

Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DE L'ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET LES EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES:

Enseignement	(ED)
Bibliothéconomie	(LS)
Soutien de l'enseignement	(EU)

Le 12 octobre 2010

DESTINATAIRES: MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION
DE L'ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)

OBJET: ENTENTE DE PRINCIPE

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a conclu une entente de principe pour l'unité de négociation EB avec le Secrétariat du Conseil du Trésor. Voici les faits saillants :

Augmentations salariales

L'AFPC a obtenu les augmentations salariales suivantes pour l'unité de négociation EB :

1. 1,75 % en 2011
2. 1,5 % en 2012
3. 2 % en 2013

En plus des augmentations salariales susmentionnées, l'AFPC a obtenu de l'employeur l'engagement de créer 12 nouveaux postes de professeurs de langues de durée indéterminée à l'École de la fonction publique du Canada (Centre Asticou).

Modifications à l'article sur l'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission

L'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission cessera de s'accumuler à compter du deuxième jour suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les membres du groupe EB nommés pour une période indéterminée ont trois options pour encaisser leur indemnité de départ, qui est calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service, jusqu'à concurrence de 30 années de service. Les années partielles d'emploi continu sont calculées au prorata.

Dorénavant, les employés nommés pour une période déterminée auront droit d'encaisser leur indemnité de départ. À l'heure actuelle, ces employés n'ont pas droit à une indemnité de départ lorsqu'ils sont mis en disponibilité. Ceux et celles qui comptent au moins une année de service continu auront droit à une indemnité calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année d'emploi continu.

Aux termes de la convention collective en vigueur, les employés qui démissionnent avant d'avoir accumulé 10 années de service n'ont pas droit à une indemnité de départ. Les personnes qui comptent plus de 10 années de service peuvent encaisser la moitié de la rémunération hebdomadaire pour chaque année de service. Voici ce que nous avons obtenu : tous les employés qui comptent au moins une année de service pourront encaisser leur indemnité de départ, laquelle sera calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service. Ceci s'applique aux unités de négociation des groupes PA, SV et EB.

Voici les trois options offertes aux membres :

1. Encaisser immédiatement leur indemnité de départ au taux de rémunération actuel.
2. Encaisser leur indemnité au moment de leur départ (retraite ou démission) au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.
3. Encaisser une partie de leur indemnité (nombre de semaines complètes) au taux de rémunération actuel et le reste à la date de cessation d'emploi au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

Protection de l'indemnité en cas de départ involontaire

Les nouvelles dispositions ne s'appliquent pas à l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité, de décès, de renvoi en cours de stage et de licenciement motivé pour incapacité ou incompétence.

Amélioration de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité

L'AFPC a obtenu un amendement aux conventions collectives qui accroît le droit à l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité et qui augmente avec l'ancienneté.

- Les employés ayant moins de 10 années d'emploi continueront de toucher deux semaines de rémunération pour la première année de service, auxquelles s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Les employés ayant plus de 10 années de service toucheront trois semaines de rémunération pour la première année de service au lieu des deux semaines auxquelles ils ont droit actuellement. À ces trois semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Les employés ayant plus de 20 années de service toucheront quatre semaines de rémunération pour la première année de service au lieu des deux semaines auxquelles ils ont droit actuellement. À ces quatre semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.

Meilleure protection pour les employés nommés pour une période déterminée

- L'AFPC a obtenu des augmentations basées sur le service cumulatif pour les employés nommés pour une période déterminée.
- Les crédits de congé de maladie inutilisés des employés nommés pour une période déterminée seront restaurés s'ils sont réembauchés à l'intérieur d'une période d'un an d'une année de service précise.
- Les employés nommés pour une période déterminée qui comptent au moins une année de service bénéficieront de l'indemnité de départ susmentionnée.

Congé de deuil

Amélioration du congé de deuil passant à 7 jours civils consécutifs au lieu de 5.

