d'au plus quinze (15)~~ **au plus trente-sept virgule cinq (37,5)** 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 soixantequinze (3,75) heures chacun~~ **par périodes déterminées par l'employé.**

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé. **L'employeur qui refuse la demande de l'employé l'en informe par écrit.**

c. Congé de quarantaine

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

~~Dès qu'un employé est diagnostiqué d'une maladie pendant sa période de quarantaine, l'alinéa 17.22(c) cesse d'être en vigueur~~ **Lorsqu'une maladie est diagnostiquée chez un employé pendant la période de quarantaine, l'article 17.22c) cesse de s'appliquer à lui.**

XX.XX (NOUVEAU) Congé de reconnaissance de long service pour les professionnels de la santé

L'employé a droit à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé de reconnaissance payé à chacun de ses dixième (10e), vingtième (20e) et trentième (30e) anniversaires de service.

XX.XX (NOUVEAU) Congé avec étalement du revenu

L'Institut souhaite discuter de la mise en œuvre d'un nouvel article sur le congé avec étalement du revenu et se réserve le droit de présenter un libellé supplémentaire à une date ultérieure.

ARTICLE 18

PROMOTION PROFESSIONNELLE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

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'~~ **que pour maintenir et** améliorer leurs connaissances professionnelles, les employés, ~~de temps à autre,~~ doivent avoir la ~~chance~~ **possibilité** d'assister ou de participer **régulièrement** aux activités de ~~promotion professionnelle décrites dans le~~ **développement de carrière et de perfectionnement professionnel prévues au** présent article, **notamment pour répondre aux exigences imposées par leurs organismes de réglementation afin de conserver leur permis d'exercice.**

L'employé a droit à un plan d'apprentissage personnel élaboré conjointement avec le gestionnaire compétent. À la demande de l'employé, le plan d'apprentissage personnel peut faire l'objet d'un réexamen et d'une mise à jour une fois l'an. L'employeur s'engage à mettre ce plan en œuvre.

L'employeur s'engage à faire rapport une fois l'an, lors de la réunion de consultation locale ou sectorielle, de l'utilisation et de la mise en œuvre des plans d'apprentissage.

~~L'employeur s'efforcera de répondre~~ **répond** aux demandes de développement de carrière dans un temps opportun **en temps utile aux demandes présentées en vertu du présent article.**

18.02 Congé d'études

- a. ~~Un~~ **L'employé** peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à **maximale** d'un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour ~~fréquenter un établissement reconnu en vue d'~~ acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière ~~pour permettre au demandeur du congé et qui lui permettra~~ de mieux remplir son rôle actuel, ou ~~d'~~ **pour** entreprendre des études dans un domaine ~~qui nécessite une formation~~ en vue de fournir un service ~~que dont~~ l'employeur ~~exige a besoin~~ ou qu'il se propose de fournir, **et notamment pour satisfaire toute exigence en matière de stage clinique ou pratique.**
- b. L'employé en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe reçoit une indemnité tenant lieu de traitement variant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le pourcentage de l'indemnité est à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Dans ces cas, le montant de la réduction ne ~~dépasse pas~~ **peut dépasser** le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
- c. Les indemnités que reçoit déjà l'employé ~~sont peuvent, à la discrétion de l'employeur,~~ être maintenues durant la période du congé d'études **et pendant toute prolongation continue de ce congé.** ~~L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités~~ **Lorsque le congé est approuvé, l'employé en est avisé, et il est informé que les indemnités continueront de lui être versées.**
- d. À titre de condition d'octroi d'une **indemnité** de congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur durant une période **dont la valeur est au moins** ~~minimale~~ égale à ~~la période~~ **celle de l'indemnité** de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur :
 - i. abandonne le cours,
 - ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours, ou

- iii. cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours,

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

18.XX Congé pour satisfaire des exigences professionnelles (NOUVEAU)

Les parties à la présente convention reconnaissent la valeur des normes professionnelles élevées et du travail qu'effectuent les professionnels agréés. L'employeur reconnaît que les employés sont obligés d'accomplir des activités professionnelles pour conserver leur permis d'exercice, comme le prévoient leurs organismes de réglementation respectifs. Les parties reconnaissent que les organismes de réglementation ont l'autonomie nécessaire pour imposer des exigences spécifiques à l'égard du maintien des permis d'exercice et que les employés sont soumis en permanence à ces exigences pour pouvoir continuer d'exercer leur profession.

Pour que les employés puissent conserver leur permis d'exercice et continuer d'exercer les fonctions de leur poste, l'employeur est tenu de leur accorder l'un des congés suivants :

- a. **un congé payé pour participer, entre autres, à des ateliers, à des cours de courte durée, à des programmes, à des cours de formation continue et à d'autres activités de formation professionnelle, y compris des études autodirigées, afin d'obtenir tous les crédits de formation professionnelle continue qui sont requis pour respecter les normes en vigueur en matière de permis d'exercice ou d'inscription;**
- b. **un congé payé aux employés qui doivent satisfaire à toutes les exigences liées à la pratique clinique ou à d'autres exigences connexes lorsque toutes ces tâches ne peuvent être accomplies dans le cadre des exigences afférentes à leur poste,**

dans la mesure requise par l'organisme de réglementation pour satisfaire ou continuer de satisfaire aux conditions d'octroi de leur permis d'exercice.

Pour faciliter ces activités, l'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible en matière d'octroi de changements de poste ou de jours de repos.

L'employé qui demande un congé en vertu du présent article doit demander de participer à des activités raisonnables et connexes qui sont nécessaires pour satisfaire aux exigences de son organisme de réglementation. Si l'employeur rejette sa demande, il doit le faire par écrit, et l'employé a la possibilité d'y répondre pour essayer de démontrer l'applicabilité de sa demande aux exigences de son organisme de réglementation, en matière de permis d'exercice.

L'employé qui bénéficie d'un congé au titre du présent article continue de recevoir sa rémunération habituelle, y compris les indemnités et toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. Si l'employeur le juge approprié, il peut lui accorder des heures supplémentaires ou compensatoires.

