



Services de l'exploitation (SV)

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

**Groupe : Services de l'exploitation
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2025-08-04



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

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Classification
602	Pompiers (FR)
603	Manœuvres et hommes de métier (GL)
604	Services divers (GS)
605	Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes (HP)
606	Services hospitaliers (HS)
607	Gardiens de phares (LI)
612	Équipages de navires (SC)
652	Pompiers (surveillants) (FR)
653	Manœuvres et hommes de métier (surveillants) (GL)
654	Services divers (surveillants) (GS)
655	Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes (surveillants) (HP)
656	Services hospitaliers (surveillants) (HS)
657	Gardiens de phare (surveillants) (LI)
662	Équipages de navires (surveillants) (SC)
659	Services d'imprimerie (surveillants) (PR[S])

Secrétariat du Conseil du Trésor
Relations avec les employés et rémunération globale
219 avenue Laurier Ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par le Président du Conseil du Trésor, 2023

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

Numéro de catalogue :
ISBN :

Alliance de la Fonction publique du Canada
233 rue Gilmour
Ottawa ON K2P 0P1



Table des matières

Chapitre I : généralités.....	1
Article 1 : objet et portée de la convention.....	1
**Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : champ d'application.....	3
Article 4 : sûreté de l'état.....	3
Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective.....	4
Article 6 : responsabilités de la direction.....	4
**Article 7 : ententes du conseil national mixte.....	4
Article 8 : régime de soins dentaires.....	5
Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail....	5
Article 9 : reconnaissance syndicale.....	5
**Article 10 : information.....	5
Article 11 : précompte des cotisations.....	5
**Article 12 : utilisation des locaux de l'employeur.....	6
Article 13 : représentants des employé-e-s.....	7
**Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.....	8
Article 15 : conflits de travail.....	10
Article 16 : grèves illégales.....	11
Article 17 : mesures disciplinaires.....	11
Article 18 : procédure de règlement des griefs.....	11
**Article 19 : élimination de la discrimination.....	17
**Article 20 : harcèlement sexuel.....	17
Article 21 : consultation mixte.....	18
Article 22 : santé et sécurité.....	18
**Article 23 : sécurité d'emploi.....	18
**Article 24 : changements technologiques.....	19
Chapitre III : conditions de travail.....	20

Article 25 : durée du travail	20
Article 26 : principe de poste	22
**Article 27 : primes de poste et de fin de semaine	22
**Article 28 : horaire de travail variable.....	23
**Article 29 : heures supplémentaires.....	25
Article 30 : indemnité de rappel au travail.....	27
Article 31 : disponibilité	28
**Article 32 : jours fériés payés.....	28
Article 33 : obligations religieuses.....	31
Article 34 : temps de déplacement.....	31
Article 35 : frais de transport.....	33
Chapitre IV : congés.....	34
**Article 36 : congés - généralités.....	34
**Article 37 : congé annuel payé.....	35
Article 38 : congé de maladie payé.....	40
Article 39 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	42
Article 40 : congé pour accident de travail	42
Article 41 : congé de maternité non payé	42
Article 42 : réaffectation ou congé liés à la maternité	46
Article 43 : congé parental non payé	47
Article 44 : congé non payé pour les soins d'un membre de la famille	55
Article 45 : congé pour proches aidants.....	55
**Article 46 : congé payé pour obligations familiales	56
Article 47 : congé non payé pour obligations personnelles.....	57
Article 48 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux	58
**Article 49 : congé de deuil payé	58
Article 51 : congé payé de sélection du personnel.....	59
Article 52 : congé d'études non payé.....	59
**Article 53 : congé de promotion professionnelle payé.....	60

Article 54 : congé d'examen payé.....	61
Article 55 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs.....	61
Article 56 : congé pour cause de violence familiale	61
**Article 57 : congé pour pratiques traditionnelles Autochtones	62
Chapitre V : autres conditions d'emploi.....	63
Article 58 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	63
Article 59 : exposé des fonctions	63
Article 60 : fonctions à bord des navires.....	63
Article 61 : examen du rendement et dossier de l'employé-e	64
**Article 62 : indemnité de responsabilité correctionnelle	65
Article 63 : temps alloué pour se laver.....	65
**Article 64 : marchandises dangereuses.....	66
Article 65 : droits d'attestation professionnelle.....	66
Chapitre VI : employé-e-s à temps partiel	66
Article 66 : employé-e-s à temps partiel.....	66
Chapitre VII : rémunération et durée de la convention	69
Article 67 : indemnité de départ	69
Article 68 : administration de la paye.....	71
Article 69 : congé compensatoire.....	72
Article 70 : modification de la convention.....	73
**Article 71 : durée de la convention.....	73
**Appendice « A » Pompiers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération	75
**Annexe « A » : Groupe FR - Pompiers Taux de rémunération annuels (en dollars).....	81
Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération	84
Annexe « A-1 » : Groupe GL - Manœuvres et hommes de métier	88

Groupes GL : Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Entretien d'aéronefs (AIM) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	90
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Fabrication de munitions (AMW) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	93
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Inspection de la construction (COI) (inspecteur de la construction) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	98
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Installations électriques et entretien (EIM) (électricien) Taux de rémunération horaires (en dollars)	101
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Fonctions élémentaires (ELE) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	104
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Manutentionnaires et peseurs de grains (GHW) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	109
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Entretien d'instruments (INM) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	113
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Entretien de machines (MAM) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	116
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Manipulation (MAN) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	120
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Conduite de machines et actionnement (MDO) Taux de rémunération horaires (en dollars)	125
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Conduite et surveillance de machines (MOC) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	130
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Usinage, outillage et gravure (MST) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	135

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Peinture et finissage de construction (PCF) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	138
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Tuyauterie (PIP) (tuyauteur et plombier) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	142
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Travail de précision (PRW) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	145
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : tôlerie (SMW) (tôlier) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	149
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Entretien de véhicules et de matériel lourd (VHE) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	152
Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants) Sous-groupe : Menuiserie (WOW) (menuisier) Taux de rémunération horaires (en dollars).....	155
Annexe « A-2 » : Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non surveillants) : taux de rémunérations des apprentis Taux de rémunération horaires (en dollars).....	158
Annexe « B » Prime de surveillance.....	168
Annexe « C » : Prime de formation des détenus	169
Annexe « D » : Conditions spéciales s'appliquant aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval	171
**Annexe « E » : Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux.....	173
Annexe « F » : Conditions spéciales s'appliquant à certains services de la marine – Ministère des Pêches et des Océans.....	176
Annexe « G » : Indemnité de plongée	177
Annexe « H » : Conditions spéciales s'appliquant aux employés-e-s du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire qui s'occupent de la traite.....	178
Annexe « I » : Conditions spéciales s'appliquant aux employé-e-s du bureau de la lutte contre la lamproie marine du ministère des Pêches et des Océans	179

Annexe « J » : Conditions spéciales s'appliquant aux employé-e-s du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire Canada qui participent aux récoltes	180
Annexe « K » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant un Régime de prestations supplémentaires de chômage pour les fonctionnaires excédentaires non rémunérés applicable aux employé-e-s du groupe Manœuvres et hommes de métier (GL) de la Commission canadienne des grains	181
Annexe « L » : Protocole d'accord visant les employé-e-s de l'unité de négociation des services d'opération couverts par l'appendice « B » (Manœuvres et gens de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération) employés par le ministère des Pêches et des Océans dans une écloserie	183
Annexe « M » : Programme d'apprentissage.....	185
**Annexe « N » : Techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM	186
Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération	187
Annexe « A-1 » : Groupe GS - Services Divers Taux de rémunération horaires.....	194
Annexe « A-2 » : Groupe GS - Services divers : taux de rémunération des apprentis Taux de rémunération horaires (en dollars)	199
Annexe « B » : Prime de surveillance	202
Annexe « C » : Prime de formation des détenus	203
Annexe « D » : Conditions s'appliquant aux gestionnaires de la sécurité employés à l'étranger par le ministère des Affaires extérieures	205
Annexe « E » : Semaine de travail de trente-sept heures et demie.....	206
Annexe « F » : Programme d'apprentissage	207
Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes - Disposition particulières au groupe et taux de rémunération.....	208
Annexe « A » : HP - Chauffage, force motrice et opération de machines fixes Taux de rémunération horaires (en dollars)	212
Annexe « B » : Prime de formation des détenus - Groupe HP	216
Appendice « E » : Services hospitaliers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération.....	217

Annexe « A » : Groupe HS - Services hospitaliers Sous-groupe : HDO Taux de rémunération horaires (en dollars).....	220
Groupe HS - Services hospitaliers Sous-groupe : PHS Taux de rémunération horaires (en dollars).....	224
Annexe « B » : Prime de surveillance	228
**Annexe « C » : Indemnité de recrutement	229
**Annexe « D » : Indemnité de maintien en poste	231
Appendice « F » Gardiens de phares : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération	233
Annexe « A » : Groupe LI - Gardiens de phare Taux de rémunération annuels (en dollars)	237
Annexe « B » : Rajustement des taux de rémunération.....	241
Annexe « C » : Logement et services	243
Annexe « D » : Indemnité de services météorologiques.....	244
Appendice « G » : Équipages de navires : dispositions particulières et taux de rémunération	245
Annexe « A » : Groupe SC - Équipage de navires Taux de rémunération (en dollars).....	257
Annexe « B » : Régime de travail traditionnel.....	269
Annexe « C » : Régime de travail basé sur une moyenne de 42 heures	273
Annexe « D » : Régime de travail basé sur une moyenne de 46,6 heures	277
Annexe « E » : Régime d'accumulation des jours de relâche.....	281
Lettre d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.....	287
Annexe « F » : Indemnité de travail salissant	288
**Annexe « G » : Indemnités spéciales.....	289
Annexe « H » : Attribution des jours de congé.....	290
**Annexe « I » : Formation.....	291
Annexe « J » : Congé compensateur.....	292
Appendice « H » Services d'imprimerie (Surveillants) Dispositions particulières au groupe et taux de rémunération	293

Annexe « A » : Groupe PR(S) - Services d'imprimerie (Surveillants) Taux de rémunération annuels (en dollars)	294
**Appendice « I » Réaménagement des effectifs.....	298
Table des matières	298
Généralités	300
Partie I Rôles et responsabilités	305
Partie II Avis officiel	312
Partie III Réinstallation d'une unité de travail.....	313
Partie IV Recyclage	313
Partie V Protection salariale	315
Partie VI Options offertes aux employé-e-s	316
Partie VII Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution.....	322
Annexe « A » : Énoncé des principes régissant la pension	328
Annexe « B »	330
Annexe « C » : Rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité	332
**Appendice « J » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte...	333
Appendice « K » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification.....	334
**Appendice « L » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.....	335
Appendice « M » : Protocole d'entente Protection salariale - Blocage des postes	337
Appendice « N » : Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales.....	339
Appendice « O » : Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)	341

**Appendice « P » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail	345
**Appendice « Q » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres	346
**Appendice « R » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle de conflits	347
**Appendice « S » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé	349
**Appendice « T » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye .	350

Chapitre I : généralités

Article 1 : objet et portée de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employé-e-s et l'Alliance et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient desservis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

**Article 2 : interprétation et définitions

Exceptions

Se reporter à l'appendice approprié pour d'autres interprétations ou définitions particulières à un groupe.

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

- a. « **Alliance** » (Alliance) désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- b. « **congé** » (leave) désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières;

La définition c) ne s'applique pas au groupe LI

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

**

- d. « **conjoint de fait** » (common law partner) désigne une personne qui cohabite avec un employé-e dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an.
- e. « **cotisations syndicales** » (membership dues) désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales;

- f. « **disposition de dérogation** » (alternate provision) désigne une disposition de la présente convention qui s'applique expressément à certains employé-e-s,
- g. « **disposition exclue** » (excluded provision) désigne une disposition de la présente convention qui ne s'applique pas à certains employé-e-s et pour laquelle il n'existe aucune disposition de dérogation;
- h. « **emploi continu** » (continuous employment) s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'employeur;
- i. « **employé-e** » (employee) désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 9;
- j. « **employeur** » (Employer) désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
- k. « **époux** » (spouse) sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la directive 2 des Directives sur le service extérieur;
- l. « **famille** » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- m. « **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :
 - i. dans le cas d'un employé-e à temps plein, les heures de travail qu'il ou elle est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail;
 - ou
 - ii. dans le cas d'un employé-e à temps partiel, les heures de travail qu'il ou elle est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un employé-e à temps plein prévue dans l'appendice particulier au groupe visé, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;
- n. « **indemnité** » (allowance) désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
- o. « **jour de repos** » (day of rest) désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission;

La définition p) ne s'applique pas au groupe LI

- p. « **jour férié** » (holiday) désigne,

- i. la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
- ii. cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
 - A. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
ou
 - B. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là;
- q. « **mise en disponibilité** » (layoff) désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;
- r. « **tarif et demi** » (time and one-half) signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e;
- s. « **tarif double** » (double time) signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e;
- t. « **tarif et trois quarts** » (time and three quarters) signifie une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e;
- u. « **tarif normal** » (straight-time) désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e;
- v. « **unité de négociation** » (bargaining unit) désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe mentionné à l'article 9.

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

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

Article 3 : champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'employeur.

3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

3.03 Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

Article 4 : sûreté de l'état

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire,

ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre état allié ou associé au Canada.

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de la fonction publique assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 6 : responsabilités de la direction

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

****Article 7 : ententes du conseil national mixte**

7.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 (b) de la LRTSPF.

7.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor, font partie de la présente convention :

**

Directive sur la prime au bilinguisme
Directive sur l'aide au transport quotidien
Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
Directives sur le service extérieur
Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
Directive sur la réinstallation intégrée du CNM
Directive sur la santé et la sécurité au travail

Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
Directive sur les voyages
Directive sur les uniformes

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

7.04 Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 18.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

Article 8 : régime de soins dentaires

8.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention-cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées de temps à autre.

Chapitre II : sécurité syndicale et questions concernant les relations de travail

Article 9 : reconnaissance syndicale

9.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visées dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 16 juin 1999 à l'égard des employés du groupe des services de l'exploitation.

****Article 10 : information**

10.01 L'employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

**

10.02 Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.

Article 11 : précompte des cotisations

11.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

11.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1^{er}) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

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

11.05 Nulle association d'employé-e-s, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnées de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

11.07 L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

11.08 L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

****Article 12 : utilisation des locaux de l'employeur**

12.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

12.02 L'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.

**

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Un représentant nommé par l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Alliance. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il ou elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

12.04 L'Alliance fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

Article 13 : représentants des employé-e-s

13.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

13.02 L'Alliance et l'employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

13.03 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04

- a. Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c. Un employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

****Article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance**

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

14.01 Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
et
- b. à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 L'employeur accorde un congé non payé :

- a. à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
- b. à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.

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

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

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

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

- a. partie à l'arbitrage,
- b. le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,
et
- c. un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e-s désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

14.08 Sous réserve des nécessités du service :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,
et
- b. lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,
et
- c. lorsqu'un représentant d'employé-e-s assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 L'employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

**

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, congrès, conférences et réunions de comités

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux :

**

- a. réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. réunions de l'exécutif national des éléments,
- c. réunions du conseil exécutif de l'Alliance,
- d. congrès et conférences de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail,
- e. réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.

Cours de formation des représentants

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Congé non payé pour une élection à un poste dans le bureau de l'Alliance

14.14 L'employeur accordera un congé non payé à un employé-e qui est élu à titre de représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé-e occupe ce poste.

14.15 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés et l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Article 15 : conflits de travail

15.01 Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 16 : grèves illégales

16.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises, jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)(c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 17 : mesures disciplinaires

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)(c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

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

17.03 L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

17.04 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

Article 18 : procédure de règlement des griefs

18.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

18.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé :

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

Griefs collectifs

18.03 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employé-e-s concernés.
- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

18.04 Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Un grief de principe ne peut être présenté par l'Alliance qu'au dernier palier de la procédure à un représentant autorisé de l'employeur dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier.
- b. La procédure de règlement du grief de principe présenté par l'employeur à un représentant autorisé de l'Alliance, dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier, est constituée d'un palier unique.

Procédure de règlement des griefs

18.05 Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Alliance est l'auteur du grief.

18.06 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un employé-e s'estimant lésé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre l'Alliance et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé-e ou l'Alliance, dans les délais prescrits dans la clause 18.15, désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

18.08 L'employé-e s'estimant lésé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié, et
- b. remet à l'employé-e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.09 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

18.10 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé-e s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par la clause 18.08, sauf que :

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

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 – premier palier de la direction;
- b. palier 2 et 3 - paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final - le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

Aucun représentant de l'employeur pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

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

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

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

18.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause 18.08 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par la clause 18.04 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

18.16 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur,
ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans la clause 18.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

18.17 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les vingt (20) jours si le grief est présenté au dernier palier, sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Alliance répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

18.18 Lorsque l'Alliance représente un employé-e dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e une copie de sa décision.

18.19 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

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

18.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause 18.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé-e s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

18.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé et le représentant de l'Alliance dans les cas appropriés.

18.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.

18.24 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) et e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief devra être présenté au dernier palier seulement.