Congé pour obligations familiales

Plus de flexibilité pour le congé payé pour obligations familiales accordant 7,5 heures pour assister à une rencontre ou un rendez-vous avec des autorités scolaires ou des représentants financiers ou juridiques.

Cette entente, si elle est ratifiée par les membres, demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 2014 (une convention collective de trois ans).

Votre équipe de négociation, composée de :

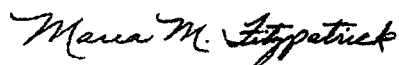
Byron Duguay
Michael Freeman
Chris Rogers

Erna Post, négociatrice
Julie Chiasson, agente de recherche

recommandent à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

En toute solidarité,

La vice-présidente exécutive régionale – région de la capitale nationale,



Maria Fitzpatrick

Table des matières

Améliorations de la rémunération.....	5
• Étude sur la rémunération	5
• Indemnité transitoire d'ajustement au marché pour les ED-EST qui travaillent durant douze (12) mois	5
• Employé-e-s nommés pour une période déterminée – Augmentations d'échelon.....	7
Conciliation travail et vie personnelle	8
• Congé de deuil.....	8
• Obligations familiales	8
• Crédits de congé de maladie des employé-e-s nommés pour une période déterminée..	9
Reconnaissance professionnelle.....	10
• Crédit pour expérience antérieure – ED-LAT.....	10
• Formation pédagogique des professeurs – ED-LAT	11
• Accréditation – Collège de la Garde côtière canadienne	12
• Reconnaissance des acquis - AINC	14
Conditions de travail	15
• Temps de préparation et de surveillance - AINC	15
• Temps de préparation - Collège de la Garde côtière canadienne.....	16
Éducation et formation.....	17
• Programme d'apprentissage mixte.....	17
Autres modifications.....	18
• Indemnité de départ	18
Maintien de l'indemnité de départ dans les autres situations.....	18
Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité.....	19
Montant de mon indemnité de départ.....	19
Modifications rédactionnelles	27

Améliorations de la rémunération

- **Étude sur la rémunération**

Les parties ont convenu d'établir des délais plus fermes pour achever l'étude comparative sur la rémunération et un plan de travail plus détaillé a été ajouté au présent Appendice « J ». Ainsi, la revendication liée à un salaire équitable réclamée depuis longtemps par les professeurs dont l'année de travail s'échelonne sur douze (12) mois devrait être résolue plus rapidement. Nous pourrions rouvrir la convention collective pour régler la question de rajustement salarial une fois que l'étude sur la rémunération sera terminée.

Libellé signé:

**Protocole d'entente
entre le
Conseil du Trésor
et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada
concernant l'application de
l'Appendice « J » portant sur l'étude de la rémunération des employé-e-s ED-EST
douze (12) mois**

Les parties conviennent d'achever l'étude sur la rémunération mentionnée à l'Appendice « J » d'ici le 30 juin 2011.

De plus, les parties conviennent de se rencontrer dans les cent vingt (120) jours suivant la date d'achèvement de ladite étude pour formuler conjointement des recommandations qui en découlent, y compris des propositions de modifications de la convention collective.

Ces recommandations devront être présentées à l'Employeur et à l'Alliance aux fins d'examen et de suivi. Elles peuvent comprendre la réouverture de la convention collective et la possibilité d'apporter les modifications nécessaires à compter du 1^{er} juillet 2011.

- **Indemnité transitoire d'ajustement au marché pour les ED-EST qui travaillent durant douze (12) mois**

Une indemnité transitoire d'ajustement au marché a été négociée en attendant les conclusions de la négociation sur l'étude de la rémunération pour ces professeurs. Par conséquent, cette indemnité sera une mesure intérimaire et sera ajoutée au salaire provisoirement.

Dans l'éventualité où l'étude sur la rémunération démontre un écart salarial, comme l'a indiqué le syndicat, ce protocole d'entente offre au syndicat la possibilité de négocier un règlement salarial équitable et de rouvrir la convention collective pour insérer les nouveaux taux de rémunération à la grille salariale. Par la suite, l'indemnité transitoire (intérimaire) d'ajustement au marché sera supprimée et les nouveaux taux de rémunération seront ajoutés à la grille salariale peut-être dès le 1^{er} juillet 2011.