L'employé qui est en congé au titre du présent article se fait rembourser ses frais de déplacement raisonnables et toute autre dépense supplémentaire nécessaire, y compris des frais d'inscription à un cours, des frais de programme et des frais d'hébergement.

Lorsqu'un employé est admissible à un remboursement au titre du présent article, l'employeur effectue ce paiement dans les trente (30) jours civils suivant la date à laquelle l'employé en a fait la demande.

18.03 Présence aux conférences et aux congrès

Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé ~~a le droit~~ **doit avoir la possibilité** d'assister ~~de temps à autre~~ à des conférences et à des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation **ou aux améliorations du service fournies par l'employeur**, sous réserve des nécessités du service.

- a. L'employeur peut accorder un congé payé et ~~un montant de dépenses de voyage~~ **le remboursement de frais de déplacement** raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et ~~des nécessités du service~~ **opérationnelles**.
- b. L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur paie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est obligé d'y assister.
- c. L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à ~~une~~ **la** conférence ou ~~à un~~ **au** congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d. L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 9 : heures supplémentaires, ~~et 13 : temps de déplacement~~, pour les heures passées à la conférence ou au congrès, **à moins que sa participation ne soit demandée par l'employeur** 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~~.
- e. Sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles, l'employeur fait ~~tout effort raisonnable~~ **tous les efforts raisonnables** 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.
- f. **Lorsqu'un employé est admissible à un remboursement au titre du présent article, l'employeur effectue ce paiement dans les trente (30) jours civils suivant la date à laquelle l'employé en a fait la demande.**

La participation à de telles conférences ou à de tels congrès est distincte de la satisfaction des exigences liées au permis d'exercice qui sont prévues à l'article 18.XX. L'employé qui demande de participer à une telle activité en vertu du présent article ne peut se voir opposer un refus pour des motifs déraisonnables et peut conclure une entente de partage des frais d'inscription ou de déplacement avec l'employeur, pour faciliter sa participation.

18.04 Congé de perfectionnement professionnel

- a. **Les parties reconnaissent qu'il est important et utile que les employés aient la possibilité de perfectionner leurs compétences, à des fins d'évolution de leur carrière au sein de la fonction publique fédérale.** Les parties à la présente convention ont ~~un~~ ce même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés **des possibilités équitables de faire progresser leur carrière au moyen des activités suivantes** : la possibilité, à l'occasion
- i. ~~participer~~ **la participation** à des ateliers, à des cours de brève durée, à des programmes externes semblables ou à des cours d'éducation permanente afin de maintenir leurs connaissances et compétences dans leur domaine respectif, **en plus de celles qui sont nécessaires pour obtenir ou conserver leur permis d'exercice** ~~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~~ **la réalisation de** recherches ou ~~d'exécuter des l'exécution de~~ travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur, **incluant y compris**, sous réserve de l'approbation de l'employeur, la présentation des résultats de travaux de recherche à des organismes externes,
 - iii. ~~d'effectuer des~~ **la réalisation de** recherches, dans le domaine de spécialisation de l'employé, qui ~~n'est ne sont~~ pas directement reliées aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles, **incluant y compris**, sous réserve de l'approbation de l'employeur, la présentation des résultats de travaux de recherche à des organismes externes,
 - iv. **la participation à des ateliers, à des cours ou à des programmes d'immersion linguistiques pour acquérir, améliorer ou conserver des compétences linguistiques,**
 - v. **la participation à une formation en cours d'emploi, telle qu'une affectation intérimaire, une mutation de courte durée ou un détachement,**
ou
 - vi. **la participation à des activités figurant dans le plan d'apprentissage mixte de l'employé.**
- b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, **qui ne peut refuser la demande sans motif valable**, ~~un~~ l'employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités ~~décrites~~ **prévues** à l'alinéa 18.04(a).
- c. **Malgré l'article 18.04(b), au cours de chaque exercice, l'employé bénéficie d'au moins vingt virgule six deux cinq (20,625) heures de congé payé à des fins de perfectionnement professionnel en vertu du présent article et pour des motifs prévus à l'article 18.04(a). Lorsqu'un tel congé ne lui a pas été accordé au cours d'un exercice, le congé inutilisé, à concurrence de vingt virgule six deux cinq (20,625) heures, est reporté à l'exercice suivant.**
- d. L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- e. Lorsqu'un employé est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- f. L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute

augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération ~~en vertu des articles au titre de l'article 9 : heures supplémentaires, et 13 : temps de déplacement~~, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel ~~prévu dans le~~ **visé au présent paragraphe.**

- i. L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel; en vertu du présent paragraphe; peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et ~~des d'autres dépenses que l'employeur juge appropriées, et~~ **peut conclure une entente de partage des coûts à l'égard de ses frais d'inscription ou de déplacement pour pouvoir participer plus facilement à cette activité.**
- g. **Le congé accordé en vertu du présent article ne limite pas les congés qui peuvent être accordés conformément aux autres dispositions de l'article 18.**
- h. **Les deux parties reconnaissent qu'une approbation rapide des déplacements permet d'en réduire les coûts. Par conséquent, l'employeur fait tout son possible pour approuver sans tarder la participation de l'employé à des conférences, à des congrès et à des activités de développement de carrière.**
- i. **Lorsqu'un employé est admissible à un remboursement au titre du présent article, l'employeur effectue ce paiement dans les trente (30) jours civils suivant la date à laquelle l'employé en a fait la demande.**

Le sous-alinéa (f)(ii) (**METTRE À JOUR le renvoi**) s'applique seulement aux ~~NUCHN~~ **NU-CHN** de Services aux Autochtones Canada qui travaillent à la Direction générale de la santé des Premières Nations et des Inuits (DGSPNI).