18.25 Un employé-e s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

18.26 L'employé-e s'estimant lésé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

18.27 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou

- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
- ou
- c. une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, ce dernier peut être référé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

18.28 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé-e se rattache à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Alliance ne signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
- et
- b. sa volonté de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

18.29 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTESPF la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e. La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.
- g. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

****Article 19 : élimination de la discrimination**

**

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

19.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 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.

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

**

19.04 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

****Article 20 : harcèlement sexuel**

20.01 L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

20.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa 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.

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

**

20.04 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à la partie plaignante et/ou à la partie intimée une copie officielle du rapport d'enquête.

Article 21 : consultation mixte

21.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et à mettre en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

21.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

21.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

21.04 Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

Article 22 : santé et sécurité

22.01 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

****Article 23 : sécurité d'emploi**

23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

**

23.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

**

23.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur maintien en poste plutôt qu'à la réembauche de contractuels.

****Article 24 : changements technologiques**

24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice « I » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

**

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement, de matériel, de système ou de logiciel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- et
- b. un changement notable dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, de ce matériel, de ce système ou de ce logiciel.

24.03 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

**

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier notablement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;
- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste

d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Chapitre III : conditions de travail

Article 25 : durée du travail

Exclusions

Les groupes FR, LI et SC sont exclus de l'application du présent article.

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

Définitions

- a. le « **jour** » est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h;
- b. la « **semaine** » est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 0 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche.

Travail par postes

- c. « **horaire de poste** » désigne la répartition des postes de travail pendant une période donnée et comporte les jours de repos et les jours fériés désignés payés;
- d. « **travail posté** » désigne le roulement de deux (2) périodes ou plus de huit (8) heures ou plus lorsque l'employeur exige des postes d'une durée de seize (16) heures ou plus chaque jour ou lorsque l'employeur demande à l'employé-e-s de travailler de façon indéterminée et non par roulement le soir ou la nuit, dont au moins la moitié (1/2) ou plus des heures sont travaillées entre 18 h et 6 h.

Nonobstant 25.01d) :

- e. en vigueur le 5 août 2011, les employé-e-s qui occupent un poste dans le sous-groupe GS-FOS, dont les heures de travail ne se conforment pas à la définition du travail posté selon l'article 25.01d) et dont les heures de travail commencent avant 6 h ou se terminent après 18 h, toucheront une prime de deux dollars (2,00 \$) de l'heure pour chaque heure travaillée entre 16 h et 8 h.

25.02

- a. Pour les employé-e-s qui travaillent cinq (5) jours consécutifs par semaine, sur une base régulière et non par roulement, l'employeur établit l'horaire de travail de sorte que ces employé-e-s travaillent selon l'horaire de travail hebdomadaire normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé.
- b. Quand la durée du travail est répartie par roulement ou de façon irrégulière, l'employeur établit l'horaire de sorte que les employé-e-s travaillent en moyenne le nombre d'heures précisés à l'appendice particulier au groupe visé.

- c. L'application d'un horaire de travail différent de ceux précisés aux alinéas 25.02a) ou b) est assujettie à l'article 28 : horaire de travail variable.

25.03 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

- a. d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de huit (8) heures après la fin de son poste précédent,
et
- b. d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

25.04 L'employeur revoit avec les représentants locaux de l'Alliance les changements à l'horaire de travail qu'il propose d'apporter, quand ces changements toucheront la majorité des employé-e-s régis par le calendrier de travail. Chaque fois, l'employeur tient compte, si possible, des demandes des employé-e-s communiquées par les représentants de l'Alliance.

Par entente mutuelle et par écrit, l'employeur et les représentants locaux de l'Alliance peuvent annuler sans préavis l'application des dispositions relatives au changement de poste.

25.05 Le calendrier de travail est affiché au moins quinze (15) jours civils avant le début du nouveau calendrier et l'employeur établit, si possible, des calendriers qui restent en vigueur pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils. L'employeur essaie, en principe, d'accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours consécutifs de repos. Ces deux (2) jours consécutifs de repos peuvent être séparés par un jour férié payé, et les jours consécutifs de repos peuvent chevaucher deux (2) semaines civiles distinctes.

Jours de repos

25.06 Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé avoir été entièrement effectué :

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

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

25.07 L'horaire de travail prévu de l'employé-e ne doit pas être interprété comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

25.08 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'employeur peut autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur.

Article 26 : principe de poste

26.01

- a. Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.
 - i. Activités de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral
Paragraphe 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
 - ii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 14.09 et 14.10
 - iii. Processus de sélection du personnel
Article 51
 - iv. Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un employé-e pour exercer ses fonctions.
 - v. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'employeur.
- b. Nonobstant l'alinéa a) les procédures décrites au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que cela n'entraîne aucune augmentation de coût par l'employeur.

****Article 27 : primes de poste et de fin de semaine**

Dispositions exclues

Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.

Le paragraphe 27.01, Prime de poste ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 1.02 et 1.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 1.01 et 1.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures

supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

**

- a. L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.
- b. Les dispositions à alinéa a) ne s'appliquent pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.

****Article 28 : horaire de travail variable**

**

Exclusions

Le présent article ne s'applique pas aux membres des groupes FR à l'exception des employés assujettis au paragraphe 2.02 de l'appendice « A » au groupe LI, ainsi qu'au groupe SC, à l'exception des employés assujettis à l'annexe « B » de l'appendice « G » (système de travail conventionnel).

Unité de travail

28.01 L'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et si l'employeur et la majorité des employé-e-s y consentent, prendre une disposition spéciale qui s'applique à tous les employé-e-s de l'unité de travail.

Employé-e

28.02 L'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et si l'employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours complets à condition que, au cours d'une période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e fasse en moyenne le temps de travail indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.

28.03 L'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

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

28.05

- a. Les heures de travail d'une journée figurant à l'horaire variable peuvent être supérieures ou inférieures aux heures indiquées à l'appendice particulier au groupe visé; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne d'heures de travail par semaine pendant la durée de l'horaire comme il est indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.
 - i. La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

28.06 Champ d'application particulier de la présente convention

Il demeure entendu que les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a. Interprétation et définitions

« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

b. Nombre minimum d'heures entre les postes

Toutes les dispositions qui concernent le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'appliquent pas.

c. Échange de postes

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d. Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour le travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

e. Jours fériés désignés payés

- i. Un jour férié désigné payé correspond à un jour de travail normal indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son

horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f. Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

g. Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 67.07 est convertie en heures.

****Article 29 : heures supplémentaires**

Exclusions

Les groupes FR, LI et SC sont exclus de l'application du présent article.

Généralités

29.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

29.02 Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur, l'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaires qu'il ou elle accomplit.

29.03 Les paiements prévus en vertu du présent article ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

29.04 Attribution du travail supplémentaire

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible :

- a. d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles,
- et
- b. donner aux employé-e-s qui sont tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant.

29.05 L'Alliance a le droit de consulter l'administrateur général ou son délégué lorsqu'il est allégué que les employé-e-s sont tenus de faire un nombre excessif d'heures supplémentaires.

29.06 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.

29.07 Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,

- a. durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1^{er}) jour de repos, après une période d'heures supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;
et
- b. durant son deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé;
et
- c. lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période d'heures supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.

29.08 Congé compensateur

La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 68.

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,
 - i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,
ou
 - ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire,

reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par

l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

c. Le présent paragraphe ne s'applique pas :

- i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.
ou

**

- ii. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.

Article 30 : indemnité de rappel au travail

Exclusions

Le groupe LI est exclu de l'application du présent article.

30.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
ou
- b. un jour de repos,
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. une rémunération égale à trois (3) heures de travail calculée au tarif des heures supplémentaires pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,
ou
 - ii. une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d. La rémunération minimum mentionnée au sous-alinéa 30.01c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 65.06.

30.02 Congé compensateur

La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 68.

Non-cumul des paiements

30.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires et l'indemnité de rappel au travail de la présente convention, des dispositions de la convention-cadre

concernant les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 30.01 ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

30.04 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui loge à bord d'un navire et qui :

- a. ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine, ou
- b. se trouve dans les locaux de l'employeur au moment où il ou elle est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

Article 31 : disponibilité

Exclusions

Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.

31.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

31.02

- a. L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue au paragraphe 30.01 ou aux dispositions concernant l'indemnité de rappel au travail qui figurent à l'appendice particulier au groupe visé et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve de l'article 35.

31.03 Congé compensateur

La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 68.

****Article 32 : jours fériés payés**

32.01 Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An,
- b. le Vendredi saint,
- c. le lundi de Pâques,
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e. la fête du Canada,
- f. la fête du Travail,
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,

**

- h. la journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- i. le jour du Souvenir,
- j. le jour de Noël,
- k. l'Après-Noël,
- l. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, le premier (1^{er}) lundi d'août,
- m. un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

Dispositions exclue

Les employé-e-s du groupe FR pour lesquels les horaires de travail sont établis selon le paragraphe 2.01 de l'appendice « A », sont exclus de l'application des dispositions suivantes du présent article.

32.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

32.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

32.04 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

- a. Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 32.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier (1^{er}) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé, le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b. Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 32.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé-e, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé-e est en congé payé, les

jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

Travail accompli un jour férié

32.05 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur ne demande pas à l'employé-e de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier pendant le temps des fêtes de fin d'année.

32.06 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 32.04 :

- a. le travail accompli par l'employé-e le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos,
et
- b. le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.

32.07

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'appendice particulier au groupe visé et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
- b. Nonobstant l'alinéa a), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 29.07, l'employé-e touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son tarif de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

32.08 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'article 30;
ou
la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.07.
- b. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 65.08 de la présente convention.

32.09 Congé compensateur

La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 68.

Article 33 : obligations religieuses

33.01 L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

33.02 Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

33.03 Nonobstant le paragraphe 33.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

33.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.

Article 34 : temps de déplacement

34.01 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
ou
- b. la rémunération des heures effectivement travaillées, conformément à l'article 32 : jours fériés payés, et à l'article 29 : heures supplémentaires, de la présente convention.

34.02 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'employeur d'y assister.

34.03 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

34.04 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.05 et 34.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

34.05 Aux fins des paragraphes 34.04 et 34.06, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a. si l'employé-e utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
- b. si l'employé-e utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, qu'il lui faut pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c. si l'employé-e demande de partir à une heure différente et/ou d'utiliser un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

34.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.04 et 34.05 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et
 - ii. le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal;
- c. un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

34.07 Congé compensateur

La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 68.

34.08 Congé pour les employés en déplacement

Exclusions

Les employé-e-s à qui l'annexe « I » de l'appendice « B » - Manœuvres et hommes de métiers s'applique, sont exclus de l'application du présent paragraphe.

- a. Le fonctionnaire 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 principale quarante (40) nuits dans une année financière a droit à huit (8) heures de congé payé, ou à sept virgule cinq (7,5) heures si sa semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures. De plus, le fonctionnaire a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaires, ou à sept virgule cinq (7,5) heures si sa semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures, ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures si la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est assujéti au paragraphe 68.01.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

Article 35 : frais de transport

35.01 Si l'employé-e est rappelé ou est tenu de rentrer au travail selon les articles 29, 30, 31, 32, ou les paragraphes d'indemnités de rappel au travail des appendices appropriés,

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b. un jour de repos,
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,
ou
- d. pour travailler des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées aux heures normales de travail de l'employé-e, et rentre au travail, l'employé-e sera remboursé-e pour les frais raisonnables encourus comme suit
 - i. l'indemnité de kilométrage au tarif normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile et l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,
ou
 - ii. les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

- e. À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Chapitre IV : congés

****Article 36 : congés - généralités**

36.01

- a. Dès qu'un employé-e-s devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de huit (8) heures par jour ou de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, si la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- c. Les congés, qui sont accordés, le seront en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondra au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e-s pour la journée en question.
- d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 49 : congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

36.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a. lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois, pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b. le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

36.03 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

36.04 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

36.05 L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

36.06 L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

36.07 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

**

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

36.09 Lorsque l'employé-e qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il ou elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il ou elle touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période d'au moins deux (2) mois avant le début de la période de congé.

****Article 37 : congé annuel payé**

Dispositions exclues

Le paragraphe 37.02 ne s'applique pas aux employé-e-s du groupe FR.

37.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

37.02

Pour les employées dont les heures du travail normales sont égales à quarante (40) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures :

- a. dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b. treize virgule trente-six (13,36) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c. quatorze virgule soixante-douze (14,72) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d. quinze virgule trente-six (15,36) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e. seize virgule soixante-douze (16,72) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

- f. dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g. vingt (20) heures à partir du mois où survient le vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

37.02.1

Pour les employées dont les heures de travail normales sont égales à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

37.02.2

- a. En date du 22 mars 2005, l'employé-e-s ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 37.03, aura droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé, ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures lorsque la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

**

- b. L'employé-e-s a droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 37.03, ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures lorsque la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures. Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 37.02.2 une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- c. Les crédits de congé annuel prévus au sous-alinéas 37.02.2(i) et (ii) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 37.11 visant le report et l'épuisement des congés annuels.

37.03

**

- a.
- i. Aux fins des paragraphes 37.02, 37.02.1 et 37.02.2, 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.
 - ii. Aux fins de l'alinéa 37.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.
- b. Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Dates de signature
HP	Le 6 avril 1989
GL&T	Le 4 mai 1989
LI	Le 19 juin 1989
HS	Le 21 juin 1989
FR	Le 30 juin 1989
GS	Le 4 août 1989
SC	Le 31 décembre 1989
PR(S)	Le 7 juillet 2000

- i. le sous-alinéa b) s'applique aux employés des services d'imprimerie (surveillants), sauf que la date du 31 mai 1990 doit être remplacée par le premier (1er) du mois suivant la date de signature de la présente convention.

37.04 L'employé-e a droit aux congés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e-s qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

Établissement du calendrier et attribution des congés annuels payés**37.05**

- a. Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. L'employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e-s. Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e-s, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
 - i. lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e-s;
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e-s au travail après son départ en congé annuel;
 - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - iv. s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e-s, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c. Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'employeur concernant les calendriers de congé.

37.06 L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.

37.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé-e obtient :

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

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

37.08 Paiements anticipés

- a. L'employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.
- b. À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

37.09 Rappel de congé annuel

- a. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :
 - i. pour se rendre à son lieu de travail,
et
 - ii. pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.
- b. L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

37.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie la période de congé annuel qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables pour atténuer les pertes subies.

37.11 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e-s n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingts (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 2005 ou à la date où l'employé-e-s est assujetti à la présente convention après le 31 mars 2005, l'employé-e-s a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisées, un minimum de quatre-vingts (80) heures par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2006 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures soient épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

37.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent vingt (120) heures, ou cent douze virgule cinq (112,5) heures, lorsque la semaine

normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5), peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, être payés au tarif de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

37.13 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre d'heures de congé annuel acquis, mais inutilisé, porté à son crédit par le taux de rémunération calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

37.14 Nonobstant le paragraphe 37.13, tout employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 37.13 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

37.15 Lorsque l'employé-e le demande, l'employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité.

37.16 Nomination à un poste chez un employeur distinct

Nonobstant le paragraphe 37.13, 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* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

37.17 Nomination d'un employeur distinct

Un employé-e-s qui a donné sa démission d'une organisation figurant à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut, avec l'assentiment de l'employeur, transférer jusqu'à concurrence de deux cents et quatre-vingts (280) heures de congés annuels accumulés auprès de cette organisation.

Article 38 : congé de maladie payé

Crédits

38.01

- a. L'employé-e-s acquiert des congés de maladie payés à raison de dix (10) heures, ou de neuf virgule trois-cent soixante-quinze (9,375) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour chaque mois civil durant lequel l'employé-e-s

touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures, ou d'au moins soixante-quinze (75) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

- b. L'employé-e-s qui travaille par postes acquiert des crédits additionnels de congés de maladie à raison d'une virgule trois trente-trois (1,33) heure, ou d'une virgule vingt-cinq (1,25) heure lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, un jour pour chaque mois civil durant lequel il ou elle travaille par postes et touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures, ou d'au moins soixante-quinze (75) heures lorsque la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e-s a déjà utilisé cent vingt (120) heures, ou cent douze virgule cinq (112,5) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution des congés de maladie

38.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,
et
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

38.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 38.02a).

38.04 Lorsque l'employé-e 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 38.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, ou de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

38.05 Lorsqu'un employé-e 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 considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

38.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

38.07

- a. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus 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 mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé lui sont rendus s'il ou elle est réengagé dans l'administration publique centrale au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

38.08 L'employeur convient qu'un employé-e-s ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 40.

Article 39 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

39.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures, ou quatre (4) heures lorsque la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

39.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Article 40 : congé pour accident de travail

40.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,
ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

Article 41 : congé de maternité non payé**41.01 Congé de maternité non payé**

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
 - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 38 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 38 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

41.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

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

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 41.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède

immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

41.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 41.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 41.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 41.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 41.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Article 42 : réaffectation ou congé liés à la maternité

42.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52e) 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. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'employeur en informe le comité local ou le représentant approprié.

42.02 La demande dont il est question au paragraphe 42.01 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.

42.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 42.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé-e-s a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

- a. modifie ses tâches, ou la réaffecte,
ou
- b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

42.04 L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

42.05 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 cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

42.06 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.