Libellé signé :

**Indemnité transitoire d'ajustement au marché
versée aux professeurs ED-EST douze (12) mois**

1. **L'Employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes de professeurs ED-EST douze (12) mois pour l'exécution de leurs tâches courantes.**
2. **Les parties conviennent que les employés ED-EST douze (12) mois qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées touchent une « indemnité transitoire d'ajustement au marché » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :**
 - a) **À compter du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 30 juin 2014, les employés ED-EST douze (12) mois qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une indemnité payable aux deux semaines.**
 - b) **Les employé-e-s toucheront la somme figurant au tableau ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'Appendice « A » de la convention collective. Cette indemnité quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88).**

Indemnité transitoire d'ajustement au marché

	Annuel	Quotidien
ED-EST	2 400 \$	9,20 \$

- c) **L'indemnité transitoire susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé, sauf aux fins de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.**
- d) **Les employés ED-EST douze (12) mois à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.**

3. **Un employé ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde. Toutefois, cette indemnité est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales en vertu des paragraphes 22.04, 22.05, 22.07 et 22.08 de la présente convention collective.**
 4. **Les parties conviennent que tout différend lié à l'application du présent protocole peut être assujéti à l'article 37.**
 5. **Le présent protocole d'entente prend fin le 30 juin 2014 ou à la date de réouverture de la présente convention pour la négociation des résultats découlant de l'étude sur la rémunération de l'Appendice « J » et visant les professeurs ED-EST douze (12) mois, soit à la date la plus rapprochée des deux (2).**
- **Employé-e-s nommés pour une période déterminée – Augmentations d'échelon**

À compter de la date de signature de la convention collective, les augmentations d'échelon seront basées sur le service cumulatif pour les employés nommés pour une période déterminée.

Libellé signé :

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Sous réserve de tout ajustement requis pour respecter les dispositions existantes, les parties conviennent de modifier les notes sur la rémunération pour toutes les classifications du groupe EB dont les échelles de rémunération prévoient des augmentations d'échelon.

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

Conciliation travail et vie personnelle

- **Congé de deuil**

À compter de la date de signature de la convention collective, la période de congé de deuil passe de cinq (5) jours civils consécutifs à sept (7) jours civils consécutifs.

Libellé signé :

- 22.02 a)** Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à une période de congé de deuil d'une durée maximale de ~~cinq~~ **sept (57)** jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- **Obligations familiales**

Plus de flexibilité pour le congé payé pour obligations familiales accordant 7,5 heures pour assister à une rencontre ou un rendez-vous avec des autorités scolaires ou des représentants financiers ou juridiques.

Libellé signé :

22.13 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, **les beaux-fils et les belles-filles** et les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- b) Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- c) Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - (iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- d) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 22.13 (b) peuvent être utilisées pour :**
- (i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;**
 - (ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;**
 - (iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

- **Crédits de congé de maladie des employé-e-s nommés pour une période déterminée**

Les crédits de congé de maladie inutilisés des employé-e-s nommés pour une période déterminée seront restaurés s'ils sont réembauchés dans l'année qui suit la fin de leur contrat.

Libellé signé :

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

Reconnaissance professionnelle

- **Crédit pour expérience antérieure – ED-LAT**

Les professeurs d'expérience ne seront plus pénalisés en raison de la restriction artificielle rattachée à l'année scolaire au moment de déterminer leur placement sur la grille salariale. Désormais, toute fraction de toute année scolaire qui équivaut au total à six (6) à douze (12) mois sera reconnue.