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

18.05 Critères de sélection

- a. L'employeur doit établir des critères de sélection **équitable**s en ce qui a trait à l'octroi d'un congé en vertu des paragraphes 18.02, 18.03 et 18.04 (**mettre à jour les renvois**). Sur demande, une copie de ces critères sera fournie à l'employé et/ou au représentant de l'Institut.
- b. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur ~~la promotion professionnelle le~~ **développement de carrière**. À cette fin, sur demande, l'employeur ~~consultera~~ **consulte** l'Institut ~~comme il est stipulé aux dispositions de~~ **la façon prévue à** l'article 36 : consultation mixte.
- c. **Lorsque l'employeur refuse à l'employé une occasion de développement de carrière ou de perfectionnement professionnel visée à l'article 18, il lui communique le motif de ce refus par écrit et lui remet également un avis de refus.**

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~~

le développement de carrière. 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 **ministériel** sur la promotion professionnelle. Un tel comité déterminé par les parties peut être établi au niveau local, régional ou national.

- b. Les comités consultatifs ministériels sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c. Les employés membres permanents des comités consultatifs ministériels ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle ~~à la suite~~ **en conséquence** 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~~ l'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~~ **modalités** de la présente convention ou y ~~en~~ ajoutant **des modalités**.
- f. **(NOUVEAU) Le Comité consultatif ministériel sur la promotion professionnelle veille à ce que des statistiques soient compilées et transmises, par ministère et par classification, concernant les demandes présentées en vertu de l'article 18, notamment quant au nombre de demandes, à leur nature, au nombre d'acceptations et de refus et aux motifs des refus.**

ARTICLE 21

DROITS D'INSCRIPTION ET DE PERMIS D'EXERCICE

Pour plus de clarté, l'Institut propose que soit modifié le titre de l'article ci-dessus par adjonction des droits afférents aux permis d'exercice.

21.01 L'employeur rembourse à l'employé les cotisations, les droits d'inscription, **les frais d'assurance et ou tout autre droit connexe qu'il que ce dernier** a versés à un ou plusieurs organismes **de réglementation ou corporations** dans la mesure où l'employeur est convaincu qu'un tel versement est ~~nécessaire~~ **lié** à l'exercice continu des fonctions de l'employé **ou au respect d'une norme d'exercice dans l'exécution de ces fonctions. Lorsqu'il effectue un paiement en conséquence de l'application du présent article, l'employeur l'effectue dans les trente (30) jours civils qui suivent la date à laquelle l'employé en a fait la demande.**

ARTICLE 23

TRANSFORMATION TECHNIQUES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

- a. le nombre approximatif, la classification et l'endroit où des employés seront vraisemblablement touchés par le changement;

- d. les conséquences possibles du changement sur les conditions de travail ou d'emploi pour les employés.

(NOUVEAU) Les employés identifiés comme étant touchés par un changement technologique doivent recevoir un préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours de ce changement.

~~(23-07 renuméroter)~~ Si, à la suite d'un changement technologique, l'employeur établit qu'un employé a besoin **d'acquérir** de nouvelles aptitudes ou connaissances afin de s'acquitter des fonctions de son poste d'attache, il fera ~~tous les efforts possibles~~ **tout ce qui est raisonnablement possible** pour dispenser la formation pendant les heures de travail de l'employé, et ce, gratuitement pour l'employé. **De plus, si possible, cette formation sera donnée avant la mise en œuvre du changement technologique sur le lieu de travail.**

ARTICLE 24 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

L'Institut souhaite discuter de la sécurité des infirmières qui travaillent dans des communautés éloignées ou isolées et se réserve le droit de proposer un libellé à une date ultérieure.

L'Institut propose que soient apportées d'autres modifications à l'article 24 :

24.01 L'employeur continue de ~~prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles~~ **prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé** des employés **au travail**. L'employeur ~~fera~~ **fait** 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. **Ces mesures visent notamment à répondre aux préoccupations relatives à la charge de travail qui sont liées à la santé et à la sécurité et comprennent notamment** 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 employés.

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

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

ARTICLE 30 CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES DE RELATIONS DE DU TRAVAIL

(NOUVEAU) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui est admissible aux programmes ou aux politiques de l'Institut au titre desquels les membres de l'Institut sont indemnisés pour la perte de jours de repos causée par leur participation à des réunions ou formations de l'Institut.

ARTICLE 39 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Les heures supplémentaires des employés à temps partiel sont payées à taux double (2x).

L'Institut propose que les employés à temps partiel aient le droit d'accumuler des heures compensatoires.

39.09 Sous réserve de l'article 9 : heures supplémentaires, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré à tarif ~~et demi (1 1/2)~~ **double (2x)** pour toutes les heures supplémentaires.

~~Les dispositions du paragraphe 9.04, Congé compensatoire, ne s'appliquent pas.~~

Article 42 **harcèlement sur le lieu de travail sexuel**

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

42.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief à ce palier est celle qui a fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 42.02(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'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de ~~discrimination~~ **harcèlement**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

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

ARTICLE 44 **INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

Article 44 : Indemnité de responsabilité correctionnelle

44.01 L'Indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein de Service correctionnel Canada (**SCC**). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (~~c'est-à-dire~~ **c'est-à-dire** la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier **ou d'un bureau de libération conditionnelle** au sens de la *Loi sur le système correctionnel* ~~et la mise en liberté sous condition~~ **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~~ **quatre** mille dollars (24 000 \$) par année. Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.03 ~~ci-dessous~~, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour tout mois pendant lequel ~~l'employée~~ **l'employé** 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 un ~~employée~~ **employé** 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, cet employé continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

44.04 L'employé 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 ~~l'employée~~ **l'employé** bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

44.05 L'IRC ~~ne fait pas~~ partie intégrante de la rémunération de ~~l'employée~~ **l'employé**, ~~sauf aux fins des régimes de prestations suivants :~~

- ~~Loi sur la pension de la fonction publique~~
- ~~Régime d'assurance invalidité de la fonction publique~~
- ~~Régime de pensions du Canada~~
- ~~Régime 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

45.09 Rémunération provisoire

- a. Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure pour le nombre de jours ouvrables stipulés en (i) ou (ii), il touche une indemnité provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période; :
 - i. deux (2) jours ouvrables consécutifs pour les employés des groupes ~~ND-DIT~~ **ND-DIT** et OP niveau 1, et ~~NU-CHN~~ **NU-CHN** et ~~NU-HOS~~ **NU-HOS** niveaux 1 à 4;
 - ii. ~~quatre~~ **trois (43)** jours ouvrables consécutifs pour tous les autres employés.
 - iii. 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.
- b. **L'employé qui a occupé un poste pendant une période cumulative de vingt (20) jours au cours des douze (12) mois précédant une nomination intérimaire reçoit**

une rémunération d'intérim calculée à compter du premier (1er) jour où il occupe ce poste.