42.07 Nonobstant le paragraphe 42.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employé-e-s ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employé-e-s par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer 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.

Article 43 : congé parental non payé

43.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou

- ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

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

- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

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

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

43.02 Indemnité parentale

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

- a. Option 1 : prestations parentales standard, 43.02 alinéas (c) à (k),
ou
- b. Option 2 : prestations parentales prolongées, 43.02 alinéas (l) à (t).

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

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 41.02 a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée, après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 41.02 a)(iii)(B), le cas échéant.

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

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 - Indemnité parentale standard :

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 43.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins

- toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
 - v. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 41.02 (c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 41.02(c)(iii) et 43.02(c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 43.02 (c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites

lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 - Indemnité parentale prolongée :

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 43.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité

- provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 41.02 (c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 41.02 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 43.02(1)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

43.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 43.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 43.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 43.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 43.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Article 44 : congé non payé pour les soins d'un membre de la famille

44.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la famille.

44.02 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

44.03 Sous réserve du paragraphe 2.01(1), un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. tout congé accordé en vertu du présent alinéa sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

44.04 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'employeur.

44.05 Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des conventions collectives antérieures du groupe Services de l'exploitation ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Article 45 : congé pour proches aidants

45.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

45.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 45.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

45.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).

45.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 45.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

45.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

****Article 46 : congé payé pour obligations familiales**

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e;
- ou
- g. d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

46.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- i. 37,5 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- ii. 40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;
- iii. 42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;
- iv. 46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46,6) heures.

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

**

- a. 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;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e-s et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;
- h. quarante pour cent (40 %) des heures applicables précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

46.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 46.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Article 47 : congé non payé pour obligations personnelles

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

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'employeur.

Article 48 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

48.01 À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux est déménagé temporairement.

****Article 49 : congé de deuil payé**

49.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé tel que mentionné au sous-alinéa 50.01(a) une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.

49.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) 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.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès 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.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

49.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'une tante ou d'un oncle, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

49.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 49.02 et 49.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

49.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 49.02 et 49.03.

Article 50 : congé pour comparution

50.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu :

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

Article 51 : congé payé de sélection du personnel

51.01 Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Article 52 : congé d'études non payé

52.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

52.02 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé

d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

52.03 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

52.04

- a. À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
- b. Lorsque l'employé-e :
 - i. ne termine pas ses études;
 - ii. ne revient pas au service de l'employeur après ses études;
ou
 - iii. cesse d'être employé-e-s sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

****Article 53 : congé de promotion professionnelle payé**

53.01 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

- a. un cours offert par l'employeur;
- b. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- c. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

53.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 53.01. L'employeur doit s'efforcer de répondre par écrit aux demandes de promotion professionnelle en temps opportun. En cas de refus et sur demande écrite de l'employé-e, l'employeur doit fournir le motif de refus par écrit. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 29 : heures supplémentaires, et de l'article 34 : temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

53.03 Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

Article 54 : congé d'examen payé

54.01 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e.

Article 55 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs

55.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

55.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service tel que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize (16) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou de quatre (4) heures.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures.

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

Article 56 : congé pour cause de violence familiale

56.01 Aux fins de cet article, la violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :

- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counseling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera :
- i. soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et de sept virgule cinq (7,5) heures par jour,
ou
 - ii. quatre-vingt (80) heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante (40) heures et de huit (8) heures par jour,
ou
 - iii. quatre-vingt-quatre (84) heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-deux (42) heures,
ou
 - iv. quatre-vingt-treize virgule deux (93,2) heures au cours d'une année financière, si la semaine de travail normale est quarante-six virgule six (46,6) heures.
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 56.01(b) et 56.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

****Article 57 : congé pour pratiques traditionnelles Autochtones**

57.01

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, seize (16) heures de congé payé et vingt-quatre (24) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.
- b. Nonobstant le paragraphe 57.01 a., lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e

employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.

57.02 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

57.03 Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

57.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé sous 57.01 a. ne doit pas être inférieure à huit (8) heures et chaque période de congé sous 57.01 b. ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

Chapitre V : autres conditions d'emploi

Article 58 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

58.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils ou elles sont tenus de travailler pour l'employeur.

Article 59 : exposé des fonctions

59.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Article 60 : fonctions à bord des navires

60.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelle que façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

60.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans que ce dernier ou cette dernière soit rémunéré en heures supplémentaires.

60.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en

aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

60.04 Lorsque l'employé-e subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé-e apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il ou elle est remboursé jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

60.05

- a. L'employé-e fournit à l'employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b. Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

Article 61 : examen du rendement et dossier de l'employé-e

61.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b. Le ou les représentant(s) de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

61.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b. si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

61.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

61.04 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celle-ci a droit :

- a. de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;
- b. de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'elle l'a lu;
et
- c. de soumettre, si elle le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.

****Article 62 : indemnité de responsabilité correctionnelle**

**

62.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada (SCC). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au SCC (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 au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des directives du commissaire du SCC, ou les Ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN.

**

62.02 La valeur de l'IRC est de deux mille cent quarante dollars (2 140 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

62.03 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 61.01 pendant :

- a. toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
ou
- b. la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

62.04 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation.*

Article 63 : temps alloué pour se laver

Exclusions

Le présent article ne s'applique qu'aux groupes FR, GL, GS, HP, HS et PR(S).

63.01 Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

****Article 64 : marchandises dangereuses**

Exception : le présent article ne s'applique pas au groupe GS.

**

64.01 Un employé-e-s certifié aux termes de la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité mensuelle de soixante-quize dollars (75 \$) pour chaque mois où il ou elle doit emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, et au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

Article 65 : droits d'attestation professionnelle

65.01 L'employeur rembourse à l'employé-e-s les droits d'inscription, de permis ou d'attestation à une organisation, un conseil d'administration ou un organisme gouvernemental lorsque le paiement de ces droits est nécessaire à l'exercice des fonctions de l'employé-e-s.

65.02 Les cotisations syndicales dont il est fait mention à l'article 11 : précompte des cotisations, de la présente convention sont expressément exclues au titre des frais remboursables par le présent article.

Chapitre VI : employé-e-s à temps partiel

****Article 66 : employé-e-s à temps partiel**

66.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'appendice particulier au groupe visé, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Généralités

66.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport aux avantages précisés dans l'appendice particulier au groupe visé.

66.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas (m)(ii) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

66.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que les semaines où l'employé-e à temps partiel travaille cinq (5) jours ou le nombre hebdomadaire d'heures prévues à l'horaire qui est indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.

Champ d'application particulier de la présente convention

66.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 66.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

66.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sous-alinéa 30.01c)(i) et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jours fériés désignés

**

66.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

66.08 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes précisées à l'appendice particulier au groupe visé et au tarif double (2) par la suite.

66.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01, est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 66.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

66.10 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 37.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix (10) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule trente-six (13,36) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule soixante-douze (14,72) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule trente-six (15,36) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule soixante-douze (16,72) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit (18) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à vingt (20) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

66.11 Congés de maladie

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

66.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 66.10 et 66.11, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- b. L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

66.13 Congés de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 66.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 49 : congé de deuil payé.

66.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 67 : indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

Chapitre VII : rémunération et durée de la convention

Article 67 : indemnité de départ

67.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 67.02, 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, 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, et 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. 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-e-s en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

c. 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.

d. Renvoi 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.

67.02 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 67.01 et 67.04.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 60.04 à 60.07 de l'appendice « O » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

67.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

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* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice « O ».

67.04 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de

reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « O ».

Article 68 : administration de la paye

67.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

68.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice particulier au groupe visé pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;
- ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice particulier au groupe visé pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

68.03

- a. Les taux de rémunération indiqués aux appendices des groupes spécifiques entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie des groupes mentionnés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé-e-s recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de

- rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. il n'y a ni paiement ni notification en vertu du paragraphe 68.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

68.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

68.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

68.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

68.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins un jour de travail complet ou un poste complet, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

68.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

Administration de la paye

68.09 L'employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires et les autres primes dans les quatre (4) semaines suivant la fin du mois civil au cours duquel les heures ont été faites ou les primes méritées.

Non-cumul des paiements

68.10 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rappel au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, et l'indemnité de rappel au travail de la présente convention ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 69 : congé compensatoire

Exception : Le présent article ne s'applique pas au groupe SC.

69.01

- a. Les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de rentrée au travail, et du travail accompli un jour férié désigné, donnent droit à un paiement sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ces heures supplémentaires doivent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
Nonobstant le paragraphe précédent, pour les employé-e-s du groupe FR, les jours fériés désignés payés seront rémunérés selon la clause 6.01 de l'appendice « A ».
- b. Le congé compensatoire peut être attribué sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant.
- c. Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé, en tout ou en partie, une (1) fois par année financière au taux de rémunération de l'employé-e à la date de la demande.
- d. Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.

69.02 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé-e se voit accorder :

- a. un congé de deuil payé,
ou
- b. un congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa proche famille sur présentation d'un certificat médical,
ou
- c. un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé compensatoire ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé-e-s le demande et si l'employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

Article 70 : modification de la convention

70.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

****Article 71 : durée de la convention**

**

71.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 4 août 2025.

71.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

Signée à Ottawa, le 11^{ème} jour du mois de juillet 2023.

Le Conseil du Trésor

Marie-Chantal Girard
Janet Legge
Ashley Czuba
Marie-Hélène Marcoux
Isabelle Rodier
Katia Morinville
Louise Boudreau
Nicolas Boulet-Groulx
Josh Bowen
Bruce Briggs
Erica-Tessy Constant
Lcol Patrick Dubé
Olivier Dubuc
Benoit Gagnon
Serge Joanis
Roxanne Roy
Major Kevin Stevens
Vicky Toussaint

L'Alliance de la Fonction publique du Canada

Chris Aylward
Mathieu Brûlé
Darren Pacione
Satinder Bains
Serge Desbiens
Jason Elder
Robert Farwell
Marcelo Lazaro
Kristina MacLean
Brent McInnis

****Appendice « A » Pompiers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération**

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s remplissant des fonctions dans le groupe Pompiers.

Généralités

Interprétation et définitions :

- a. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par le nombre de jours de travail de son calendrier de travail annuel;
- b. « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à plein temps divisé par quarante-deux (42), sauf dans le cas de l'employé-e qui est chef des pompiers, sous-chef des pompiers, préventionniste d'incendies ou inspecteur de la prévention des incendies où le « taux de rémunération horaire » signifie que sa rémunération hebdomadaire est divisée par trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- c. « En ce qui concerne l'application de l'article 56.02 : congé personnel, pour les pompiers lorsque la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize virgule huit (16,8) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de huit virgule quatre (8,4) heures ou de quatre virgule deux (4,2) heures. »

Congé annuel

1.01 Acquisition des congés annuels

- a. Tout employé-e dont le calendrier de travail prévoit deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures par an et qui a perçu la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures par mois civil dans une année financière acquiert des congés annuels selon les modalités suivantes :
 - i. onze (11) heures par mois, s'il ou elle justifie de moins de huit (8) années de service;
 - ii. quatorze (14) heures par mois, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et seize (16) années de service;
 - iii. quinze virgule six (15,6) heures par mois, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;
 - iv. seize virgule quatre (16,4) heures par mois, s'il ou elle justifie de dix-sept (17) années de service;
 - v. dix-huit (18) heures par mois, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;
 - vi. dix-neuf (19) heures par mois, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;
 - vii. vingt et une (21) heures par mois, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;

- b. Tout autre employé qui a touché la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chaque mois civil d'une année financière acquiert des congés annuels conformément à la disposition 37.02.1.
- c. Aux fins du paragraphe 1.01 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 dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

1.02 En ce qui concerne l'application de la disposition 37.02.2, les pompiers lorsque la semaine de travail est quarante-deux (42) heures ont droit à quarante-deux (42) heures de congé annuel payé.

Durée du travail et heures supplémentaires

2.01 Durée du travail

Lorsque l'horaire de travail des employé-e-s est établi, il l'est de façon que les employé-e-s travaillent en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine pendant la durée d'effet de leur horaire.

2.02 Le paragraphe 2.01 ne s'applique pas et l'article 28 s'applique à l'employé-e qui remplit les fonctions de chef des pompiers, de sous-chef des pompiers, d'agent de formation de prévisionniste d'incendies ou d'inspecteur de la prévention des incendies. L'horaire de travail de tels employé-e-s est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine à l'exclusion des périodes de repas.

Généralités

2.03 L'horaire des heures de travail d'un employé-e ne doit pas s'interpréter comme étant une garantie donnée à l'employé-e de faire un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

2.04

- a. L'employeur fixe les heures de l'horaire de travail et établit les horaires des postes. L'horaire des postes est établi pour chaque caserne de pompiers et y est affiché.
- b. L'employeur convient qu'aucun horaire de postes ne doit comporter de postes fractionnés.

2.05

- a. L'employeur affiche une liste des tours de service dans chaque caserne de pompiers huit (8) jours d'avance. Si, par suite d'une modification de la liste des tours de service, un employé-e est muté dans un autre groupe avec un préavis de moins de quatre-vingt-seize (96) heures de l'heure de commencement du premier (1^{er}) poste de son nouveau groupe, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste assumé selon l'horaire de son nouveau groupe. L'exécution des postes subséquents de l'horaire de son nouveau groupe est rémunérée au taux de rémunération horaire.

- b. L'alinéa 2.05a) ne s'applique pas à l'employé-e lorsqu'il retourne à son ancien groupe après avoir été affecté temporairement à un autre groupe.
- c. Pourvu qu'un préavis suffisant et l'approbation de l'employeur soient donnés, les employé-e-s peuvent échanger leurs postes si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'employeur.

2.06 Attribution du travail supplémentaire

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a. répartir le travail supplémentaire équitablement parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,
et
- b. donner suffisamment d'avance aux employé-e-s qui sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires un préavis du besoin de faire ces heures.

2.07 L'Alliance a le droit de consulter le sous-ministre ou son représentant chaque fois qu'il est allégué que les employé-e-s sont tenus d'effectuer un nombre déraisonnable d'heures supplémentaires.

2.08 Rémunération du travail supplémentaire

- a. Sous réserve des dispositions de l'alinéa 2.08b) et sous réserve du paragraphe 2.10, tout employé-e a droit au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée par lui ou elle. Lorsqu'un employé-e doit effectuer des heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart de travail normalement prévu, ou lors d'une journée de repos, ou d'un jour férié payé, qui s'étendent jusqu'à son prochain quart de travail, l'employé-e continuera d'être indemnisé au taux applicable aux heures supplémentaires jusqu'à ce qu'il ou elle ait une pause d'au moins huit (8) heures.
- b. Sous réserve du paragraphe 2.10, tout employé-e qui remplit les fonctions de chef de pompiers, de sous-chef des pompiers, de préventionniste d'incendies ou d'inspecteur de prévention des incendies et qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires un jour de travail prévu à l'horaire a droit à une rémunération calculée à son taux de rémunération horaire pour la première demi-heure (1/2) de travail supplémentaire qu'il ou elle effectue et à taux et demi (1 1/2) pour toutes les heures supplémentaires qu'il ou elle effectue en sus de la première demi-heure (1/2) supplémentaire chaque jour ouvrable.
- c. La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 68.

2.09 Sous réserve du paragraphe 2.10, l'employé-e a droit à une rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée son deuxième (2e) jour de repos ou son jour de repos subséquent, à condition que les jours de repos soient consécutifs et accolés.

2.10 Tout employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectuée par lui ou par elle.

2.11 Sauf lorsqu'un repas gratuit est fourni :

- a. un employé-e qui n'a pas reçu un préavis minimal de douze (12) heures au sujet de la nécessité de faire des heures supplémentaires et qui travaille trois (3) heures supplémentaires consécutives ou plus, juste après ses heures de travail à l'horaire, touche une indemnité de repas de douze dollars (12 \$). Lorsque les heures de temps supplémentaire continu dépassent sept (7) heures, une seconde indemnité de repas de douze dollars (12 \$) est accordée. Seulement deux (2) repas sont payés au cours d'une période de temps supplémentaire, sauf lorsqu'une période de temps supplémentaire de plus de trois (3) heures précède immédiatement les heures de travail à l'horaire de l'employé-e, auquel cas une indemnité de repas de douze dollars (12 \$) est payée. Les périodes consécutives de temps supplémentaire sont réputées suivre les heures de travail à l'horaire.
- b. Une période raisonnable, qu'il appartient à l'employeur de déterminer, est allouée à l'employé-e afin qu'il ou elle puisse prendre une pause-repas.

Congé de maladie payé

3.01 Crédits

- a. L'employé-e dont l'horaire de travail prévoit deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures par an acquiert des crédits à raison de onze (11) heures par mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures.
- b. L'employé-e qui est assujetti au paragraphe 2.01 du présent appendice acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'une (1) heure pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins la période identifiée aux alinéas a) ou b) ci-dessus. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont disponibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé tous ses crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.
- c. Tout autre employé-e acquiert des crédits à raison de dix (10) heures par mois civil au cours duquel il ou elle touche au moins soixante-quinze (75) heures.