Libellé signé :

Sous-groupe ED-LAT – Notes sur la rémunération

5. Expérience

- (a) L'échelle de rémunération de chaque niveau d'instruction tient compte de l'expérience en prévoyant une augmentation d'échelon pour chaque année d'expérience d'enseignement acquise avant la nomination. Tout employé-e sans expérience est nommé au premier échelon de l'échelle. Pour chaque année d'expérience acquise après la nomination, un employé-e augmente d'échelon, à la condition que ses services soient satisfaisants

Crédit pour expérience antérieure

- (b) Une année complète d'expérience avant la nomination est accordée pour chacun des éléments suivants :
- (i) toute année scolaire complétée dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un

ministère de l'Éducation provincial, c'est-à-dire huit (8) mois (enseignement universitaire), dix (10) mois (enseignement élémentaire et secondaire) ou onze (11) à douze (12) mois (enseignement au gouvernement ou dans une école commerciale reconnue);

- (ii) toute fraction d'une année scolaire de six (6) mois ou plus;
- (iii) toute fraction d'une **de toute** année scolaire, **qui n'a pas déjà été créditée en vertu du sous-alinéa 5 (b) (i)**, en mois complets, dans une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial, **qui équivaut au total à six (6) à douze (12) mois à une année scolaire complète selon la définition donnée en (i) ci-dessus**;
- (iv) enseignement d'une langue seconde aux adultes ou aux fonctionnaires fédéraux sur une durée équivalant à quatre cents (400) heures dans un programme approuvé par une agence fédérale de formation linguistique ou dans une institution reconnue et accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial;
- (v) pour l'expérience d'enseignement acquise à l'étranger, l'employé-e doit fournir une attestation d'équivalence d'une institution reconnue ou accréditée par un conseil scolaire ou un ministère de l'Éducation provincial selon la définition donnée en (i), (ii), (iii) et (iv),
- (vi) à condition que, dans tous les cas, il ne soit compté plus d'une (1) année complète dans une année civile de douze (12) mois.

- **Formation pédagogique des professeurs – ED-LAT**

Les années d'études universitaires dans tout domaine seront désormais reconnues aux fins du placement sur la grille salariale.

Libellé signé :

Sous-groupe ED-LAT – Notes sur la rémunération 6

6. Dispositions diverses

L'expression « formation pédagogique », aux fins de l'application du présent régime de rémunération, décrit la formation attestée par un organisme reconnu par l'Employeur et se compose de l'un ou l'autre ou d'une combinaison des éléments suivants :

- a) Une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.
- b) Une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement ~~dans l'un ou l'autre des domaines connexes suivants : andragogie, anthropologie, communications sociales, enseignement, histoire, journalisme, linguistique (y compris les études en langues étrangères et traduction), littérature, philosophie, psychologie, sciences informatiques, sciences politiques, service social, sociologie et théologie.~~

7. Tout employé-e nommé dans un poste du sous-groupe de l'enseignement des langues avant le 22 novembre 1988 ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement que sur l'application des notes sur la rémunération 4 et 6 de l'Appendice « A2 ».

La présente disposition cesse de s'appliquer à un employé-e dès qu'il ou elle quitte le sous-groupe de l'enseignement des langues.

• **Accréditation – Collège de la Garde côtière canadienne**

Une nouvelle grille de niveaux d'instruction a été ajoutée pour reconnaître les qualifications des enseignant-e-s du Collège de la Garde côtière canadienne.

Libellé signé :

Niveaux d'instruction pour les postes ED-EST au Collège de la Garde côtière canadienne

Le niveau d'instruction de l'employé-e doit être attesté par un organisme reconnu par l'Employeur.

Niveau d'instruction 3 (baccalauréat)

Ce niveau exige un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.

Niveau d'instruction 4 (baccalauréat + 1)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne.

ou

- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

Niveau d'instruction 5 (baccalauréat + 2)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus d'une (1) autre année de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

ou

- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

Niveau d'instruction 6 (baccalauréat + 3)

- a) Ce niveau exige un baccalauréat spécialisé ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de deux (2) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

ou

- b) Un baccalauréat ou un diplôme équivalent reconnu par une université canadienne en plus de trois (3) autres années de formation pédagogique au sens où l'entend la note 10.