- c. Les nominations intérimaires doivent être attribuées de manière équitable; elles ne peuvent être attribuées ou réattribuées de manière arbitraire dans le seul but contourner des droits à la rémunération ou des procédures de dotation.

ARTICLE 47

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

47.01

- a. L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars et cinquante cents (3,50 \$)** 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~~ **15 h**.

47.02

- a. L'employé touche une prime additionnelle de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars et cinquante cents (3,50 \$)** l'heure pour le travail effectué un samedi et/ou un dimanche pour les heures effectuées comme stipulé en (b) ~~ci-dessous~~ **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.

NOUVELLE PRIME

PRIME D'INFIRMIÈRE RESPONSABLE

(NOUVEAU) Lorsqu'une infirmière doit exercer des fonctions temporaires de supervision, elle reçoit une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où elle exerce ces fonctions, y compris toutes les heures supplémentaires.

NOUVELLE PRIME

PRIME DE TUTORAT OU D'INSTRUCTION

(NOUVEAU) Lorsqu'un employé doit exercer des fonctions de tutorat ou d'instruction, il reçoit une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il exerce ces fonctions, y compris toutes les heures supplémentaires.

NOUVELLE PRIME

PRIME DE MENTORAT

(NOUVEAU) Lorsqu'un employé doit exercer des fonctions de mentorat à l'égard d'un employé ou étudiant en particulier, il reçoit une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il exerce ces fonctions, y compris toutes les heures supplémentaires.

NOUVELLE PRIME PRIME D'ORIENTATION

(NOUVEAU) Lorsqu'un employé doit exercer des fonctions d'orientation, il reçoit une prime de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure où il exerce ces fonctions, y compris toutes les heures supplémentaires.

NOUVELLE PRIME PRIME D'URGENCE

En cas d'urgence, lorsque l'employeur demande à l'employé de travailler, ce dernier reçoit une prime de dix dollars (10 \$) l'heure pour chaque heure ou partie d'heure travaillée pendant l'urgence, y compris toutes les heures supplémentaires.

ARTICLE 49 ~~SOUS-TRAITANCE~~ SOUS-TRAITANCE

49.01 devient 49.02.

NOUVEAU

49.01 L'employeur s'efforce, dans une mesure raisonnable, de recourir aux employés en poste ou d'embaucher de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée, selon les besoins, avant de recourir à la sous-traitance pour des fonctions prévues dans le certificat d'accréditation et la définition du Groupe. Cependant, pour répondre aux nécessités du service, l'employeur peut décider, dans certaines situations, de sous-traiter des services professionnels plutôt que de pourvoir un poste conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

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

NOUVEAU

49.03 Lorsque du travail est donné en sous-traitance en raison de changements technologiques, les dispositions de l'article 23 s'appliquent dès la mise en œuvre de ces changements.

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 ~~2022~~ **2025**.

L'Institut souhaite discuter de la mise en œuvre de la convention collective et se réserve le droit de proposer des modifications après ces discussions.

NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉ VESTIMENTAIRE

Le présent article ne s'applique qu'aux employés NU qui travaillent au SCC.

XX.01 L'employé NU qui prodigue des soins à des détenus reçoit une indemnité vestimentaire annuelle de huit cents dollars (800 \$). Cette indemnité est exigible le 31 mars de chaque année. La présente disposition s'applique aux employés NU qui sont affectés à de telles tâches pendant au moins six (6) mois par exercice.

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

L'Institut propose que soient augmentés comme suit les taux de rémunération généraux et ceux propres à chaque classification :

Taux de rémunération :

Taux de rémunération (augmentations économiques générales) :

1er octobre 2022 : augmentation des taux de rémunération : 4,75 %

1er octobre 2023 : augmentation des taux de rémunération : 3,5 %

1er octobre 2024 : augmentation des taux de rémunération : 2,25 %

Ajustements au marché propres à la classification du groupe SH :

À compter du 1er octobre 2022, l'Institut propose que soient apportés au marché les ajustements suivants pour chaque classification :

Prévoir un ajustement au marché de quinze virgule quarante-sept pour cent (15,47 %) pour tous les taux de rémunération de la classification PH.

Prévoir un ajustement au marché de huit virgule soixante-douze pour cent (8,72 %) pour tous les taux de rémunération de la classification NU.

Prévoir un ajustement au marché supplémentaire de huit virgule soixante-deux pour cent (8,62 %) pour toutes les infirmières du Nord qui y sont admissibles au titre des appendices E et F.

Prévoir un ajustement au marché supplémentaire de seize virgule dix-neuf pour cent (16,19 %) pour toutes les infirmières praticiennes qui y sont admissibles au titre de l'appendice U.

Prévoir un ajustement au marché de dix-huit virgule quatre pour cent (18,04 %) pour tous les taux de rémunération de la classification NU-EMA.

Prévoir un ajustement au marché de trente-deux virgule quatre-vingt-douze pour cent (32,92 %) pour tous les taux de rémunération de la classification MD.

Prévoir un ajustement au marché de dix-sept virgule soixante-six pour cent (17,66 %) pour tous les taux de rémunération de la classification SW.

Prévoir un ajustement au marché de trente-huit virgule quinze pour cent (38,15 %) pour tous les taux de rémunération de la classification PS.

Prévoir un ajustement au marché de onze virgule trente pour cent (11,30 %) pour tous les taux de rémunération de la classification DIT.