Indemnité de rentrée au travail

4.01

- a. Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre et se rend au travail un jour de repos, il ou elle a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.
- b. Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 4.01a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum en vertu de l'alinéa 65.05.

4.02 Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre et se rend au travail après qu'il ou elle a terminé sa journée de travail et a quitté son lieu de travail, il ou elle a droit à une rémunération minimale de deux (2) heures calculée au taux de sa rémunération horaire.

****Prime d'ancienneté**

5.01 Tout employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins quatre-vingt-quatre (84) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a le droit de recevoir, en un montant versé en une seule fois, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :

**

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle (en dollars)
5 à 9 ans	933 \$
10 à 14 ans	1 071 \$
15 à 19 ans	1 236 \$
20 à 24 ans	1 399 \$
25 à 29 ans	1 563 \$
30 ans ou plus	1 726 \$

5.02 Tout employé-e qui ne reçoit pas la rémunération d'au moins quatre-vingt-quatre (84) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a droit de recevoir un douzième (1/12) du montant concerné précisé au paragraphe 5.01 pour chaque mois durant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt-quatre (84) heures.

5.03 Lorsqu'un employé-e n'accomplit pas sa période précisée de service dans la fonction publique le premier (1^{er}) jour d'un mois civil, il est réputé, aux fins du paragraphe 5.01, l'avoir accomplie :

- a. le premier (1^{er}) jour du mois courant, s'il ou elle accomplit la période d'emploi précisée au cours des quinze (15) premiers jours du mois,
et
- b. le premier (1^{er}) jour du mois suivant dans tout autre cas.

****Jours fériés payés**

Le paragraphe 6.01 ne s'applique pas et l'article 32 s'applique à l'employé-e qui remplit les fonctions de chef des pompiers, de sous-chef des pompiers, d'agent de formation, de prévisionniste d'incendies ou d'inspecteur de la prévention des incendies.

6.01 Rémunération des jours fériés payés

**

- a. Les jours fériés payés d'un exercice financier sont prévus pour toute l'année et des crédits de « jours de congé compensateur » établis. Chaque exercice financier est réputé comprendre le nombre de jours fériés payés tel qu'indiqué à l'article 32.
- b. L'employé-e choisit la méthode de règlement des jours de remplacement qu'il ou elle préfère. Ce choix se fait au 1er avril et reste valable pendant les douze (12) mois suivants.
- c. L'employé-e a le choix de l'une des méthodes suivantes de règlement des jours de remplacement :
 - i. paiement;
 - ii. congé compensateur;
ou
 - iii. une combinaison de paiements et de congés compensateurs.
- d. L'employé-e informe l'employeur de son choix de la façon prescrite par ce dernier.
- e. Si l'employé-e ne fait pas le choix précité, la méthode de règlement est déterminée par l'employeur.
- f. Les jours de remplacement de l'employé-e qui choisit la méthode du congé compensateur sont prévus au calendrier dans l'exercice financier au cours duquel ils ont été portés à son crédit. En fixant la date de ces congés, l'employeur, sous réserve des nécessités du service :
 - i. fixe les jours de remplacement de l'employé-e aux dates demandées si la demande est présentée par écrit trente (30) jours à l'avance;
 - ii. fixe la date des autres jours de remplacement après consultation avec l'employé-e, si au 1er octobre l'employeur a été incapable de satisfaire à la demande de l'employé-e ou si ce dernier ou cette dernière n'en a pas fait, sous réserve qu'il ou elle présente à l'employeur un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours des dates fixées;
 - iii. nonobstant ce qui précède, accorde par accord mutuel les congés compensateurs demandés avec un préavis plus court.
- g. Des jours de congé compensateur peuvent être accordés comme prolongation du congé annuel ou comme jours de congé isolés et sont imputés sur les crédits de jours de congé compensateur à raison d'un (1) poste de travail pour un (1) jour.
- h. À la fin de chaque exercice financier, l'employé-e touche un paiement pour les jours de congé compensateur non utilisés à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération journalier.

****Annexe « A » : Groupe FR - Pompiers Taux de rémunération annuels (en dollars)****Légende**

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

FR - Recruitment rate

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
§) 5 août 2020	61 461	65 292
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	62 383	66 271
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	64 566	68 590
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	65 373	69 447
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	67 334	71 530
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	71 374	75 822
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	72 801	77 338
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	72 983	77 531

FR-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 5 août 2020	70 271	72 074	77 401	79 958	82 590
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	71 325	73 155	78 562	81 157	83 829
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	73 821	75 715	81 312	83 997	86 763
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	74 744	76 661	82 328	85 047	87 848
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	76 986	78 961	84 798	87 598	90 483
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	81 605	83 699	89 886	92 854	95 912
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	83 237	85 373	91 684	94 711	97 830
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	83 445	85 586	91 913	94 948	98 075

FR-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
------------	-----------	-----------	-----------

§) 5 août 2020	81 459	84 207	86 968
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	82 681	85 470	88 273
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	85 575	88 461	91 363
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	86 645	89 567	92 505
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	89 244	92 254	95 280
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	94 599	97 789	100 997
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	96 491	99 745	103 017
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	96 732	99 994	103 275

FR-3

En vigueur	Échelon 1	
§) 5 août 2020	92 452	
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	93 839	
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	97 123	
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	98 337	
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	101 287	
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	107 364	
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	109 511	
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	109 785	

FR-4

En vigueur	Échelon 1	
§) 5 août 2020	98 271	
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	99 745	
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	103 236	
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	104 526	
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	107 662	
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	114 122	
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	116 404	
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	116 695	

FR-5

En vigueur	Échelon 1	
§) 5 août 2020	104 840	
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	106 413	
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	110 137	
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	111 514	
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	114 859	
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	121 751	
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	124 186	
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	124 496	

FR-6

En vigueur	Échelon 1
§) 5 août 2020	111 917
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	113 596
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	117 572
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	119 042
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	122 613
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	129 970
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	132 569
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	132 900

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 6,00 % pour une augmentation totale composée de 16,130% des taux du 5 août 2020.

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s remplissant des fonctions du groupe Manœuvres et hommes de métier.

Interprétation et définitions

Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :

- a. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- b. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier;
- c. « **rémunération** » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A » et comprend, s'il y a lieu, la prime de surveillance et/ou la prime de formation des détenus;
- d. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5).

Durée du travail et heures supplémentaires

1.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'employeur établit les horaires de travail de tous les employé-e-s, sauf dans le cas de ceux dont les heures relèvent d'un accord spécial écrit conclu entre l'employeur et l'Alliance.

1.02 Conformément à l'alinéa 25.02a), Durée de travail, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour à l'exclusion de la pause-repas.

1.03 Conformément à l'alinéa 25.02b), l'employeur établit les horaires de travail de façon à ce que les employé-e-s travaillent huit (8) heures par jour et effectuent une moyenne de quarante (40) heures et en moyenne cinq (5) jours par semaine.

1.04 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de sept (7) jours :

- a. est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le premier (1er) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au tarif normal;
- b. conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré conformément au paragraphe 1.07.

1.05 Horaires d'été et d'hiver

- a. L'employeur peut faire varier les heures de travail et les dispositions relatives aux heures supplémentaires d'un lieu de travail à la suite de consultations valables avec les représentants locaux de l'Alliance, afin de pouvoir mettre en vigueur des horaires d'été et d'hiver et/ou des horaires variables.
- b. Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de la consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.

1.06 Les dispositions de la convention collective sur les heures de travail supplémentaires et journalières ne s'appliquent pas à l'employé-e qui suit un cours de formation sur instruction de l'employeur, sauf que tout employé-e qui exécute ses fonctions normales au cours de ses heures de travail normales est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour tout temps, en excédent de huit (8) heures, consacré à l'exécution du travail pendant qu'il ou elle assiste aux séances de formation.

1.07 Indemnité de rentrée au travail

- a. L'employé-e qui rentre au travail après en avoir reçu l'instruction, un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour les heures réellement effectuées, ou une rémunération minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable. Le présent paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s qui ont été avisés de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires avant d'avoir terminé leur dernier poste prévu à l'horaire.
- b. L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour le temps de travail réellement effectué ou une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux des heures normales.
- c. Le paiement minimum mentionné aux alinéas 1.07a) et b) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu de l'article 65.

1.08 Lorsque l'employé-e rentre au travail pour effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées ni :

- a. à son poste normal de travail pour cette journée,
ou
- b. à une autre période de travail pour cette journée,

il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour les heures réellement effectuées, ou une rémunération minimum de quatre (4) heures au taux des heures normales. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s qui ont été avisés de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires non accolées avant d'avoir terminé soit leur poste normal de travail pour cette journée, soit une autre période de travail pour cette journée, selon le cas.

1.09 Tout employé-e a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail qu'il ou elle effectue en temps supplémentaire.

1.10 Périodes de repos

L'employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste et trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste d'une durée de douze (12) heures ou plus. Il peut être demandé à tout employé-e du Service correctionnel du Canada de prendre ces périodes de repos au lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

1.11 Pause-repas

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur prévoit à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque période de travail complète. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu de la période de travail, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et l'employé-e.

Déplacements entre chantiers de travail

2.01 Lorsque l'employé-e est tenu de travailler dans un endroit autre que son lieu d'affectation normal, selon la définition de la directive du Conseil du Trésor concernant les voyages, et que, de par son état, il ou elle n'a pas le droit de réclamer des frais de logement et de repas, l'employeur fournit les moyens de transport ou verse des indemnités de kilométrage en remplacement, pour tout déplacement entre le lieu d'affectation normal de l'employé-e et ses autres lieux de travail.

Indemnité de transbordement en mer

3.01 Lorsqu'un employé-e doit être transbordé sur un navire, un sous-marin ou une péniche (non accostée) par hélicoptère, embarcation de navire, bâtiment de servitude ou bâtiment auxiliaire, il ou elle touche une indemnité de transbordement de cinq dollars (5 \$), sauf lorsqu'il ou elle est transbordé entre des navires ou des plates-formes de travail amarrées les uns aux autres afin d'effectuer une tâche particulière telle que la démagnétisation. Si l'employé-e quitte le navire, le sous-marin ou la péniche par un transbordement semblable, il ou elle touche cinq dollars (5 \$) de plus.

Prime de surveillance

4.01 Une prime de surveillance, établie dans l'annexe « B », est versée aux employé-e-s du groupe des manœuvres et hommes de métier (GL) qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Dispositions diverses

5.01 L'employeur continue de fournir à l'employé-e toute étiquette autocollante de pare-brise ou toute autre forme de permis dont l'employé-e a besoin pour pénétrer sur le lieu de son travail ou lui

en rembourse le coût. Cependant, cet engagement de l'employeur ne comprend pas l'avantage de stationnement gratuit pour une voiture lorsque le stationnement est normalement payant.

Indemnité de travail salissant

6.01 Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les fonctions précédentes doivent avoir été approuvées précédemment par l'employeur avant le début du travail.

Prime de hauteur

7.01 L'employé-e touche une prime de hauteur équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de rémunération de base calculée au prorata du temps effectivement passé à travailler :

- a. dans des tours d'antenne de radio sur terre lorsqu'ils ou elles peuvent être tenus de travailler à plus de trente (30) pieds de hauteur;
- b. pour les travaux d'installation effectués sur la paroi extérieure des édifices, navires ou structures à trente (30) pieds du sol où la méthode de soutien consiste en une plateforme mobile (sauf un monte-personne);
- c. pour effectuer des réparations sur des grues fixes à une hauteur supérieure à trente (30) pieds au-dessus de la base de la grue et lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage.

Annexe « A-1 » : Groupe GL - Manœuvres et hommes de métier

Notes sur la rémunération

1. Augmentations d'échelon

- a. L'employée ou employé indéterminé du groupe Manœuvres et hommes de métier nommé avant le 5 août 2009 touche une augmentation d'échelon le 5 août.
- b. L'employée ou employé indéterminé du groupe Manœuvres et hommes de métier nommé le 5 août 2009 ou après touche une augmentation d'échelon à la date anniversaire de sa nomination.
- c. En ce qui concerne les employés indéterminés, autres que les apprentis, visés par ces échelles salariales, la période d'augmentation d'échelon s'établit à un (1) an.
- d. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée, sauf les apprentis est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
- e. 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.
- f. Les apprentis sont rémunérés selon un pourcentage du taux de rémunération maximal du sous-groupe et niveau applicable.

2. Le taux de rémunération des apprentis sera fondé sur celui des sous-groupes suivants :

- a. Sous-groupe 09 : Entretien d'aéronefs (AIM) 09
- b. Sous-groupe 06 : Fabrication de munitions (AMW) 06
- c. Sous-groupe 10 : Installations électriques et entretien (EIM) 10
- d. Sous-groupe 10 : Entretien d'instruments (INM) 10
- e. Sous-groupe 09 : Entretien de machines (MAM) 09
- f. Sous-groupe 11 : Usinage, outillage, gravure (MST) 11
- g. Sous-groupe 07 : Peinture et finissage de construction (PCF) 07
- h. Sous-groupe 09 : Tuyautage (PIP) 09
- i. Sous-groupe 07 : Travail de précision (PRW) 07
- j. Sous-groupe 09 : Tôlerie (SMW) 09
- k. Sous-groupe 09 : Entretien de véhicules et de matériel lourd (VHE) 09
- l. Sous-groupe 09 : Menuiserie (WOW) 09
- m. Sous-groupe 09 : Inspection de la construction (COI) 10
 1. 48 mois avant la certification - 50 % du salaire du sous-groupe susmentionné
 2. 42 mois avant la certification - 56 % du salaire du sous-groupe susmentionné
 3. 36 mois avant la certification - 62 % du salaire du sous-groupe susmentionné
 4. 30 mois avant la certification - 68 % du salaire du sous-groupe susmentionné

5. 24 mois avant la certification - 74 % du salaire du sous-groupe susmentionné
6. 18 mois avant la certification - 80 % du salaire du sous-groupe susmentionné
7. 12 mois avant la certification - 86 % du salaire du sous-groupe susmentionné
8. 6 mois avant la certification - 92 % du salaire du sous-groupe susmentionné

Le positionnement sur l'échelle sera déterminé en fonction des normes provinciales, territoriales ou Sceau rouge ou, en l'absence d'une certification provinciale, territoriale ou Sceau rouge, des normes d'un autre organisme directeur ou gouvernemental.

Voir annexe « A-2 » pour les taux de rémunération des apprentis

Groupes GL : Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Entretien d'aéronefs (AIM)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-AIM-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,23	30,51	31,77
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,67	30,97	32,25
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,71	32,05	33,38
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,09	32,45	33,80
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,02	33,42	34,81
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	32,18	33,59	34,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,82	34,26	35,68
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,90	34,35	35,77

GL-AIM-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,34	31,67	32,99
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,80	32,15	33,48
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,88	33,28	34,65
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,28	33,70	35,08
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,25	34,71	36,13
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	33,42	34,88	36,31
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,09	35,58	37,04
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,18	35,67	37,13

GL-AIM-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,53	32,91	34,27
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,00	33,40	34,78
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,12	34,57	36,00

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,53	35,00	36,45
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,54	36,05	37,54
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	34,71	36,23	37,73
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,40	36,95	38,48
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,49	37,04	38,58

GL-AIM-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,60	34,01	35,44
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,09	34,52	35,97
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,25	35,73	37,23
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,68	36,18	37,70
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,72	37,27	38,83
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	35,90	37,46	39,02
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,62	38,21	39,80
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,71	38,31	39,90

GL-AIM-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,68	35,10	36,58
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,19	35,63	37,13
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,39	36,88	38,43
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,83	37,34	38,91
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,90	38,46	40,08
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	37,08	38,65	40,28
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,82	39,42	41,09
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,91	39,52	41,19

GL-AIM-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,71	36,22	37,74
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,23	36,76	38,31
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,46	38,05	39,65
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,92	38,53	40,15
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,03	39,69	41,35
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	38,22	39,89	41,56
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,98	40,69	42,39
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,08	40,79	42,50

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date

d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Fabrication de munitions (AMW)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-AMW-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	21,73	22,69	23,61
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	22,06	23,03	23,96
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	22,83	23,84	24,80
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	23,12	24,14	25,11
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	23,81	24,86	25,86
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	23,93	24,98	25,99
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	24,41	25,48	26,51
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	24,47	25,54	26,58

GL-AMW-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	22,41	23,42	24,37
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	22,75	23,77	24,74
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	23,55	24,60	25,61
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	23,84	24,91	25,93
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	24,56	25,66	26,71
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	24,68	25,79	26,84
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	25,17	26,31	27,38
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	25,23	26,38	27,45

GL-AMW-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	23,23	24,23	25,25
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	23,58	24,59	25,63
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	24,41	25,45	26,53

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,72	25,77	26,86
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	25,46	26,54	27,67
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	25,59	26,67	27,81
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	26,10	27,20	28,37
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	26,17	27,27	28,44

GL-AMW-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	23,98	25,04	26,08
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	24,34	25,42	26,47
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,19	26,31	27,40
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	25,50	26,64	27,74
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,27	27,44	28,57
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	26,40	27,58	28,71
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	26,93	28,13	29,28
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,00	28,20	29,35