Dispositions diverses

L'expression « formation pédagogique », aux fins de l'application du présent régime de rémunération, décrit la formation attestée par un organisme reconnu par l'Employeur et se compose de l'un ou l'autre ou d'une combinaison des éléments suivants :

- a) Une année d'études donnant droit à un certificat ou brevet d'enseignement reconnu.

- b) **Une année d'études universitaires avec attestation officielle par un établissement d'enseignement.**

Tout employé-e nommé dans un poste ED-EST au Collège de la Garde côtière canadienne avant la date de signature de cette convention ne verra pas son niveau d'instruction diminué seulement en raison de l'application de cette note sur la rémunération.

La présente disposition cesse de s'appliquer à un employé-e dès qu'il ou elle quitte le Collège de la Garde côtière canadienne.

- **Reconnaissance des acquis - AINC**

Reconnaissance pour les professeurs de langue et de culture autochtones. L'Appendice « G » a été modifié afin que des mesures soient prises pour que les connaissances et l'expérience culturelles soient adéquatement reconnues et que la grille salariale soit modifiée en conséquence. Le comité chargé d'examiner la question présentera ses recommandations au plus tard le 30 juin 2011.

Libellé signé :

****APPENDICE « G »**

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

Les parties reconnaissent que les notes actuelles sur la rémunération ne sont peut-être pas adaptées à la réalité des enseignants du programme Langue(s) et culture autochtones.

Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, à part égale, de représentants des deux parties. Celui-ci se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention afin d'examiner et de déterminer le placement sur la grille des salaires du sous-groupe ED-EST 10 mois pour les professeurs qui ne semblent pas respecter les exigences minimales pour y être placés.

Les recommandations du comité seront renvoyées à l'Employeur et à l'Alliance, qui en tiendront compte et prendront des mesures à cet égard au plus tard le 30 juin 2011.

Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé être des heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.

Conditions de travail

- **Temps de préparation et de surveillance - AINC**

La définition du temps de préparation et de surveillance est élargie, améliorant ainsi les conditions de travail des professeurs du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada dont l'année de travail est de dix (10) mois. Ces professeurs disposeront de plus de temps de préparation en 2011 et en 2012. Le temps de préparation correspondra alors aux normes provinciales à cet égard.

Libellé signé :

ARTICLE 44 – ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU

Affaires indiennes et du Nord Canada

44.01

**

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

- c) Les **professeurs** enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada bénéficient, au minimum, d'une moyenne de quarante (40) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. **À compter du 1^{er} septembre 2011, les professeurs du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada bénéficient, au minimum, d'une moyenne de quarante-quatre (44) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. À compter du 1^{er} septembre 2012, les professeurs du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada bénéficient, au minimum, d'une moyenne de quarante-huit (48) minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement.** Une unité de temps de préparation devra durer au moins vingt (20) minutes. Le temps de préparation ne comprend pas l'enseignement ni les tâches de supervision et ne doit pas avoir d'impact sur le nombre quotidien de minutes d'enseignement.
- d) **Le temps de préparation fait partie des heures d'enseignement et sert aux activités professionnelles raisonnablement définies par les professeurs. Cela ne comprend pas les pauses-café et les pauses-**

repas. La direction ne peut attribuer du travail aux professeurs durant le temps de préparation, à moins qu'il ne s'agisse d'une urgence.

44.07

- a) Le temps de surveillance se définit comme la période durant laquelle les professeurs sont tenus de surveiller les élèves, en sus de la journée d'enseignement telle que prescrite par la province, le territoire ou l'unité scolaire provinciale de la région où travaillent les professeurs. La direction attribue équitablement les tâches de surveillance en consultation avec les enseignants concernés.**
- b) L'employeur s'assure qu'aucun professeur ne se voit attribuer plus de quatre-vingts (80) minutes de surveillance par cinq (5) jours d'enseignement.**
- c) Les tâches de surveillance, entre autres la surveillance des autobus, des couloirs ou de la cour, attribuées durant les périodes susmentionnées sont réputées faire partie du temps de surveillance défini dans le présent article.**

- **Temps de préparation - Collège de la Garde côtière canadienne**

Pour la première fois, la convention collective renferme un libellé définissant le temps de préparation pour les membres qui enseignent au Collège de la Garde côtière canadienne.