Prévoir un ajustement au marché de onze virgule onze pour cent (11,11 %) pour tous les taux de rémunération de la classification ADV/HME.

Prévoir un ajustement au marché de quatre-vingt-huit virgule six pour cent (88,06 %) pour tous les taux de rémunération de la classification DE.

Prévoir un ajustement au marché de zéro virgule trente-huit pour cent (0,38 %) pour tous les taux de rémunération de la classification OP.

Prévoir les ajustements au marché suivants :

VM2 : onze virgule dix-neuf pour cent (11,19 %)

VM3 : neuf virgule quatre pour cent (9,04 %)

VM4 : sept virgule soixante-neuf pour cent (7,69 %)

VM5 : sept virgule quatre-vingt-quinze pour cent (7,95 %)

aux taux de rémunération de la classification VM.

Appendice B

Indemnités d'études : ~~Groupe Sciences infirmières~~ **Toutes les classifications**

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 de toutes les classifications~~ sont modifiés par l'addition **adjonction** 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 d'études	
En tant qu'infirmière autorisée, pour qui Lorsque les éléments additionnels suivants de formation en sciences infirmières études suivantes sont utilisés utilisées 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 ci-dessous	1 650 \$
(ii) Deux certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champ d'études prévu au paragraphe 6 ci-dessous ci-dessous	2 200 \$

(iii) Trois certificats complétés représentant chacun une année académique universitaire dans un champ d'études prévu au paragraphe 6 ci-dessous ci-dessous	2 750 \$
2. Baccalauréat en sciences infirmières dans un champ d'études lié à la santé ou à la pratique professionnelle, aux fonctions ou aux responsabilités de l'employé	300 3 800 \$
3. Maîtrise en sciences infirmières ou dans n'importe quel autre domaine d'études relié à la santé ou à la pratique professionnelle, aux fonctions ou aux responsabilités de l'employé approuvé par l'employeur	4 500 \$ 3 850 \$
4. Doctorat dans un domaine d'études lié à la santé ou à la pratique professionnelle, aux fonctions ou aux responsabilités de l'employé	6 000 \$

4. Conformément à la colonne I, une (1) seule indemnité est versée pour la plus haute qualification ~~pertinente~~ **applicable**.
5. Dans la présente convention collective, le terme « certificat » ~~fait référence à~~ **s'entend d'un** certificat dans un programme de premier cycle qui totalise 30 crédits (ou 10 cours) dans un ~~domaine~~ **champ** 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 gériatrie, 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 **Disposition transitoire**

Un employé qui, le 5 juillet 2017, recevait une indemnité ~~de formation~~ **d'études** et qui **ne** serait plus admissible à cette indemnité le 6 juillet 2017 continuerait de la recevoir jusqu'à ce qu'il quitte le groupe Sciences infirmières (NU).

L'Institut propose que soient apportées toutes les modifications corrélatives aux indemnités d'études dans l'ensemble de la convention collective.

Appendice C **« RÉSERVÉ »**

L'Institut propose que cet appendice soit utilisé pour une prime de cinq mille dollars (5 000 \$) par année, rétroactive au 1er octobre 2022, pour le recrutement et le maintien en poste des travailleurs de première ligne.

Les travailleurs de première ligne doivent habituellement se rendre à un lieu de travail de l'employeur pour exercer leurs fonctions. Cette prime ferait partie du salaire des travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Appendice D

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychiatres ~~médicodéaux~~ **judiciaires** membres du ~~sous-groupe MD-MSP~~ **sous-groupe MD-MSP**

L'Institut propose que cette indemnité soit intégrée à l'échelle salariale MD-MSP afin de devenir accessible à toutes les spécialités.

Appendice E

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de recrutement pour les infirmières de 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 ~~NUCHN~~ **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 (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions des postes de ~~NUCHN~~ **NU-CHN** au sein du groupe Services de santé.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux ~~NUCHN~~ **NU-CHN** appelés, dans le cadre de leurs fonctions normales de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux ~~NUCHN-5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone,~~ **adjointes auprès de l'infirmière agente de zone NU-CHN-5** qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2).
2. Les parties conviennent que ces employés, ~~c'est-à-dire~~ **soit** les ~~NUCHN~~ **NU-CHN** de Services aux Autochtones Canada embauchés à compter de la date de la signature de la présente convention, sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont ~~établis ci-après~~ **les suivants** :
 - a. Un montant initial de ~~deux mille deux cent cinquante~~ **six mille sept cent cinquante** dollars (~~2 250~~ **6 750** \$) payable le mois où l'employé est embauché et un second versement de ~~trois mille deux cent cinquante~~ **neuf mille sept cent cinquante** dollars (~~3 250~~ **9 750** \$) payable après douze (12) mois.

Indemnité de recrutement

Dans le mois d'embauche	Douze (12) mois après l'embauche
--------------------------------	---

- b. ~~Seuls les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles à cette indemnité.~~
- c. ~~Aux fins d'application de la présente indemnité, « temps plein » s'entend de tout employé dont les heures de travail normales prévues à l'horaire comportent en moyenne trentesept virgule cinq (37,5) heures par semaine sur une base annuelle. L'employé ne peut avoir droit à cette indemnité qu'après avoir perçu dix (10) jours de rémunération par mois civil pendant douze (12) mois civils continus ou discontinus.~~
- d. ~~L'employé ne recevra le~~ **peut avoir droit au** 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 soixantequinze (75) heures à chacun de ces mois **perçu dix (10) jours de rémunération par mois civil pendant douze (12) mois civils continus ou discontinus.**
- e. **L'employé à temps partiel perçoit une indemnité proportionnelle au nombre d'heures de travail effectuées.**
- f. L'indemnité de recrutement stipulée ~~ci-dessus ne fait pas~~ **ci-dessus fait** partie du traitement de l'employé.
- g. L'employé dont l'emploi prend fin avant la période de douze (12) mois mentionnée en (a) n'a pas droit au second versement.

3. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier ("remote community").
 - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année ("isolated community").
 - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
4. L'Institut convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des ~~NUCHN~~ **NU-CHN** de Services aux Autochtones Canada lorsque l'employeur ~~est avoir besoin de le faire~~ **juge que cela est nécessaire.**
5. Une procédure écrite existe pour permettre un examen complet et une décision par la haute direction quant à savoir si le niveau de services infirmiers justifie d'étendre le versement des indemnités aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

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

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

Le directeur régional communiquera le résultat de l'examen régional et les

recommandations issues de ~~celui-ci~~ **ce résultat** à la réunion du comité exécutif de la Direction générale en vue d'une décision finale le plus tôt possible.

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

6. Un employé peut recevoir à la fois la présente indemnité et celles prévues aux appendices G (rôle élargi) et H (infirmière responsable) pourvu qu'il satisfasse aux conditions des appendices en question.
7. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de maintien en poste prévue à l'appendice F au cours d'une même période de douze (12) mois.
8. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une fois durant toute sa période d'emploi dans la fonction publique.
9. Les parties conviennent que les différends issus de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice F

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de maintien en poste pour les infirmières de 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 ~~NUCHN~~ **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 (type 1 ou 2) et qui exercent les fonctions de postes de ~~NUCHN~~ **NU-CHN** au sein du groupe Services de santé.
 - b. La présente indemnité s'applique également aux ~~NUCHN-5~~ **NU-CHN-5** appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés. Cette indemnité s'applique également aux ~~NUCHN-5 Adjointe auprès de l'infirmière agente de zone;~~ **adjointes auprès de l'infirmière agente de zone NU-CHN-5** qui exercent des fonctions de surveillance auprès des infirmières dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2).
2. Les parties conviennent que les employés ~~NUCHN~~ **NU-CHN** qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées ~~seront~~ **sont** admissibles, **pour toutes les heures effectuées**, à une « ~~indemnité provisoire~~ **prime de maintien en poste** » dont le montant et les conditions sont établis ~~ci-après~~ **les suivants** :
 - a. ~~À compter du 1er octobre 2014 et jusqu'au 30 septembre 2018, les~~ **Les** employés ~~NUCHN~~ **NU-CHN** qui exercent les fonctions des postes susmentionnées ~~seront~~ **sont** admissibles à une indemnité **prime** payable aux deux (2) semaines.
 - b. ~~Les employés reçoivent le montant quotidien eidesous~~ **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 Prime de maintien en poste

	Montant annuel	Montant quotidien
NUCHN NU-CHN	5 500 \$ 16 500 \$	21,08 \$ 63,24 \$

- c. ~~L'indemnité provisoire~~ **La prime de maintien en poste** stipulée ~~eidessus ne fait pas ci-dessus~~ fait partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. ~~L'indemnité provisoire~~ **La prime** n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
 - e. Seuls les employés nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
 - f. ~~L'employé n'est admissible à la présente indemnité qu'une fois qu'il a travaillé douze (12) mois civils, continus ou non, et touché au moins dix (10) jours de rémunération à chacun de ces mois~~ **prime qu'après avoir perçu dix (10) jours de rémunération par mois civil pendant douze (12) mois civils continus ou discontinus.**
3. L'employé à temps partiel touche ~~l'équivalent du~~ le montant quotidien ~~eidessus ci-dessus~~ divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée ~~au~~ **à son taux horaire** de rémunération ~~journali~~ 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 ~~NUCHN~~ **NU-CHN** de Services aux Autochtones Canada lorsque l'employeur ~~eroit avoir besoin de le faire~~ **juge que cela est nécessaire.**
 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~~ **primes** aux infirmières travaillant dans un établissement spécifique. Cette procédure est la suivante :

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

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

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

Si la demande est approuvée, ~~l'indemnité provisoire~~ **la prime** devra être versée

rétroactivement à partir de la date où l'agent de soins infirmiers de zone (ou son homologue régional) a reçu la demande initiale d'examen.

7. L'employé nommé ou affecté temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de type 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'**indemnité la prime** pour la durée de la nomination ou de l'affectation. L'employé qui suit le Programme d'habiletés en soins primaires dans une communauté qui n'est pas de type 1 ou 2 continuera néanmoins à recevoir l'**indemnité la prime** pendant la formation.
8. L'employé ne peut recevoir ~~le montant quotidien~~ **la prime** pour les **jours périodes** où il est suspendu ou en congé non payé.
9. Un employé peut recevoir à la fois la présente **indemnité prime** et celles prévues aux appendices G (rôle élargi) et H (infirmière responsable, pourvu qu'il satisfasse aux conditions de tous les appendices en question).
10. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente **indemnité prime** 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

L'Institut propose un protocole d'entente similaire sur l'élargissement du rôle pour toutes les classifications, car beaucoup travaillent constamment dans un rôle élargi. L'Institut propose de discuter avant de formuler un libellé détaillé qui prévoirait que la prime s'applique à toutes les heures effectuées dans le cadre d'un rôle élargi et fasse partie du salaire.

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité de rôle élargi de pratique pour les infirmières de 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~~ **employés NU-CHN-2, NU-CHN-3 et 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~~ **NU-CHN-5** appelés, dans le cadre de leurs fonctions de consultants en pratique infirmière, à exercer un rôle élargi de pratique lorsqu'ils travaillent avec les infirmières dans ces communautés.
2. Les parties conviennent que les employés ~~NU-CHN~~ qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés ~~seront~~ **sont** admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont ~~établis ci-après~~ **les suivants, pour toutes les heures travaillées dans le cadre du rôle élargi :**
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés ~~NU-CHN~~ qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ~~ci-dessous~~ **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 de rôle élargi de pratique

Montant annuel	Montant quotidien
6 000 \$	23 \$

- c. L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas **ci-dessus** fait partie intégrante du traitement de l'employé.
- d. L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. L'employé à temps partiel touche l'équivalent du le montant quotidien ci-dessus **ci-dessus** divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au à son taux horaire de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.
4. **Définitions, le cas échéant :**
 - 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 NUCHN 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 qui travaillent dans la communauté doit être officiellement adressée à la direction. Les NUCHN de l'établissement soulèveront officiellement la question par écrit auprès de l'agent de soins infirmiers de zone (ASIZ) (ou son homologue régional). L'ASIZ et le directeur de zone soumettront la question à l'agent régional des soins infirmiers et au directeur régional, qui examineront les besoins en services infirmiers de la communauté.~~