GL-AMW-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	24,81	25,92	26,98
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	25,18	26,31	27,38
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,06	27,23	28,34
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	26,39	27,57	28,69
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	27,18	28,40	29,55
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	27,32	28,54	29,70
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	27,87	29,11	30,29
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,94	29,18	30,37

GL-AMW-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	25,70	26,85	27,93
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,09	27,25	28,35
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,00	28,20	29,34
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,34	28,55	29,71
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,16	29,41	30,60
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	28,30	29,56	30,75
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	28,87	30,15	31,37
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	28,94	30,23	31,45

GL-AMW-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	26,58	27,74	28,92
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,98	28,16	29,35
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,92	29,15	30,38
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,27	29,51	30,76
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,12	30,40	31,68
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	29,27	30,55	31,84
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,86	31,16	32,48
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,93	31,24	32,56

GL-AMW-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	27,63	28,81	30,02
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,04	29,24	30,47
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,02	30,26	31,54
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,38	30,64	31,93
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,26	31,56	32,89
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	30,41	31,72	33,05
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,02	32,35	33,71
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,10	32,43	33,79

GL-AMW-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,72	29,98	31,21
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,15	30,43	31,68
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,17	31,50	32,79
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,55	31,89	33,20
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,47	32,85	34,20
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	31,63	33,01	34,37
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,26	33,67	35,06
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,34	33,75	35,15

GL-AMW-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,79	31,07	32,38
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,24	31,54	32,87
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,30	32,64	34,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,69	33,05	34,45
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,64	34,04	35,48
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	32,80	34,21	35,66

D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,46	34,89	36,37
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,54	34,98	36,46

GL-AMW-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,89	32,23	33,56
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,35	32,71	34,06
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,45	33,85	35,25
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,86	34,27	35,69
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,85	35,30	36,76
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	34,02	35,48	36,94
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,70	36,19	37,68
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,79	36,28	37,77

GL-AMW-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,03	33,42	34,82
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,51	33,92	35,34
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,65	35,11	36,58
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,07	35,55	37,04
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,09	36,62	38,15
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	35,27	36,80	38,34
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,98	37,54	39,11
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,07	37,63	39,21

GL-AMW-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,10	34,54	35,96
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,60	35,06	36,50
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,78	36,29	37,78
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,21	36,74	38,25
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,27	37,84	39,40
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	36,45	38,03	39,60
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,18	38,79	40,39
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,27	38,89	40,49

GL-AMW-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,14	35,65	37,12
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,65	36,18	37,68
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,86	37,45	39,00

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,31	37,92	39,49
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,40	39,06	40,67
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	37,59	39,26	40,87
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,34	40,05	41,69
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	38,44	40,15	41,79

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

**Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Inspection de la construction (COI) (inspecteur de la construction)
Taux de rémunération horaires (en dollars)**

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-COI-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,88	32,22	33,55
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,34	32,70	34,05
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,44	33,84	35,24
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,85	34,26	35,68
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,84	35,29	36,75
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,86	36,35	37,85
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,56	37,08	38,61
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,65	37,17	38,71

GL-COI-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,05	33,44	34,83
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,53	33,94	35,35
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,67	35,13	36,59
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,09	35,57	37,05
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,11	36,64	38,16
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,16	37,74	39,30
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,88	38,49	40,09
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,97	38,59	40,19

GL-COI-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,24	34,71	36,13
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,74	35,23	36,67
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,92	36,46	37,95

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,36	36,92	38,42
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,42	38,03	39,57
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	37,51	39,17	40,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,26	39,95	41,58
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	38,36	40,05	41,68

GL-COI-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,44	35,92	37,42
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,96	36,46	37,98
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,18	37,74	39,31
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,63	38,21	39,80
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,73	39,36	40,99
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,86	40,54	42,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,64	41,35	43,06
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,74	41,45	43,17

GL-COI-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,60	37,15	38,70
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,13	37,71	39,28
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,39	39,03	40,65
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,86	39,52	41,16
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,00	40,71	42,39
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	40,17	41,93	43,66
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,97	42,77	44,53
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	41,07	42,88	44,64

GL-COI-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	36,80	38,42	40,00
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	37,35	39,00	40,60
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	38,66	40,37	42,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	39,14	40,87	42,55
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	40,31	42,10	43,83
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	41,52	43,36	45,14
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	42,35	44,23	46,04
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	42,46	44,34	46,16

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date

d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 3,00 %, pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 5 août 2020.

**Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Installations électriques et entretien (EIM) (électricien)
Taux de rémunération horaires (en dollars)**

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-EIM-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,47	32,85	34,23
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,94	33,34	34,74
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,06	34,51	35,96
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,47	34,94	36,41
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,47	35,99	37,50
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	34,64	36,17	37,69
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,33	36,89	38,44
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,42	36,98	38,54

GL-EIM-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,52	34,98	36,42
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,02	35,50	36,97
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,21	36,74	38,26
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,65	37,20	38,74
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,72	38,32	39,90
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	36,90	38,51	40,10
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,64	39,28	40,90
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,73	39,38	41,00

GL-EIM-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,72	36,25	37,75
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,24	36,79	38,32
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,47	38,08	39,66

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,93	38,56	40,16
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,04	39,72	41,36
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	38,23	39,92	41,57
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,99	40,72	42,40
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,09	40,82	42,51

GL-EIM-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,98	37,56	39,12
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,52	38,12	39,71
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,80	39,45	41,10
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,27	39,94	41,61
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,42	41,14	42,86
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	39,62	41,35	43,07
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,41	42,18	43,93
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,51	42,29	44,04

GL-EIM-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	37,22	38,80	40,45
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	37,78	39,38	41,06
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	39,10	40,76	42,50
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	39,59	41,27	43,03
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	40,78	42,51	44,32
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	40,98	42,72	44,54
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	41,80	43,57	45,43
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	41,90	43,68	45,54

GL-EIM-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	38,45	40,10	41,80
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	39,03	40,70	42,43
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	40,40	42,12	43,92
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	40,91	42,65	44,47
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	42,14	43,93	45,80
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	42,35	44,15	46,03
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	43,20	45,03	46,95
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	43,31	45,14	47,07

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date

d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Fonctions élémentaires (ELE)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-ELE-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	20,33	21,23	22,13
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	20,63	21,55	22,46
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	21,35	22,30	23,25
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	21,62	22,58	23,54
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	22,27	23,26	24,25
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	22,38	23,38	24,37
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	22,83	23,85	24,86
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	22,89	23,91	24,92

GL-ELE-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	21,12	22,06	22,98
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	21,44	22,39	23,32
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	22,19	23,17	24,14
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	22,47	23,46	24,44
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	23,14	24,16	25,17
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	23,26	24,28	25,30
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	23,73	24,77	25,81
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	23,79	24,83	25,87

GL-ELE-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	21,82	22,77	23,74
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	22,15	23,11	24,10
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	22,93	23,92	24,94

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	23,22	24,22	25,25
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	23,92	24,95	26,01
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	24,04	25,07	26,14
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	24,52	25,57	26,66
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	24,58	25,63	26,73

GL-ELE-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	22,47	23,45	24,41
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	22,81	23,80	24,78
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	23,61	24,63	25,65
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	23,91	24,94	25,97
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	24,63	25,69	26,75
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	24,75	25,82	26,88
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	25,25	26,34	27,42
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	25,31	26,41	27,49

GL-ELE-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	23,35	24,34	25,38
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	23,70	24,71	25,76
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	24,53	25,57	26,66
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,84	25,89	26,99
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	25,59	26,67	27,80
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	25,72	26,80	27,94
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	26,23	27,34	28,50
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	26,30	27,41	28,57

GL-ELE-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	24,11	25,13	26,22
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	24,47	25,51	26,61
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,33	26,40	27,54
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	25,65	26,73	27,88
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,42	27,53	28,72
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	26,55	27,67	28,86
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	27,08	28,22	29,44
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,15	28,29	29,51

GL-ELE-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	24,93	25,99	27,08
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	25,30	26,38	27,49
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,19	27,30	28,45
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	26,52	27,64	28,81
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	27,32	28,47	29,67
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	27,46	28,61	29,82
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	28,01	29,18	30,42
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	28,08	29,25	30,50

GL-ELE-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	25,89	27,01	28,16
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,28	27,42	28,58
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,20	28,38	29,58
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,54	28,73	29,95
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,37	29,59	30,85
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	28,51	29,74	31,00
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,08	30,33	31,62
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,15	30,41	31,70

GL-ELE-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	26,86	28,00	29,18
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,26	28,42	29,62
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,21	29,41	30,66
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,56	29,78	31,04
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,42	30,67	31,97
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	29,57	30,82	32,13
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,16	31,44	32,77
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,24	31,52	32,85

GL-ELE-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	27,89	29,13	30,33
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,31	29,57	30,78
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,30	30,60	31,86
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,67	30,98	32,26
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,56	31,91	33,23
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	30,71	32,07	33,40

D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,32	32,71	34,07
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,40	32,79	34,16

GL-ELE-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,95	30,22	31,46
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,38	30,67	31,93
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,41	31,74	33,05
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,79	32,14	33,46
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,71	33,10	34,46
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	31,87	33,27	34,63
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,51	33,94	35,32
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,59	34,02	35,41

GL-ELE-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,94	31,21	32,54
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,39	31,68	33,03
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,45	32,79	34,19
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,84	33,20	34,62
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,80	34,20	35,66
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	32,96	34,37	35,84
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,62	35,06	36,56
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,70	35,15	36,65

GL-ELE-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,95	32,30	33,63
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,41	32,78	34,13
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,51	33,93	35,32
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,92	34,35	35,76
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,91	35,38	36,83
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	34,08	35,56	37,01
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,76	36,27	37,75
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,85	36,36	37,84

GL-ELE-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,94	33,31	34,71
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,42	33,81	35,23
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,55	34,99	36,46

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,97	35,43	36,92
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,99	36,49	38,03
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	35,16	36,67	38,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,86	37,40	38,98
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,95	37,49	39,08

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Manutentionnaires et peseurs de grains (GHW)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-GHW-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	25,68	26,83	27,91
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,07	27,23	28,33
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,98	28,18	29,32
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,32	28,53	29,69
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,14	29,39	30,58
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	28,28	29,54	30,73
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	28,85	30,13	31,34
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	28,92	30,21	31,42

GL-GHW-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	26,50	27,68	28,81
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,90	28,10	29,24
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,84	29,08	30,26
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,19	29,44	30,64
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,04	30,32	31,56
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	29,19	30,47	31,72
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,77	31,08	32,35
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,84	31,16	32,43

GL-GHW-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	27,38	28,57	29,77
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,79	29,00	30,22
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,76	30,02	31,28

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,12	30,40	31,67
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,99	31,31	32,62
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	30,14	31,47	32,78
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,74	32,10	33,44
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,82	32,18	33,52

GL-GHW-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	28,39	29,61	30,86
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,82	30,05	31,32
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,83	31,10	32,42
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,20	31,49	32,83
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,11	32,43	33,81
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	31,27	32,59	33,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,90	33,24	34,66
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,98	33,32	34,75

GL-GHW-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	29,23	30,51	31,77
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,67	30,97	32,25
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,71	32,05	33,38
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,09	32,45	33,80
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,02	33,42	34,81
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	32,18	33,59	34,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,82	34,26	35,68
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,90	34,35	35,77

GL-GHW-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	30,42	31,72	33,05
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,88	32,20	33,55
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,96	33,33	34,72
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,36	33,75	35,15
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,33	34,76	36,20
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	33,50	34,93	36,38
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,17	35,63	37,11
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,26	35,72	37,20

GL-GHW-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	s.o	s.o	s.o
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	s.o	s.o	s.o
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	s.o	s.o	s.o
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	s.o	s.o	s.o
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	s.o	s.o	s.o
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	s.o	s.o	s.o
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	s.o	s.o	s.o
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	s.o	s.o	s.o

GL-GHW-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	32,03	33,42	34,82
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,51	33,92	35,34
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,65	35,11	36,58
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,07	35,55	37,04
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,09	36,62	38,15
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	35,27	36,80	38,34
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,98	37,54	39,11
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,07	37,63	39,21

GL-GHW-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	32,14	33,52	34,94
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,62	34,02	35,46
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,76	35,21	36,70
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,18	35,65	37,16
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,21	36,72	38,27
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	35,39	36,90	38,46
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,10	37,64	39,23
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,19	37,73	39,33

GL-GHW-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	33,62	35,09	36,55
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,12	35,62	37,10
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,31	36,87	38,40
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,75	37,33	38,88
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,82	38,45	40,05
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	37,00	38,64	40,25

D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,74	39,41	41,06
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,83	39,51	41,16

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Entretien d'instruments (INM)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-INM-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,02	29,22	30,45
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,44	29,66	30,91
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,44	30,70	31,99
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,81	31,08	32,39
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,70	32,01	33,36
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	30,85	32,17	33,53
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,47	32,81	34,20
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,55	32,89	34,29

GL-INM-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,08	30,32	31,60
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,52	30,77	32,07
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,55	31,85	33,19
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,93	32,25	33,60
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,86	33,22	34,61
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	32,02	33,39	34,78
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,66	34,06	35,48
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,74	34,15	35,57

GL-INM-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,14	31,45	32,74
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,59	31,92	33,23
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,66	33,04	34,39

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,06	33,45	34,82
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,02	34,45	35,86
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	33,19	34,62	36,04
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,85	35,31	36,76
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,93	35,40	36,85

GL-INM-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,21	32,58	33,93
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,68	33,07	34,44
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,79	34,23	35,65
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,20	34,66	36,10
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,20	35,70	37,18
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	34,37	35,88	37,37
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,06	36,60	38,12
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,15	36,69	38,22

GL-INM-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,23	33,62	35,03
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,71	34,12	35,56
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,85	35,31	36,80
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,27	35,75	37,26
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,30	36,82	38,38
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	35,48	37,00	38,57
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,19	37,74	39,34
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,28	37,83	39,44

GL-INM-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,30	34,75	36,19
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,80	35,27	36,73
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,98	36,50	38,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,42	36,96	38,50
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,48	38,07	39,66
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	36,66	38,26	39,86
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,39	39,03	40,66
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,48	39,13	40,76

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date

d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Entretien de machines (MAM)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-MAM-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	25,60	26,76	27,84
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	25,98	27,16	28,26
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,89	28,11	29,25
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,23	28,46	29,62
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,05	29,31	30,51
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	28,89	30,19	31,43
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,47	30,79	32,06
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,54	30,87	32,14

GL-MAM-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	26,50	27,68	28,81
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,90	28,10	29,24
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,84	29,08	30,26
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,19	29,44	30,64
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,04	30,32	31,56
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	29,91	31,23	32,51
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,51	31,85	33,16
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,59	31,93	33,24

GL-MAM-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	27,42	28,59	29,79
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,83	29,02	30,24
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,80	30,04	31,30

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,16	30,42	31,69
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,03	31,33	32,64
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	30,93	32,27	33,62
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,55	32,92	34,29
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,63	33,00	34,38

GL-MAM-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,54	29,78	31,02
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,97	30,23	31,49
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,98	31,29	32,59
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,35	31,68	33,00
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,26	32,63	33,99
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	32,20	33,61	35,01
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,84	34,28	35,71
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,92	34,37	35,80

GL-MAM-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,66	30,94	32,24
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,10	31,40	32,72
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,15	32,50	33,87
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,54	32,91	34,29
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,49	33,90	35,32
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	33,46	34,92	36,38
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,13	35,62	37,11
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,22	35,71	37,20

GL-MAM-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,85	32,18	33,51
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,31	32,66	34,01
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,41	33,80	35,20
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,82	34,22	35,64
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,80	35,25	36,71
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,81	36,31	37,81
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,51	37,04	38,57
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,60	37,13	38,67

GL-MAM-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
------------	-----------	-----------	-----------

§) 5 août 2020	31,94	33,32	34,71
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,42	33,82	35,23
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,55	35,00	36,46
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,97	35,44	36,92
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,99	36,50	38,03
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,04	37,60	39,17
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,76	38,35	39,95
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,85	38,45	40,05

GL-MAM-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,10	34,54	35,96
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,60	35,06	36,50
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,78	36,29	37,78
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,21	36,74	38,25
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,27	37,84	39,40
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	37,36	38,98	40,58
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,11	39,76	41,39
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	38,21	39,86	41,49

GL-MAM-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,21	35,71	37,20
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,72	36,25	37,76
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,94	37,52	39,08
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,39	37,99	39,57
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,48	39,13	40,76
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,60	40,30	41,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,37	41,11	42,82
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,47	41,21	42,93

GL-MAM-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,31	36,85	38,40
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,84	37,40	38,98
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,09	38,71	40,34
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,55	39,19	40,84
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,68	40,37	42,07
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	39,84	41,58	43,33
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,64	42,41	44,20
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,74	42,52	44,31

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 3,00 %, pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Manipulation (MAN)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-MAN-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	22,70	23,67	24,66
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	23,04	24,03	25,03
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	23,85	24,87	25,91
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,15	25,18	26,23
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	24,87	25,94	27,02
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	24,99	26,07	27,16
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	25,49	26,59	27,70
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	25,55	26,66	27,77

GL-MAN-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	23,44	24,45	25,48
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	23,79	24,82	25,86
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	24,62	25,69	26,77
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,93	26,01	27,10
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	25,68	26,79	27,91
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	25,81	26,92	28,05
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	26,33	27,46	28,61
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	26,40	27,53	28,68