Libellé signé :

Collège de la Garde côtière canadienne

- 44.09 a)** L'année de travail de tout employé-e du Collège de la Garde côtière canadienne est de douze (12) mois. Les heures de travail journalières normales sont réparties entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi, et comprennent au plus quatre (4) heures d'enseignement en classe par jour, sauf une (1) journée seulement par semaine lorsqu'il ou elle peut être tenu de donner des leçons en classe ou de passer avec les étudiants d'autres périodes de temps qui peuvent aller jusqu'à un maximum de six (6) heures, à condition que le nombre total d'heures d'enseignement en classe ne dépasse pas vingt (20) heures par semaine.
- b) Le temps de préparation sert aux activités professionnelles raisonnablement définies par les professeurs.**

Éducation et formation

- **Programme d'apprentissage mixte**

Renouvellement du financement accordé au Programme d'apprentissage mixte ainsi qu'une injection annuelle de 200 000 \$ visant à inclure des participantes et participants d'autres unités de négociation.

Libellé signé :

Protocole d'entente – PAM

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

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

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) afin de financer un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour la période du 21 juin 2011 au 20 juin 2014. L'Employeur convient également d'accorder six cent mille dollars (600 000 \$) pour la durée de la convention collective des PA entre 2011 et 2014, qui seront consacrés spécifiquement à encourager la participation d'agents négociateurs autres que l'AFPC au PAM AFPC-SCT.

L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir du 21 juin 2014 jusqu'à la signature de la prochaine convention collective pour le groupe PA en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter. Le PAM AFPC-SCT entreprendra un examen de sa structure de gouvernance au cours de la durée de la convention collective en vue d'inclure d'autres agents négociateurs dans le fonctionnement du PAM.

Autres modifications

- **Indemnité de départ**

L'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission cesse de s'accumuler à compter du deuxième jour suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les membres du groupe EB nommés pour une période indéterminée ont trois options pour encaisser leur indemnité de départ, qui est calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service, jusqu'à concurrence de 30 années de service. Les années partielles d'emploi continu sont calculées au prorata.

Dorénavant, les employés nommés pour une période déterminée auront droit d'encaisser leur indemnité de départ. À l'heure actuelle, ces employés n'ont pas droit à une indemnité de départ lorsqu'ils sont mis en disponibilité. Ceux et celles qui comptent au moins une année de service continu auront droit à une indemnité calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année d'emploi continu.

Aux termes de la convention collective en vigueur, les employés qui démissionnent avant d'avoir accumulé 10 années de service n'ont pas droit à une indemnité de départ. Les personnes qui comptent plus de 10 années de service peuvent encaisser la moitié de la rémunération hebdomadaire pour chaque année de service. Voici ce que nous avons obtenu : tous les employés qui comptent au moins une année de service pourront encaisser leur indemnité de départ, laquelle sera calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service. Ceci s'applique aux unités de négociation des groupes PA, SV et EB.

Voici les trois options offertes aux membres :

1. Encaisser immédiatement leur indemnité de départ au taux de rémunération actuel.
2. Encaisser leur indemnité au moment de leur départ (retraite ou démission) au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.
3. Encaisser une partie de leur indemnité (nombre de semaines complètes) au taux de rémunération actuel et le reste à la date de cessation d'emploi au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

Maintien de l'indemnité de départ dans les autres situations

L'indemnité de départ continue de s'accumuler dans les cas de mise en disponibilité, de décès, de renvoi en cours de stage et de licenciement motivé pour incapacité ou incompétence.

Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité

L'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité a été bonifiée : elle augmentera avec l'ancienneté.