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

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

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

7. Dans la mesure où l'employé ~~il~~ satisfait aux conditions de tous les appendices en question **applicables**, un l'employé peut recevoir :
 - a. la présente indemnité et celles prévues aux appendices E (recrutement) et H (infirmière responsable);
 - ou

- b. la présente indemnité et celles prévues aux appendices F (maintien en poste) et H (infirmière responsable).
8. ~~NUCHN~~ **NU-CHN** qui touchent déjà une indemnité
 - a. Les ~~NUCHN~~ **NU-CHN** qui touchent déjà une indemnité pour rôle élargi à la signature de la présente convention et qui n'ont pas encore passé le Programme d'habiletés en soins primaires approuvé devront suivre le premier cours offert. L'employeur s'efforcera de leur donner un préavis suffisant.
 - b. L'employé qui refuse de suivre le cours cessera de toucher la présente indemnité à moins de pouvoir fournir une raison **jugée** acceptable **à par** l'employeur. Une fois **qu'il aura** suivi le Programme d'habiletés en soins primaires, il deviendra à nouveau admissible à la présente indemnité.
 - c. L'employé qui touche déjà une indemnité et qui suit le cours continuera de recevoir l'indemnité pendant qu'il suit le cours.
9. L'employeur ~~tâchera de faire en sorte~~ **fera tout ce qui est en son pouvoir pour** que les infirmières appelées à remplir des fonctions élargies puissent suivre le Programme d'habiletés en soins primaires dans l'année suivant leur nomination.
10. L'employé ne peut recevoir ~~le montant quotidien~~ **l'indemnité** pour les ~~jours~~ **périodes** où il est suspendu ou en congé non payé.

Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendix H

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité d'infirmière responsable pour les infirmières de Santé Canada

1. En vue de reconnaître les fonctions professionnelles des infirmières responsables, l'employeur ~~versera~~ **verse** une indemnité ~~spéciale~~ aux ~~NUCHN~~ **NU-CHN** de Santé Canada qui exercent les fonctions de postes d'infirmières responsables au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés ~~NUCHN~~ **NU-CHN** qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés ~~seront~~ **sont** admissibles à une indemnité dont le montant et les conditions sont ~~établis ci-après~~ **les suivants** :
 - a. À compter du premier (1er) jour du mois suivant la signature de la présente convention, les employés ~~NUCHN~~ **NU-CHN** qui exercent les fonctions des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines.
 - b. Les employés reçoivent le montant quotidien ~~ci-dessous~~ **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~~ **Prime d'infirmière responsable**

	Montant annuel	Montant quotidien
Infirmière responsable	6 000 \$	23 \$

- c. ~~L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas~~ **La prime ci-dessus fait partie** intégrante du traitement de l'employé.
- d. ~~L'indemnité provisoire~~ **La prime** n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.

3. L'infirmière responsable à temps partiel touche l'équivalent du ~~le~~ **montant** quotidien ~~ci-dessus~~ **divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au à son taux horaire de rémunération journalier conformément au paragraphe 39.03.**
4. L'employé ne peut recevoir ~~le montant quotidien~~ **la prime** pour les jours **périodes** où il est suspendu ou en congé non payé.
5. Dans la mesure où ~~l'employé~~ **il** satisfait aux conditions de tous les appendices en ~~question~~ **applicables**, ~~un~~ l'employé peut recevoir :
 - a. la présente ~~indemnité~~ **prime** et celles prévues aux appendices E (recrutement) et G (rôle élargi);
 - ou
 - b. la présente ~~indemnité~~ **prime** 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~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : voyage pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

L'Institut souhaite discuter de l'application de ce protocole d'entente, y compris de son applicabilité aux employés à temps partiel, et se réserve le droit de déposer un libellé après de telles discussions.

Appendice J

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les psychologues

L'Institut propose de modifier la présente indemnité et d'en faire une prime générale de recrutement et de maintien en poste pour tous les psychologues, s'il est accepté que l'indemnité d'études de l'appendice B soit applicable à toutes les classifications.

L'Institut se réserve le droit de modifier la présente proposition s'il n'y a pas d'entente sur une telle applicabilité générale de l'indemnité d'études. L'Institut propose que la présente indemnité continue d'ouvrir droit à pension et fasse partie du salaire des psychologues à temps plein et à temps partiel.

Appendice L

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'employeur ») et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (~~ci-après~~ **ci-après** appelé « l'Institut ») à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services de santé : indemnité pour les employés du ~~sous-groupe NUHOS et NUCHN~~ **sous-groupe NU-HOS et du sous-groupe NU-CHN** du Service correctionnel du Canada

1. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien du personnel en poste, l'employeur versera une indemnité aux employés **NU** qui exercent les fonctions de postes aux niveaux ~~NUHOS1 à NUHOS6 et NUCHN~~ **NU-HOS-1 à NU-HOS-6 et NU-CHN** au Service correctionnel du Canada (SCC) pour l'exercice de fonctions de NU au sein du groupe Services de santé.
2. Les parties conviennent que les employés NU qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées ~~seront~~ **sont** admissibles à une « ~~indemnité provisoire~~ **prime de recrutement et de maintien en poste** » dont le montant et les conditions sont établis ~~ci-après les suivants~~ :
 - a. ~~À compter du 1er octobre 2014 et jusqu'au 30 septembre 2018, les employés NU qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité prime payable aux deux (2) semaines.~~
 - b.
 - i. Les employés reçoivent le montant quotidien ~~ci-dessous~~ **ci-dessous** pour chaque jour de travail rémunéré ~~aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule huit huit (260,88).~~
 - ii. Employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal :
 - A. ~~droit à l'indemnité~~ **la prime** : les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal touchent l'équivalent ~~du le~~ montant quotidien ~~ci-dessous~~ **ci-dessous** divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure de leur poste pour laquelle ils sont rémunérés ~~aux termes de l'appendice « A » de la convention collective;~~
 - B. modalité de paiement : en ce qui concerne les employés dont la durée du poste est différente de la durée d'un poste normal, ~~l'indemnité sera la prime~~ **est** payée en fonction de la moyenne ~~et~~ **de toutes** les heures par semaine pendant un cycle de poste complet.