GL-MAN-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	24,26	25,32	26,36
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	24,62	25,70	26,76
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,48	26,60	27,70

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	25,80	26,93	28,05
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,57	27,74	28,89
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	26,70	27,88	29,03
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	27,23	28,44	29,61
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,30	28,51	29,68

GL-MAN-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	25,08	26,19	27,26
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	25,46	26,58	27,67
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,35	27,51	28,64
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	26,68	27,85	29,00
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	27,48	28,69	29,87
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	27,62	28,83	30,02
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	28,17	29,41	30,62
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	28,24	29,48	30,70

GL-MAN-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	25,94	27,03	28,19
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,33	27,44	28,61
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,25	28,40	29,61
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,59	28,76	29,98
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,42	29,62	30,88
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	28,56	29,77	31,03
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,13	30,37	31,65
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,20	30,45	31,73

GL-MAN-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	26,85	28,00	29,17
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,25	28,42	29,61
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,20	29,41	30,65
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,55	29,78	31,03
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,41	30,67	31,96
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	29,56	30,82	32,12
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,15	31,44	32,76
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,23	31,52	32,84

GL-MAN-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	27,74	28,98	30,16
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,16	29,41	30,61
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,15	30,44	31,68
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,51	30,82	32,08
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,40	31,74	33,04
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	30,55	31,90	33,21
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,16	32,54	33,87
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,24	32,62	33,95

GL-MAN-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	28,99	30,22	31,50
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,42	30,67	31,97
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,45	31,74	33,09
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,83	32,14	33,50
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,75	33,10	34,51
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	31,91	33,27	34,68
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,55	33,94	35,37
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,63	34,02	35,46

GL-MAN-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	30,07	31,39	32,68
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,52	31,86	33,17
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,59	32,98	34,33
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,98	33,39	34,76
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,94	34,39	35,80
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	33,10	34,56	35,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,76	35,25	36,70
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,84	35,34	36,79

GL-MAN-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	31,23	32,60	33,95
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,70	33,09	34,46
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,81	34,25	35,67
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,22	34,68	36,12
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,22	35,72	37,20

Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,39	35,90	37,39
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,08	36,62	38,14
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,17	36,71	38,24

GL-MAN-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,39	33,81	35,20
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,88	34,32	35,73
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,03	35,52	36,98
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,46	35,96	37,44
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,49	37,04	38,56
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,67	37,23	38,75
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,38	37,97	39,53
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,47	38,06	39,63

GL-MAN-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,51	34,98	36,43
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,01	35,50	36,98
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,20	36,74	38,27
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,64	37,20	38,75
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,71	38,32	39,91
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,89	38,51	40,11
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,63	39,28	40,91
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,72	39,38	41,01

GL-MAN-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,72	36,26	37,75
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,24	36,80	38,32
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,47	38,09	39,66
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,93	38,57	40,16
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,04	39,73	41,36
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,23	39,93	41,57
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,99	40,73	42,40
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,09	40,83	42,51

GL-MAN-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,82	37,37	38,93
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,36	37,93	39,51

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,63	39,26	40,89
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,10	39,75	41,40
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,24	40,94	42,64
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	39,44	41,14	42,85
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,23	41,96	43,71
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,33	42,06	43,82

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Conduite de machines et actionnement (MDO)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-MDO-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	20,68	21,59	22,47
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	20,99	21,91	22,81
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	21,72	22,68	23,61
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	21,99	22,96	23,91
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	22,65	23,65	24,63
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	23,33	24,36	25,37
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	23,80	24,85	25,88
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	23,86	24,91	25,94

GL-MDO-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	21,41	22,33	23,26
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	21,73	22,66	23,61
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	22,49	23,45	24,44
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	22,77	23,74	24,75
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	23,45	24,45	25,49
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	24,15	25,18	26,25
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	24,63	25,68	26,78
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	24,69	25,74	26,85

GL-MDO-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	22,13	23,09	24,06
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	22,46	23,44	24,42
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	23,25	24,26	25,27

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	23,54	24,56	25,59
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	24,25	25,30	26,36
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	24,98	26,06	27,15
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	25,48	26,58	27,69
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	25,54	26,65	27,76

GL-MDO-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	22,86	23,88	24,85
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	23,20	24,24	25,22
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	24,01	25,09	26,10
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,31	25,40	26,43
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	25,04	26,16	27,22
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	25,79	26,94	28,04
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	26,31	27,48	28,60
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	26,38	27,55	28,67

GL-MDO-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	24,12	25,14	26,23
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	24,48	25,52	26,62
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,34	26,41	27,55
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	25,66	26,74	27,89
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,43	27,54	28,73
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	27,22	28,37	29,59
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	27,76	28,94	30,18
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,83	29,01	30,26

GL-MDO-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	24,98	26,07	27,13
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	25,35	26,46	27,54
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,24	27,39	28,50
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	26,57	27,73	28,86
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	27,37	28,56	29,73
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	28,19	29,42	30,62
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	28,75	30,01	31,23
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	28,82	30,09	31,31

GL-MDO-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	25,82	26,94	28,06
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,21	27,34	28,48
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,13	28,30	29,48
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,47	28,65	29,85
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,29	29,51	30,75
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	29,14	30,40	31,67
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,72	31,01	32,30
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,79	31,09	32,38

GL-MDO-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	26,86	28,00	29,18
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,26	28,42	29,62
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,21	29,41	30,66
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,56	29,78	31,04
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,42	30,67	31,97
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	30,30	31,59	32,93
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,91	32,22	33,59
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,99	32,30	33,67

GL-MDO-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	27,87	29,09	30,31
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,29	29,53	30,76
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,28	30,56	31,84
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,65	30,94	32,24
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,54	31,87	33,21
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	31,46	32,83	34,21
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,09	33,49	34,89
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,17	33,57	34,98

GL-MDO-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	28,98	30,24	31,47
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,41	30,69	31,94
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,44	31,76	33,06
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,82	32,16	33,47
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,74	33,12	34,47

Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	32,69	34,11	35,50
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,34	34,79	36,21
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,42	34,88	36,30

GL-MDO-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,98	31,27	32,59
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,43	31,74	33,08
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,50	32,85	34,24
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,89	33,26	34,67
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,85	34,26	35,71
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	33,84	35,29	36,78
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,52	36,00	37,52
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,61	36,09	37,61

GL-MDO-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,09	32,44	33,80
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,56	32,93	34,31
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,66	34,08	35,51
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,07	34,51	35,95
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,06	35,55	37,03
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,08	36,62	38,14
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,78	37,35	38,90
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,87	37,44	39,00

GL-MDO-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,15	33,53	34,96
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,63	34,03	35,48
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,77	35,22	36,72
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,19	35,66	37,18
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,22	36,73	38,30
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,28	37,83	39,45
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,01	38,59	40,24
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,10	38,69	40,34

GL-MDO-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,15	34,61	36,04
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,65	35,13	36,58

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,83	36,36	37,86
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,27	36,81	38,33
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,33	37,91	39,48
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	37,42	39,05	40,66
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,17	39,83	41,47
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	38,27	39,93	41,57

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 3,00 %, pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Conduite et surveillance de machines (MOC)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-MOC-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	22,23	23,20	24,17
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	22,56	23,55	24,53
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	23,35	24,37	25,39
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	23,64	24,67	25,71
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	24,35	25,41	26,48
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	24,47	25,54	26,61
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	24,96	26,05	27,14
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	25,02	26,12	27,21

GL-MOC-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	22,94	23,93	24,94
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	23,28	24,29	25,31
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	24,09	25,14	26,20
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,39	25,45	26,53
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	25,12	26,21	27,33
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	25,25	26,34	27,47
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	25,76	26,87	28,02
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	25,82	26,94	28,09

GL-MOC-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	23,80	24,80	25,86
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	24,16	25,17	26,25
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,01	26,05	27,17

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	25,32	26,38	27,51
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,08	27,17	28,34
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	26,21	27,31	28,48
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	26,73	27,86	29,05
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	26,80	27,93	29,12

GL-MOC-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	24,52	25,56	26,67
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	24,89	25,94	27,07
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,76	26,85	28,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	26,08	27,19	28,37
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,86	28,01	29,22
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	26,99	28,15	29,37
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	27,53	28,71	29,96
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,60	28,78	30,03

GL-MOC-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	25,42	26,50	27,64
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	25,80	26,90	28,05
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,70	27,84	29,03
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,03	28,19	29,39
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	27,84	29,04	30,27
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	27,98	29,19	30,42
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	28,54	29,77	31,03
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	28,61	29,84	31,11

GL-MOC-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	26,32	27,46	28,60
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,71	27,87	29,03
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,64	28,85	30,05
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,99	29,21	30,43
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,83	30,09	31,34
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	28,97	30,24	31,50
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,55	30,84	32,13
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,62	30,92	32,21

GL-MOC-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	27,25	28,44	29,61
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,66	28,87	30,05
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,63	29,88	31,10
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,99	30,25	31,49
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,86	31,16	32,43
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	30,01	31,32	32,59
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,61	31,95	33,24
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,69	32,03	33,32

GL-MOC-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	28,39	29,61	30,86
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,82	30,05	31,32
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,83	31,10	32,42
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,20	31,49	32,83
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,11	32,43	33,81
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	31,27	32,59	33,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,90	33,24	34,66
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,98	33,32	34,75

GL-MOC-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	29,43	30,75	32,01
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,87	31,21	32,49
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,92	32,30	33,63
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,31	32,70	34,05
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,25	33,68	35,07
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	32,41	33,85	35,25
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,06	34,53	35,96
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,14	34,62	36,05

GL-MOC-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	30,55	31,89	33,23
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,01	32,37	33,73
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,10	33,50	34,91
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,50	33,92	35,35
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,48	34,94	36,41

Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	33,65	35,11	36,59
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,32	35,81	37,32
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,41	35,90	37,41

GL-MOC-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,70	33,08	34,47
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,18	33,58	34,99
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,31	34,76	36,21
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,73	35,19	36,66
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,74	36,25	37,76
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,91	36,43	37,95
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,61	37,16	38,71
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,70	37,25	38,81

GL-MOC-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,79	34,21	35,65
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,28	34,72	36,18
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,44	35,94	37,45
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,87	36,39	37,92
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,92	37,48	39,06
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,10	37,67	39,26
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,82	38,42	40,05
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,91	38,52	40,15

GL-MOC-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,90	35,40	36,85
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,41	35,93	37,40
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,61	37,19	38,71
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,06	37,65	39,19
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,14	38,78	40,37
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	37,33	38,97	40,57
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,08	39,75	41,38
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	38,18	39,85	41,48

GL-MOC-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,02	36,55	38,07
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,55	37,10	38,64

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,79	38,40	39,99
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,25	38,88	40,49
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,37	40,05	41,70
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,56	40,25	41,91
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,33	41,06	42,75
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,43	41,16	42,86

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Usinage, outillage et gravure (MST)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-MST-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	26,93	28,12	29,27
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,33	28,54	29,71
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,29	29,54	30,75
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,64	29,91	31,13
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,50	30,81	32,06
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	29,65	30,96	32,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,24	31,58	32,86
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,32	31,66	32,94

GL-MST-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	27,92	29,16	30,38
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,34	29,60	30,84
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,33	30,64	31,92
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,70	31,02	32,32
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,59	31,95	33,29
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	30,74	32,11	33,46
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,35	32,75	34,13
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,43	32,83	34,22

GL-MST-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,93	30,17	31,44
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,36	30,62	31,91
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,39	31,69	33,03

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,77	32,09	33,44
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,69	33,05	34,44
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	31,85	33,22	34,61
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,49	33,88	35,30
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,57	33,96	35,39

GL-MST-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,96	31,23	32,55
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,41	31,70	33,04
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,47	32,81	34,20
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,86	33,22	34,63
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,82	34,22	35,67
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	32,98	34,39	35,85
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,64	35,08	36,57
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,72	35,17	36,66

GL-MST-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,93	32,28	33,62
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,39	32,76	34,12
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,49	33,91	35,31
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,90	34,33	35,75
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,89	35,36	36,82
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,06	35,54	37,00
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,74	36,25	37,74
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,83	36,34	37,83

GL-MST-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,01	33,39	34,78
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,49	33,89	35,30
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,63	35,08	36,54
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,05	35,52	37,00
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,07	36,59	38,11
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,25	36,77	38,30
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,96	37,51	39,07
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,05	37,60	39,17

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date

d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Peinture et finissage de construction (PCF)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-PCF-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,69	29,97	31,20
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,12	30,42	31,67
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,14	31,48	32,78
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,52	31,87	33,19
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,44	32,83	34,19
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	31,60	32,99	34,36
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,23	33,65	35,05
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,31	33,73	35,14

GL-PCF-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,69	30,98	32,29
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,14	31,44	32,77
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,19	32,54	33,92
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,58	32,95	34,34
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,53	33,94	35,37
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	32,69	34,11	35,55
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,34	34,79	36,26
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,42	34,88	36,35

GL-PCF-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,94	32,29	33,62
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,40	32,77	34,12
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,50	33,92	35,31

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,91	34,34	35,75
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,90	35,37	36,82
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,07	35,55	37,00
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,75	36,26	37,74
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,84	36,35	37,83

GL-PCF-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	32,18	33,56	34,98
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,66	34,06	35,50
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,80	35,25	36,74
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,22	35,69	37,20
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,25	36,76	38,32
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,43	36,94	38,51
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,14	37,68	39,28
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,23	37,77	39,38

GL-PCF-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	33,45	34,92	36,36
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,95	35,44	36,91
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,14	36,68	38,20
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,58	37,14	38,68
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,65	38,25	39,84
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,83	38,44	40,04
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,57	39,21	40,84
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,66	39,31	40,94

GL-PCF-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	34,65	36,14	37,66
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,17	36,68	38,22
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,40	37,96	39,56
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,86	38,43	40,05
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,97	39,58	41,25
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,16	39,78	41,46
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,92	40,58	42,29
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,02	40,68	42,40

GL-PCF-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	35,89	37,45	39,03
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,43	38,01	39,62
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,71	39,34	41,01
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,18	39,83	41,52
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,33	41,02	42,77
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	39,53	41,23	42,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,32	42,05	43,84
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,42	42,16	43,95

GL-PCF-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	37,17	38,78	40,38
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	37,73	39,36	40,99
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	39,05	40,74	42,42
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	39,54	41,25	42,95
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	40,73	42,49	44,24
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	40,93	42,70	44,46
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	41,75	43,55	45,35
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	41,85	43,66	45,46

GL-PCF-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	38,39	40,04	41,73
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	38,97	40,64	42,36
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	40,33	42,06	43,84
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	40,83	42,59	44,39
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	42,05	43,87	45,72
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	42,26	44,09	45,95
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	43,11	44,97	46,87
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	43,22	45,08	46,99

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.

- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Tuyauterie (PIP) (tuyauteur et plombier)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-PIP-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,60	32,99	34,36
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,07	33,48	34,88
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,19	34,65	36,10
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,60	35,08	36,55
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,61	36,13	37,65
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,78	36,31	37,84
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,48	37,04	38,60
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,57	37,13	38,70

GL-PIP-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,93	34,35	35,76
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,42	34,87	36,30
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,59	36,09	37,57
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,02	36,54	38,04
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,07	37,64	39,18
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,25	37,83	39,38
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,98	38,59	40,17
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,07	38,69	40,27

GL-PIP-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,07	35,53	37,04
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,58	36,06	37,60
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,79	37,32	38,92

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,24	37,79	39,41
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,33	38,92	40,59
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	37,52	39,11	40,79
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,27	39,89	41,61
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	38,37	39,99	41,71

GL-PIP-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,27	36,81	38,34
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,80	37,36	38,92
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,05	38,67	40,28
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,51	39,15	40,78
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,64	40,32	42,00
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,83	40,52	42,21
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,61	41,33	43,05
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,71	41,43	43,16

GL-PIP-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	36,50	38,07	39,65
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	37,05	38,64	40,24
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	38,35	39,99	41,65
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,83	40,49	42,17
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,99	41,70	43,44
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	40,19	41,91	43,66
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,99	42,75	44,53
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	41,09	42,86	44,64

GL-PIP-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	37,70	39,35	40,99
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	38,27	39,94	41,60
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	39,61	41,34	43,06
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	40,11	41,86	43,60
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	41,31	43,12	44,91
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	41,52	43,34	45,13
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	42,35	44,21	46,03
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	42,46	44,32	46,15

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date

d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Travail de précision (PRW)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-PRW-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	25,94	27,03	28,19
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	26,33	27,44	28,61
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,25	28,40	29,61
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,59	28,76	29,98
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,42	29,62	30,88
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	28,56	29,77	31,03
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,13	30,37	31,65
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,20	30,45	31,73

GL-PRW-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	26,91	28,09	29,24
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,31	28,51	29,68
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,27	29,51	30,72
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,62	29,88	31,10
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,48	30,78	32,03
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	29,63	30,93	32,19
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,22	31,55	32,83
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,30	31,63	32,91

GL-PRW-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	27,77	29,01	30,19
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	28,19	29,45	30,64
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,18	30,48	31,71

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,54	30,86	32,11
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,43	31,79	33,07
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	30,58	31,95	33,24
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,19	32,59	33,90
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,27	32,67	33,98

GL-PRW-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,01	30,25	31,52
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,45	30,70	31,99
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,48	31,77	33,11
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,86	32,17	33,52
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,79	33,14	34,53
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	31,95	33,31	34,70
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	32,59	33,98	35,39
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	32,67	34,06	35,48

GL-PRW-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,14	31,45	32,74
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,59	31,92	33,23
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,66	33,04	34,39
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,06	33,45	34,82
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,02	34,45	35,86
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	33,19	34,62	36,04
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,85	35,31	36,76
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,93	35,40	36,85

GL-PRW-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,30	32,65	34,01
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,77	33,14	34,52
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,88	34,30	35,73
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,29	34,73	36,18
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,29	35,77	37,27
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,46	35,95	37,46
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,15	36,67	38,21
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,24	36,76	38,31

GL-PRW-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	32,45	33,87	35,28
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,94	34,38	35,81
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,09	35,58	37,06
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,52	36,02	37,52
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,56	37,10	38,65
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,74	37,29	38,84
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,45	38,04	39,62
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,54	38,14	39,72

GL-PRW-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	33,57	35,05	36,52
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,07	35,58	37,07
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,26	36,83	38,37
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,70	37,29	38,85
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,77	38,41	40,02
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,95	38,60	40,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,69	39,37	41,02
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,78	39,47	41,12

GL-PRW-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	34,73	36,27	37,77
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,25	36,81	38,34
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,48	38,10	39,68
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,94	38,58	40,18
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,05	39,74	41,39
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,24	39,94	41,60
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,00	40,74	42,43
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,10	40,84	42,54

GL-PRW-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	35,90	37,48	39,05
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,44	38,04	39,64
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,72	39,37	41,03
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,19	39,86	41,54
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,34	41,06	42,79

Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	39,54	41,27	43,00
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,33	42,10	43,86
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,43	42,21	43,97

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : tôlerie (SMW) (tôlier)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération

- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-SMW-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,24	33,63	35,04
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,72	34,13	35,57
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,87	35,32	36,81
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,29	35,76	37,27
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,32	36,83	38,39
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,50	37,01	38,58
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,21	37,75	39,35
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,30	37,84	39,45

GL-SMW-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,57	35,03	36,52
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,07	35,56	37,07
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,26	36,80	38,37
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,70	37,26	38,85
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,77	38,38	40,02
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,95	38,57	40,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,69	39,34	41,02
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,78	39,44	41,12

GL-SMW-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,90	36,43	37,94
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,42	36,98	38,51

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,66	38,27	39,86
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,12	38,75	40,36
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,23	39,91	41,57
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,42	40,11	41,78
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,19	40,91	42,62
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,29	41,01	42,73

GL-SMW-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	36,17	37,76	39,34
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,71	38,33	39,93
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,99	39,67	41,33
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,46	40,17	41,85
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,61	41,38	43,11
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	39,81	41,59	43,33
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,61	42,42	44,20
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,71	42,53	44,31

GL-SMW-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	37,45	39,09	40,71
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	38,01	39,68	41,32
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	39,34	41,07	42,77
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	39,83	41,58	43,30
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	41,02	42,83	44,60
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	41,23	43,04	44,82
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	42,05	43,90	45,72
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	42,16	44,01	45,83

GL-SMW-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	38,78	40,46	42,13
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	39,36	41,07	42,76
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	40,74	42,51	44,26
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	41,25	43,04	44,81
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	42,49	44,33	46,15
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	42,70	44,55	46,38
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	43,55	45,44	47,31
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	43,66	45,55	47,43

GL-SMW-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	40,06	41,80	43,53
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	40,66	42,43	44,18
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	42,08	43,92	45,73
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	42,61	44,47	46,30
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	43,89	45,80	47,69
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	44,11	46,03	47,93
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	44,99	46,95	48,89
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	45,10	47,07	49,01

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Entretien de véhicules et de matériel lourd (VHE)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-VHE-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,34	31,65	32,98
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,80	32,12	33,47
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,88	33,24	34,64
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,28	33,66	35,07
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,25	34,67	36,12
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,25	35,71	37,20
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,94	36,42	37,94
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,03	36,51	38,03

GL-VHE-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,55	32,92	34,29
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,02	33,41	34,80
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,14	34,58	36,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,55	35,01	36,47
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,56	36,06	37,56
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,60	37,14	38,69
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,31	37,88	39,46
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,40	37,97	39,56

GL-VHE-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,81	34,23	35,64
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	33,30	34,74	36,17
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,47	35,96	37,44

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,90	36,41	37,91
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,95	37,50	39,05
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	37,03	38,63	40,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,77	39,40	41,02
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,86	39,50	41,12

GL-VHE-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,95	35,43	36,90
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,46	35,96	37,45
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,67	37,22	38,76
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,12	37,69	39,24
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,20	38,82	40,42
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,32	39,98	41,63
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,09	40,78	42,46
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,19	40,88	42,57

GL-VHE-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,21	36,74	38,24
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,74	37,29	38,81
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,99	38,60	40,17
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,45	39,08	40,67
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,57	40,25	41,89
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	39,73	41,46	43,15
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,52	42,29	44,01
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,62	42,40	44,12

GL-VHE-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	36,37	37,97	39,55
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,92	38,54	40,14
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	38,21	39,89	41,54
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,69	40,39	42,06
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,85	41,60	43,32
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	41,05	42,85	44,62
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	41,87	43,71	45,51
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	41,97	43,82	45,62

GL-VHE-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	37,56	39,18	40,82
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	38,12	39,77	41,43
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	39,45	41,16	42,88
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	39,94	41,67	43,42
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	41,14	42,92	44,72
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	42,37	44,21	46,06
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	43,22	45,09	46,98
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	43,33	45,20	47,10

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 3,00 %, pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 5 août 2020.

Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers (surveillants et non-surveillants)
Sous-groupe : Menuiserie (WOW) (menuisier)
Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

GL-WOW-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,05	31,37	32,67
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	30,50	31,84	33,16
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	31,57	32,95	34,32
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,96	33,36	34,75
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,92	34,36	35,79
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	33,08	34,53	35,97
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,74	35,22	36,69
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,82	35,31	36,78

GL-WOW-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,24	32,58	33,94
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	31,71	33,07	34,45
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,82	34,23	35,66
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,23	34,66	36,11
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,23	35,70	37,19
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	34,40	35,88	37,38
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,09	36,60	38,13
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,18	36,69	38,23

GL-WOW-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,38	33,79	35,20
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,87	34,30	35,73
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,02	35,50	36,98

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,45	35,94	37,44
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,48	37,02	38,56
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,66	37,21	38,75
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,37	37,95	39,53
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,46	38,04	39,63

GL-WOW-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	33,57	35,02	36,50
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	34,07	35,55	37,05
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,26	36,79	38,35
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,70	37,25	38,83
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,77	38,37	39,99
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	36,95	38,56	40,19
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,69	39,33	40,99
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,78	39,43	41,09

GL-WOW-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	34,68	36,19	37,71
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	35,20	36,73	38,28
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,43	38,02	39,62
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,89	38,50	40,12
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,00	39,66	41,32
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	38,19	39,86	41,53
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,95	40,66	42,36
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,05	40,76	42,47

GL-WOW-14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	35,82	37,35	38,94
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,36	37,91	39,52
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,63	39,24	40,90
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,10	39,73	41,41
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,24	40,92	42,65
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	39,44	41,12	42,86
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,23	41,94	43,72
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,33	42,04	43,83

Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date

d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

**Annexe « A-2 » : Groupe GL - Manœuvres et hommes de métiers
(surveillants et non surveillants) : taux de rémunérations des apprentis
Taux de rémunération horaires (en dollars)**

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y1) ou Y2) En vigueur à compter du 5 août 2023
 - Y1) Rajustement aux lignes salariales
 - Y2) Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

AIM-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	15,89	17,80	19,72	21,61	23,52	25,42	27,34	29,23
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	16,13	18,07	20,02	21,93	23,87	25,80	27,75	29,67
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	16,69	18,70	20,72	22,70	24,71	26,70	28,72	30,71
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	16,90	18,93	20,98	22,98	25,02	27,03	29,08	31,09
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	17,41	19,50	21,61	23,67	25,77	27,84	29,95	32,02
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	17,50	19,60	21,72	23,79	25,90	27,98	30,10	32,18
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	17,85	19,99	22,15	24,27	26,42	28,54	30,70	32,82

Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	17,89	20,04	22,21	24,33	26,49	28,61	30,78	32,90
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

AMW-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	13,98	15,66	17,35	19,03	20,69	22,36	24,05	25,70
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	14,19	15,89	17,61	19,32	21,00	22,70	24,41	26,09
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	14,69	16,45	18,23	20,00	21,74	23,49	25,26	27,00
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	14,87	16,66	18,46	20,25	22,01	23,78	25,58	27,34
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	15,32	17,16	19,01	20,86	22,67	24,49	26,35	28,16
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	15,40	17,25	19,11	20,96	22,78	24,61	26,48	28,30
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	15,71	17,60	19,49	21,38	23,24	25,10	27,01	28,87
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	15,75	17,64	19,54	21,43	23,30	25,16	27,08	28,94

COI-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	17,41	19,50	21,61	23,68	25,79	27,86	29,96	32,05
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	17,67	19,79	21,93	24,04	26,18	28,28	30,41	32,53
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	18,29	20,48	22,70	24,88	27,10	29,27	31,47	33,67

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	18,52	20,74	22,98	25,19	27,44	29,64	31,86	34,09
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	19,08	21,36	23,67	25,95	28,26	30,53	32,82	35,11
Y2) 5 août 2023 - Rajustement de marché	19,65	22,00	24,38	26,73	29,11	31,45	33,80	36,16
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	20,04	22,44	24,87	27,26	29,69	32,08	34,48	36,88
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	20,09	22,50	24,93	27,33	29,76	32,16	34,57	36,97

EIM-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	18,21	20,41	22,58	24,76	26,96	29,15	31,32	33,52
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	18,48	20,72	22,92	25,13	27,36	29,59	31,79	34,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	19,13	21,45	23,72	26,01	28,32	30,63	32,90	35,21
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	19,37	21,72	24,02	26,34	28,67	31,01	33,31	35,65
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	19,95	22,37	24,74	27,13	29,53	31,94	34,31	36,72
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	20,05	22,48	24,86	27,27	29,68	32,10	34,48	36,90
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	20,45	22,93	25,36	27,82	30,27	32,74	35,17	37,64

Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	20,50	22,99	25,42	27,89	30,35	32,82	35,26	37,73
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

INM-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	15,80	17,71	19,58	21,50	23,38	25,30	27,17	29,08
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	16,04	17,98	19,87	21,82	23,73	25,68	27,58	29,52
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	16,60	18,61	20,57	22,58	24,56	26,58	28,55	30,55
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	16,81	18,84	20,83	22,86	24,87	26,91	28,91	30,93
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	17,31	19,41	21,45	23,55	25,62	27,72	29,78	31,86
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	17,40	19,51	21,56	23,67	25,75	27,86	29,93	32,02
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	17,75	19,90	21,99	24,14	26,27	28,42	30,53	32,66
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	17,79	19,95	22,04	24,20	26,34	28,49	30,61	32,74

MAM-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	16,11	18,05	19,99	21,92	23,86	25,79	27,72	29,66
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	16,35	18,32	20,29	22,25	24,22	26,18	28,14	30,10
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	16,92	18,96	21,00	23,03	25,07	27,10	29,12	31,15

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	17,13	19,20	21,26	23,32	25,38	27,44	29,48	31,54
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	17,64	19,78	21,90	24,02	26,14	28,26	30,36	32,49
Y2) 5 août 2023 - Rajustement de marché	18,17	20,37	22,56	24,74	26,92	29,11	31,27	33,46
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	18,53	20,78	23,01	25,23	27,46	29,69	31,90	34,13
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	18,58	20,83	23,07	25,29	27,53	29,76	31,98	34,22

MST-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	15,71	17,57	19,49	21,37	23,26	25,13	27,01	28,93
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	15,95	17,83	19,78	21,69	23,61	25,51	27,42	29,36
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	16,51	18,45	20,47	22,45	24,44	26,40	28,38	30,39
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	16,72	18,68	20,73	22,73	24,75	26,73	28,73	30,77
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	17,22	19,24	21,35	23,41	25,49	27,53	29,59	31,69
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	17,31	19,34	21,46	23,53	25,62	27,67	29,74	31,85
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	17,66	19,73	21,89	24,00	26,13	28,22	30,33	32,49
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	17,70	19,78	21,94	24,06	26,20	28,29	30,41	32,57

PCF-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	16,13	18,08	20,04	21,94	23,91	25,83	27,77	29,69
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	16,37	18,35	20,34	22,27	24,27	26,22	28,19	30,14
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	16,94	18,99	21,05	23,05	25,12	27,14	29,18	31,19
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	17,15	19,23	21,31	23,34	25,43	27,48	29,54	31,58
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	17,66	19,81	21,95	24,04	26,19	28,30	30,43	32,53
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	17,75	19,91	22,06	24,16	26,32	28,44	30,58	32,69
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	18,11	20,31	22,50	24,64	26,85	29,01	31,19	33,34
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	18,16	20,36	22,56	24,70	26,92	29,08	31,27	33,42

PIP-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	17,20	19,24	21,29	23,37	25,42	27,47	29,55	31,60
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	17,46	19,53	21,61	23,72	25,80	27,88	29,99	32,07
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	18,07	20,21	22,37	24,55	26,70	28,86	31,04	33,19
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	18,30	20,46	22,65	24,86	27,03	29,22	31,43	33,60
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	18,85	21,07	23,33	25,61	27,84	30,10	32,37	34,61

Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	18,94	21,18	23,45	25,74	27,98	30,25	32,53	34,78
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	19,32	21,60	23,92	26,25	28,54	30,86	33,18	35,48
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	19,37	21,65	23,98	26,32	28,61	30,94	33,26	35,57

PRW-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	15,11	16,90	18,72	20,54	22,34	24,16	25,97	27,77
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	15,34	17,15	19,00	20,85	22,68	24,52	26,36	28,19
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	15,88	17,75	19,67	21,58	23,47	25,38	27,28	29,18
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	16,08	17,97	19,92	21,85	23,76	25,70	27,62	29,54
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	16,56	18,51	20,52	22,51	24,47	26,47	28,45	30,43
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	16,64	18,60	20,62	22,62	24,59	26,60	28,59	30,58
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	16,97	18,97	21,03	23,07	25,08	27,13	29,16	31,19
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	17,01	19,02	21,08	23,13	25,14	27,20	29,23	31,27

SMW-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	18,26	20,43	22,60	24,82	27,00	29,20	31,39	33,57
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	18,53	20,74	22,94	25,19	27,41	29,64	31,86	34,07

X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	19,18	21,47	23,74	26,07	28,37	30,68	32,98	35,26
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	19,42	21,74	24,04	26,40	28,72	31,06	33,39	35,70
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	20,00	22,39	24,76	27,19	29,58	31,99	34,39	36,77
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	20,10	22,50	24,88	27,33	29,73	32,15	34,56	36,95
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	20,50	22,95	25,38	27,88	30,32	32,79	35,25	37,69
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	20,55	23,01	25,44	27,95	30,40	32,87	35,34	37,78

VHE-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	17,15	19,20	21,25	23,31	25,37	27,41	29,48	31,55
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	17,41	19,49	21,57	23,66	25,75	27,82	29,92	32,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	18,02	20,17	22,32	24,49	26,65	28,79	30,97	33,14
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	18,25	20,42	22,60	24,80	26,98	29,15	31,36	33,55
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	18,80	21,03	23,28	25,54	27,79	30,02	32,30	34,56
Y2) 5 août 2023 - Rajustement de marché	19,36	21,66	23,98	26,31	28,62	30,92	33,27	35,60
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	19,75	22,09	24,46	26,84	29,19	31,54	33,94	36,31

Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	19,80	22,15	24,52	26,91	29,26	31,62	34,02	36,40
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

WOW-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	16,35	18,29	20,24	22,21	24,18	26,15	28,10	30,05
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	16,60	18,56	20,54	22,54	24,54	26,54	28,52	30,50
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	17,18	19,21	21,26	23,33	25,40	27,47	29,52	31,57
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	17,39	19,45	21,53	23,62	25,72	27,81	29,89	31,96
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	17,91	20,03	22,18	24,33	26,49	28,64	30,79	32,92
Y1) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	18,00	20,13	22,29	24,45	26,62	28,78	30,94	33,08
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	18,36	20,53	22,74	24,94	27,15	29,36	31,56	33,74
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	18,41	20,58	22,80	25,00	27,22	29,43	31,64	33,82

Y1 Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus

l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.

- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

^{Y2} Les taux de rémunération seront modifiés dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice L, sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement :

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versée sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 3,00 % pour une augmentation totale composée de 12,843 % des taux du 5 août 2020.

Annexe « B » Prime de surveillance

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillance exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,5
3	B3, C2	11,0
4	B4, C3, D2	15,0
5	B5, C4, D3, E2	19,0
6	B6, C5, D4, E3	22,5
7	B7, C6, D5, E4	26,0
8	C7, D6, E5	29,5
9	D7, E6	33,0
10	E7	36,5

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de surveillance :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
2. déterminer la prime de surveillance en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillance.