- Les personnes comptant moins de 10 années de service ont toujours droit à deux semaines de rémunération pour la première année de service. À ces deux semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Ceux qui ont plus de 10 années de service toucheront trois semaines de rémunération pour la première année de service au lieu de deux semaines. À ces trois semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Les employés comptant plus de 20 années de service toucheront quatre semaines de rémunération pour la première année de service au lieu de deux semaines. À ces quatre semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.

Montant de mon indemnité de départ

Le montant variera considérablement d'une personne à l'autre. L'indemnité sera calculée en fonction du nombre d'années de service, du parcours professionnel et de l'option choisie pour encaisser l'indemnité de départ. Aux termes des nouvelles dispositions, l'indemnité de départ de tous les employés, y compris ceux nommés pour une période déterminée comptant au moins une année d'emploi continu, sera calculée en fonction du nombre total d'années d'emploi continu cumulées au deuxième jour suivant l'entrée en vigueur de chaque nouveau contrat.

Le tableau ci-dessous présente le montant de l'indemnité de départ selon le nombre d'année d'emploi continu et le salaire annuel.

Années d'emploi continu versus salaire annuel	30 000 \$	35 000 \$	40 000\$	45 000\$	50 000\$	55 000\$	60 000 \$	65 000\$	70 000\$	75 000 \$
1	575	671	767	862	958	1 054	1 150	1 246	1 342	1 437
2	1 150	1 342	1 533	1 725	1 917	2 108	2 300	2 492	2 683	2 875
3	1 725	2 012	2 300	2 587	2 875	3 162	3 450	3 737	4 025	4 312
4	2 300	2 683	3 067	3 450	3 833	4 216	4 600	4 983	5 366	5 750
5	2 875	3 354	3 833	4 312	4 791	5 271	5 750	6 229	6 708	7 187
6	3 450	4 025	4 600	5 175	5 750	6 325	6 900	7 475	8 050	8 625
7	4 025	4 696	5 366	6 037	6 708	7 379	8 050	8 720	9 391	10 062
8	4 600	5 366	6 133	6 900	7 666	8 433	9 200	9 966	10 733	11 500
9	5 175	6 037	6 900	7 762	8 625	9 487	10 350	11 212	12 075	12 937
10	5 750	6 708	7 666	8 625	9 583	10 541	11 500	12 458	13 416	14 374
11	6 325	7 379	8 433	9 487	10 541	11 595	12 649	13 704	14 758	15 812
12	6 900	8 050	9 200	10 350	11 500	12 649	13 799	14 949	16 099	17 249
13	7 475	8 720	9 966	11 212	12 458	13 704	14 949	16 195	17 441	18 687
14	8 050	9 391	10 733	12 075	13 416	14 758	16 099	17 441	18 783	20 124
15	8 625	10 062	11 500	12 937	14 374	15 812	17 249	18 687	20 124	21 562
16	9 200	10 733	12 266	13 799	15 333	16 866	18 399	19 933	21 466	22 999
17	9 775	11 404	13 033	14 662	16 291	17 920	19 549	21 178	22 807	24 437
18	10 350	12 075	13 799	15 524	17 249	18 974	20 699	22 424	24 149	25 874
19	10 925	12 745	14 566	16 387	18 208	20 028	21 849	23 670	25 491	27 311
20	11 500	13 416	15 333	17 249	19 166	21 082	22 999	24 916	26 832	28 749
21	12 075	14 087	16 099	18 112	20 124	22 137	24 149	26 161	28 174	30 186
22	12 649	14 758	16 866	18 974	21 082	23 191	25 299	27 407	29 515	31 624
23	13 224	15 429	17 633	19 837	22 041	24 245	26 449	28 653	30 857	33 061
24	13 799	16 099	18 399	20 699	22 999	25 299	27 599	29 899	32 199	34 499
25	14 374	16 770	19 166	21 562	23 957	26 353	28 749	31 145	33 540	35 936
26	14 949	17 441	19 933	22 424	24 916	27 407	29 899	32 390	34 882	37 374
27	15 524	18 112	20 699	23 287	25 874	28 461	31 049	33 636	36 224	38 811
28	16 099	18 783	21 466	24 149	26 832	29 515	32 199	34 882	37 565	40 248
29	16 674	19 453	22 232	25 011	27 791	30 570	33 349	36 128	38 907	41 686
30	17 249	20 124	22 999	25 874	28 749	31 624	34 499	37 374	40 248	43 123