Indemnité provisoire Prime de recrutement et de maintien en poste

	Montant annuel	Montant quotidien
NUHOS1 NU-HOS-1 à NUHOS6 NU-HOS-6	4 500 \$ 9 000 \$	17,25 \$ 34,50 \$
NUCHN NU-CHN	4 500 \$ 9 000 \$	17,25 \$ 34,50 \$

- c. ~~L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas~~ **La prime ci-dessus fait** partie intégrante du traitement de l'employé.
 - d. ~~L'indemnité provisoire~~ **La prime** 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~~ **ci-dessous**, le montant de l'~~indemnité provisoire prime~~ **prime** 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'employée.
 - f. L'employé NU qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 45.09, touche une ~~indemnité provisoire prime~~ **prime** proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. ~~Les employés~~ **L'employé** NU à temps partiel ~~touchent l'équivalent du~~ **touche le** montant quotidien ~~ci-dessus~~ **ci-dessus** divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée ~~au~~ **à son** taux **horaire** de rémunération ~~journalier~~ conformément au paragraphe 39.03.

4. L'employé ne peut recevoir ~~le montant quotidien~~ **la prime** pour les ~~jours~~ **périodes** où il est suspendu ou en congé non payé.

Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.

Appendice N

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : deuxième infirmière en disponibilité pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

Services aux Autochtones Canada maintiendra **en vigueur** et continuera **d'appliquer** la politique sur la deuxième infirmière en disponibilité dans toutes les communautés éloignées ou isolées **et, au besoin, appliquera une politique de troisième infirmière en disponibilité.**

Appendice O

Lettre d'entente concernant le groupe Services de santé

Objet : employé en congé pendant ou après un événement critique ~~à Santé Canada~~

L'Institut propose que cette lettre d'entente soit étendue à tous les ministères.

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

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

Appendice P

Protocole d'entente concernant les ~~Équipes~~ **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.

L'Institut propose que le protocole d'entente concernant les équipes de ressources régionales soit inclus dans la convention collective.

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 Services de santé : indemnité d'infirmière praticienne aux membres du groupe Services de santé

L'Institut propose une augmentation de cette indemnité afin de rendre compte de la proposition en matière de classification de l'appendice A.

L'Institut propose que cette indemnité fasse partie du salaire afin d'être incluse dans les indemnités de rappel au travail, de disponibilité et d'heures supplémentaires.

L'Institut propose aussi de supprimer le paragraphe (4) du protocole d'entente afin de garantir l'admissibilité aux indemnités d'infirmière responsable et de rôle élargi.

~~4. Dans la mesure où l'employé satisfait aux conditions de cet appendice, il ne peut recevoir l'indemnité prévue à l'appendice G, rôle élargi de pratique, et/ou l'appendice H, infirmière responsable.~~

Appendice Y

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

L'Institut propose que cet appendice soit supprimé.

Appendice Z

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

L'Institut propose d'élargir ce protocole d'entente afin d'inclure un comité distinct sur la sécurité des employés qui exercent des fonctions ou des responsabilités propres à SCC (c'est-à-dire la garde de détenus, la surveillance courante de contrevenants ou le soutien de programmes liés à la mise en liberté sous condition de ces contrevenants) dans des pénitenciers ou des bureaux de libération conditionnelle au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* ou des lignes directrices du commissaire de SCC.

Appendice AA

Lettre d'entente sur une étude de comparabilité de la rémunération et d'autres modalités

L'Institut propose d'avoir des discussions sur l'élargissement de l'application de cette lettre d'entente à d'autres classifications de l'unité de négociation, notamment en vue d'obtenir un engagement explicite à revoir la rémunération de la classification des travailleurs sociaux, et se réserve le droit de déposer un libellé après de telles discussions.

NOUVEL appendice

Prime de recrutement et de maintien en poste des travailleurs sociaux

L'Institut propose une prime de recrutement et de maintien en poste de cinq mille dollars (5 000 \$) à l'intention de tous les travailleurs sociaux visés par la convention collective. Cette prime ferait partie de leur salaire et, dans le cas des employés à temps partiel, elle serait appliquée au prorata.

NOUVEL appendice

Rapport d'incident de l'organisme de réglementation

L'employeur qui signale un employé à son organisme de réglementation en informe l'employé dans un délai d'un (1) jour ouvrable à compter de la date du signalement et lui remet une copie du rapport. L'employeur qui prend des mesures disciplinaires en conséquence de la conduite ayant donné lieu à la plainte suit la procédure prévue par la convention collective et les principes de mesures disciplinaires progressives.

L'employeur produit le rapport en temps utile, et au plus tard dans les trente (30) jours civils suivant l'incident qui a donné lieu au rapport. S'il ne signale pas un incident, l'employeur ne pourra menacer l'employé de signaler cet incident à l'avenir.

NOUVEL appendice

Comité d'examen de la classification

L'Institut propose de constituer un comité de travail qui se réunirait régulièrement afin de relever les défis qui entourent la classification des pharmaciens (PH) ainsi que des ergothérapeutes et physiothérapeutes (OP). Ce comité serait chargé d'élaborer et de mettre en œuvre une nouvelle classification pour les infirmières praticiennes, distincte de la classification actuelle des infirmières. Ce groupe de travail serait composé en parts égales de membres de l'Institut et du Conseil du Trésor dotés d'un pouvoir décisionnel égal et d'une procédure interne de règlement des litiges. Ce comité resterait disponible pour traiter d'autres problèmes de classification avec d'autres classifications du groupe Services de santé.