Remarque : le montant du paiement est calculé en fonction du taux de rémunération applicable le DEUXIÈME jour après l'entrée en vigueur de la convention collective et de l'augmentation de 1,75 % prévue pour 2011.

Libellé signé :

À compter du 2 juillet 2011, les alinéas 24.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.

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

a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, ~~deux semaines de rémunération~~ et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, **l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu**, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 24.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération. **(À compter du 2 juillet 2011, cet alinéa sera supprimé de la convention collective.)**

c) **Renvoi en cours de stage**

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

d) **Retraite**

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

ou

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

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération. **(À compter du 2 juillet 2011, cet alinéa sera supprimé de la convention collective.)**

e) **Décès**

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

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

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

24.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 24.01 et 24.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

24.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

~~Nonobstant l'alinéa 24.01 b), l~~ L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* **touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 24.01 b) (avant le 2 juillet 2011) ou des paragraphes 24.04 à 24.07 (à compter du 2 juillet 2011).** ~~peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé aux annexes I et IV de ladite loi.~~

24.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) **Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 2 juillet**

2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

- b) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 2 juillet 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.**

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

24.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e , en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 2 juillet 2011, ou**
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou**
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 24.06 c).**

24.06 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.**
- b) L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.**
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 24.05 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de**

l'alinéa 24.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 24.05 b).

- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 24.06 b) sera réputé voir choisi l'option 24.05 b).**

24.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation EB à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EB lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 24.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 24.05 b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.**
- b) Sous réserve du paragraphe 24.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 24.05 b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.**
- c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 24.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.**

Article 20 – Congé annuel payé

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

Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

Appendice B – Réaménagement des effectifs

- 7.9.2** Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle elle ou il a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 24.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

Modifications rédactionnelles

Ces notes sur la rémunération ont été modifiées afin de tenir compte du nom du ministère où travaillent maintenant nos membres.

Libellé signé :

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION DU SOUS-GROUPE ED-EST

1. Les services rendus par un employé-e qui accomplit des fonctions classées dans le groupe Enseignement (ED) serviront à déterminer l'échelon d'augmentation de l'employé-e sur les grilles de rémunération des EST.
2. Tout employé-e a le droit de toucher le taux de rémunération prévu sur la grille salariale de la région appropriée figurant dans les annexes « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » d'après son niveau d'instruction, ses attestations professionnelles et son expérience. De plus, les employé-e-s placés à ces niveaux ont droit à l'indemnité appropriée prévue à l'article 49.
3. Les taux de rémunération indiqués dans les annexes « A1 », « A1-1 » et « A1-2 » sont appliqués conformément à ce qui est indiqué à cet égard.
4. Un enseignant(e) au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien qui commence une nouvelle année scolaire au mois de juillet ou au mois d'août a le droit de toucher à compter du début de son années scolaire le taux de rémunération qui entre en vigueur au début de l'année scolaire, y compris l'augmentation applicable à la condition que son travail ait été satisfaisant.
5. L'Employeur rémunérera les enseignants(es) du MAINC à la quinzaine.
6. Nonobstant la note sur la rémunération no. 2, tout employé-e dont l'année de travail est répartie sur 12 mois au Service correctionnel du Canada, au ministère de la Défense nationale du Canada **ou au ministère de Pêches et Océans à Transports Canada** a le droit de toucher, pour services rendus, des taux de rémunération supérieurs de vingt pour cent (20%) aux taux de rémunération prévus sur la grille d'instruction et d'expérience appropriée figurant à l'annexe « A1 » et, le cas échéant, les indemnités indiquées à l'article 49.