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 8 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août 2017, un taux de rémunération de base de vingt-neuf dollars et treize cents (29,13 \$) tel qu'indiqué dans l'annexe « A-1 ». La prime de surveillance d'un dollar et quatre-vingt-neuf cents (1,89 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de six virgule cinq pour cent (6,5 %) (B2) par le taux de rémunération de base

Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e-s qui exerce de la surveillance serait de trente et un dollars et deux cents (31,02 \$).

Annexe « C » : Prime de formation des détenus

Prime de formation des détenus Coordonnées	Prime de formation des détenus exprimée en pourcentage du taux de base
A1	4,0
A2	6,0
B1	7,0
B2	9,0
B3	11,0
C1	10,0
C2	12,0
C3	14,0
D1	13,0
D2	15,0
D3	17,0
E1	16,0
E2	18,0
E3	20,0

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de formation des détenus :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
2. déterminer la prime de formation des détenus en multipliant le pourcentage de la prime applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
3. déterminer le taux de rémunération en additionnant la prime de formation des détenus et le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, comme indiqué à l'annexe « A », ou le taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance comme indiqué à l'annexe « B » de la convention collective, le cas échéant.

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 8 et aux coordonnées de prime de formation des détenus C2 recevrait, à compter du 5 août 2011, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de vingt-six dollars et douze cents (26,12 \$), comme indiqué à l'annexe « A ». La prime de formation des détenus de trois dollars et treize cents (3,13 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de douze virgule zéro pour cent (12,0 %) (C2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de vingt-neuf dollars et vingt-cinq cents (29,25 \$).

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 8, aux coordonnées de surveillance B2 et à la cote de formation des détenus C2 recevrait, à compter du 5 août 2011, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de vingt-six dollars et douze cents (26,12 \$) comme établi à l'annexe « A ». La prime de surveillance serait de un dollar et soixante-dix cents (1,70 \$) comme établi à l'annexe « B » de la convention collective. La prime de formation des détenus de trois dollars et treize cents (3,13 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de douze virgule zéro pour cent (12,0 %) (C2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de trente dollars et quatre-vingt-quinze cents (30,95 \$).

Annexe « D » : Conditions spéciales s'appliquant aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval

Les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval employés par le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire.

1. Dans le cas des gérants de pâturage, des surveillants de pâturage et des patrouilleurs à cheval à plein temps :
 - a. les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas :
 - Rémunération du travail accompli un jour férié
 - Durée du travail et heures supplémentaires
 - Temps alloué pour se laver
 - Temps de déplacement
 - Déplacements entre chantiers de travail
 - Indemnité de rappel au travail
 - Disponibilité
 - Indemnité de rentrée au travail
 - Primes de poste;
 - b. les heures de travail sont établies annuellement de façon à donner en moyenne deux mille quatre-vingts (2 080) heures par an.
2. Les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval qui ne sont pas employés à plein temps sont également exclus de l'application des mêmes dispositions de la convention visées à l'alinéa 1a) ci-dessus, sauf dans le cas des modifications énoncées ci-dessous.
 - a. L'employeur fournit aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval qui ne sont pas employés à plein temps, un horaire de travail comprenant les dix (10) jours de travail normaux de la période de paye habituelle de deux (2) semaines. Les horaires comportent également les quatre (4) jours de repos auxquels l'employé-e a droit au cours de cette période de deux (2) semaines. L'employeur peut, à sa discrétion, faire figurer ces jours de repos dans l'horaire de travail de ces deux (2) semaines individuellement, par deux (2), trois (3) ou quatre (4) jours consécutifs. Cependant, les dispositions de la convention relatives à la modification des horaires de travail s'appliquent à ces employé-e-s.
 - b. Dans toute période de deux (2) semaines, les employé-e-s reçoivent quatre-vingts (80) heures de rémunération pour toutes les heures de travail effectuées au cours des dix (10) jours de travail prévus à leur horaire. Les jours fériés payés sont pris le jour où ils tombent et, si un employé-e est tenu de travailler ce jour-là, il ou elle reçoit la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa 2c) ci-dessous.
 - c. Tout travail exécuté au cours des jours de repos prévus à l'horaire de l'employé-e est rémunéré conformément aux dispositions de la convention sur les heures supplémentaires qui s'appliquent au travail exécuté ces jours-là. L'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour tout travail exécuté un jour férié payé.

3.

- a. En vigueur le 5 août 2013, les gérants de pâturage, les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval recevront l'indemnité de cheval de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) par saison, au prorata, sous réserve des conditions que l'employeur peut avoir déterminées.

****Annexe « E » : Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux**

Les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux employé-e-s engagés comme éclusiers, maîtres-pontiers et employé-e-s de canaux préposés au fonctionnement du canal Canso.

1. Généralités

Toutes les dispositions de la convention s'appliquent, sauf les suivantes :

- Durée du travail et heures supplémentaires
- Temps alloué pour se laver
- Indemnité de rappel au travail
- Disponibilité
- Indemnité de rentrée au travail.

2. Rémunération et étalement des gains

2.1 Tout employé-e a droit de recevoir une rémunération des heures normales au taux indiqué pour son niveau de classification pour toutes les heures effectuées ou pour lesquelles il ou elle lui est accordé une absence autorisée payée, jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures dans une année financière donnée.

2.2 En vue d'étaler les gains sur l'année, l'employé-e touche quatre-vingts (80) heures de rémunération pour chaque période de deux (2) semaines lorsqu'il ou elle est au travail ou en congé payé approuvé, sous réserve des rajustements jugés nécessaires au cours des trois (3) derniers mois de l'année financière. Toutes les heures effectuées en sus de quatre-vingts (80) dans une période de deux (2) semaines sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e.

3. Calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière

3.1 Tout employé-e a droit à une rémunération de travail supplémentaire pour chaque heure ou chaque fraction de quinze (15) minutes de travail effectué.

3.2 Toute période de travail effectuée dans le courant d'une année financière donnée qui excède deux mille quatre-vingts (2 080) heures est réputée être une période d'heures supplémentaires et fait l'objet d'une rémunération à « tarif et demi » (une fois et demie le taux des heures normales) ou à « tarif double » (deux fois le taux des heures normales).

3.3 Les dispositions de la convention régissant les heures supplémentaires s'appliquent à chaque jour de travail consécutif réellement effectué durant l'année financière en commençant par le dernier jour de travail réellement effectué dans une telle année financière et en prenant individuellement chaque jour de travail effectué précédent jusqu'à ce que la prime de travail supplémentaire ait été appliquée au droit intégral à des heures supplémentaires. À la seule fin de la détermination du taux de la prime applicable, les samedis et dimanches sont réputés être les premier (1^{er}) et deuxième (2^e) jours de repos respectivement.

3.4 Le travail supplémentaire est rémunéré sous forme de congés compensateurs payés, sauf que tout congé compensateur non utilisé restant au crédit de l'employé-e le 15 mai d'une année donnée est payé.

4. Disponibilité et rappel au travail

4.1 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

4.2 L'employé-e désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et être prêt à retourner au travail dans les plus brefs délais, s'il ou elle est appelé à le faire. Aucune indemnité de disponibilité n'est versée à l'employé-e qui est incapable de rentrer au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

4.3 L'employé-e qui est rappelé au travail et qui s'y présente, y compris l'employé-e en position de disponibilité qui est rappelé au travail et qui s'y présente, est rémunéré au taux des heures normales pour chaque heure complète ou chaque période de quinze (15) minutes effectuée durant cette heure, sous réserve d'un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales. Ce minimum ne s'applique que dans le cas du premier (1^{er}) appel pendant une période de disponibilité donnée.

4.4 La rémunération des périodes de disponibilité et de rappel au travail énoncée en 4.1, 4.2 et 4.3 ci-dessus se fait par paiement, sauf lorsque, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, elle peut être créditée à la banque de congés compensatoires de l'employé-e.

5. Durée de travail maximale ou minimale

Rien dans le présent appendice ne doit s'interpréter comme garantissant à l'employé-e un nombre d'heures de travail maximal ou minimal.

6. Dispositions de proportionnalité

Lorsque l'employé-e cesse d'occuper son emploi, lui-même ou elle-même ou sa succession a droit à la rémunération prévue à l'article 3 ci-dessus versée au prorata à partir de la date de cessation de son emploi. Toutefois, l'employé-e dont l'emploi cesse d'être occupé par suite d'une déclaration portant abandon de poste a droit de toucher une telle rémunération, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de cessation de son emploi.

7. Les employé-e-s de canaux sont rémunérés pour toutes les heures effectuées un jour férié, pendant la saison de navigation, au même tarif que celui accordé aux autres employé-e-s du groupe GL en vertu du paragraphe 32.07.

Ces heures sont ajoutées au compte de congé compensateur qui doit être épuisé pendant la morte-saison de navigation.

8. Pendant la saison de navigation dans les canaux, les employé-e-s des canaux incapables de travailler en raison d'une maladie bénéficient, aux fins de leur congé compensateur, d'un congé de maladie imputé sur leurs crédits accumulés de congé de maladie calculé heure pour heure du temps supplémentaire à effectuer; ce congé de maladie est transféré des crédits de congé de maladie accumulés aux crédits de congé compensateur accumulés et ne peut donner lieu à une extension ou à un paiement.

9.1 Les employé-e-s des canaux qui ont des crédits de congé compensateur n'ont pas droit au congé de maladie pendant la saison de fermeture des canaux, sauf pendant les périodes où ils ou elles sont tenus de travailler ou en congé annuel.

9.2 Pendant la saison de fermeture des canaux, les employé-e-s des canaux ne prennent leur congé annuel qu'après avoir épuisé leurs crédits de congé compensateur.

10. Pendant la morte-saison de navigation, les employé-e-s de canaux qui suivent des cours de formation ou qui sont affectés à des fonctions autres que celles directement reliées au fonctionnement des canaux sont rémunérés conformément au présent appendice, sauf que les heures consacrées à ces cours ou à ces fonctions ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière, conformément au paragraphe 3 ci-dessus.

****11. Prime de poste et de fin de semaine**

a. Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

**

b. Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.

Annexe « F » : Conditions spéciales s'appliquant à certains services de la marine – Ministère des Pêches et des Océans

1. Les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux employé-e-s de la Division des services maritimes du ministère des Pêches et des Océans, qui s'occupent de l'entretien des aides à la navigation, maritimes et/ou autres, et doivent par conséquent faire une tournée de service à bord d'un bateau.
2. L'employeur reconnaît qu'il est souhaitable d'accorder les jours de repos et les jours fériés payés à des moments et en des endroits permettant à l'employé-e de passer ses jours de repos et ses jours fériés payés chez lui ou chez elle, ou, dans le cas contraire, dans une localité qui offre des possibilités de loisir.
3. L'employeur s'engage donc à accorder à l'employé-e les jours de repos et les jours fériés payés suivant l'une ou l'autre des possibilités de rechange suivantes, fixées par l'employeur; dans ce cas, l'article 34 : paiement au titre du temps de déplacement, de la convention collective ne s'applique pas :
 - a. dans la région de son lieu d'affectation normale,
ou
 - b. dans son lieu de résidence ou dans la région de son lieu d'affectation lorsque, de l'avis de l'employeur, l'employé-e se trouve à une distance de déplacement raisonnable du lieu de travail,
ou
 - c. dans une localité qui, de l'avis de l'employeur, offre des services de loisirs appropriés,
ou
 - d. dans toute autre localité qui peut convenir à l'employé-e et à l'employeur,
ou
 - e. lorsqu'aucune des possibilités de rechange précitées ne s'applique et si l'employeur le lui ordonne, l'employé-e travaille pendant son jour de repos ou son jour férié payé et est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou au taux majoré applicable, avec un minimum de quatre (4) heures à ce taux ou, s'il ou elle ne travaille pas, il ou elle touche la rémunération de quatre (4) heures au taux des heures normales pour la journée.

Annexe « G » : Indemnité de plongée

Le personnel qualifié qui effectue des plongées sous-marines bénéficie d'une indemnité supplémentaire dans les conditions suivantes.

Indemnité minimale par plongée

- Scaphandre classique : quatre (4) heures
- Scaphandre autonome : deux (2) heures
- Indemnité horaire : quinze dollars (15 \$)

Le temps de plongée est la période durant laquelle un employé-e porte une partie de l'équipement de plongée sous-marine qui le rend incapable d'exécuter des fonctions autres que celles de plongée.

La plongée est la durée totale de la période ou des périodes de temps d'une période quelconque de huit (8) heures durant laquelle un employé-e fait les travaux sous-marins qu'il ou elle est tenu d'exécuter en se servant d'une source d'oxygène autonome ou d'une source d'oxygène de surface.

Note

L'indemnité sert à rémunérer l'employé-e qui est tenu d'effectuer des plongées sous-marines avec un scaphandre classique ou autonome, à temps partiel ou occasionnellement, à dédommager cet employé-e pour la compétence, les connaissances, la formation professionnelle spéciale, les efforts et les responsabilités exigées dans l'exécution des plongées et les conditions d'exécution de tels travaux.

Annexe « H » : Conditions spéciales s'appliquant aux employés-e-s du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire qui s'occupent de la traite

Les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s du ministère d'Agriculture et d'Agroalimentaire Canada qui s'occupent de la traite.

1. Durée du travail et heures supplémentaires

Comme le prévoit la présente annexe :

- a. La durée du travail des employé-e-s assujettis au présent protocole d'accord doit être établie de façon à ce qu'ils ou elles travaillent en moyenne quarante (40) heures par semaine, l'horaire étant établi pour une période maximale de deux (2) mois.
- b. Les heures supplémentaires donnent droit à un paiement, toutefois, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, elles peuvent être rémunérées en congé compensateur payé équivalent.

Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.

Le congé compensateur payé non épuisé à la fin de l'année financière est payé.

2. Toutes les modifications du programme d'horaire de travail sont assujetties aux conditions du paragraphe 25.04 de la convention collective.
3. Les dispositions de la présente annexe peuvent être étendues à d'autres régions de travail, après consultation et accord mutuel entre le Syndicat de l'agriculture de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la direction des ministères.

Annexe « I » : Conditions spéciales s'appliquant aux employé-e-s du bureau de la lutte contre la lamproie marine du ministère des Pêches et des Océans

Nonobstant les dispositions de la présente convention et du paragraphe 1, Durée du travail et heures supplémentaires, du présent appendice, les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s du Bureau de lutte contre la lamproie marine du ministère des Pêches et des Océans qui sont tenus de travailler à l'extérieur de leur zone d'affectation durant la saison des travaux sur le terrain et pour qui il est difficile ou impossible d'y retourner les fins de semaine.

1. Les représentants de la direction locale et les représentants locaux dûment autorisés des employé-e-s pourront conjointement mettre au point et adopter un calendrier de travail mutuellement acceptable qui doit stipuler un nombre de jours civils consécutifs de travail sur le terrain, suivi d'un nombre précis de jours de repos acquis et de jours de congé compensateur acquis pendant la période des travaux sur le terrain. Le calendrier ne précisera pas la durée du travail de chaque journée, et les heures du début et de la fin du travail seront établies quotidiennement d'après les nécessités du service, sauf que les heures de travail journalières normales doivent être consécutives, à l'exception de la pause-repas, et ne pas dépasser huit (8) heures. En conséquence, le paragraphe 1.04 du présent appendice ne s'applique pas.
2. Ce calendrier de travail ne doit pas normalement dépasser, au total, vingt (20) jours civils consécutifs de travail et huit (8) jours de repos. Si la direction locale estime que les nécessités du service exigent un prolongement de ces vingt (20) jours civils de travail (jusqu'à concurrence de sept [7] jours civils), de manière à éviter un autre voyage sur le terrain, le personnel effectue le nombre de jours supplémentaires voulus, les jours de repos et de congé compensateur étant ajoutés s'il y a lieu.
3. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions des paragraphes 29.06 et 29.07 de la convention collective et sont prises sous forme de congé compensateur immédiatement après la période de travail sur le terrain ou à la discrétion de l'employeur.
4. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de n'appuyer aucun grief ayant trait aux dispositions de la présente annexe.

Annexe « J » : Conditions spéciales s'appliquant aux employé-e-s du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire Canada qui participent aux récoltes

Il est souhaitable d'appliquer le principe de la souplesse de l'horaire de travail, en raison des besoins spéciaux découlant de la nature des travaux de la récolte. En conséquence, les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux employé-e-s du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire Canada qui participent aux récoltes, affectés dans tous les endroits au Canada.

1. Les conditions des alinéas 29.08a), b) et c) et de l'alinéa 2.07b) du présent appendice ne s'appliquent pas.
2. Les crédits de congé compensateur s'acquièrent au taux majoré applicable pour toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures un jour normal de travail. Sous réserve des nécessités du service, le congé compensateur payé est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
3. Afin d'éviter l'accumulation excessive de congés compensateurs, la quantité de jours de congé compensateur accumulés sera examinée deux (2) fois l'an (en janvier et en juillet), et les employé-e-s seront incités à épuiser les congés au cours de la période de six (6) mois pendant laquelle ils ou elles les ont acquis.
4. Tous les crédits de congé compensateur devraient être épuisés pendant l'année financière au cours de laquelle ils ont été acquis.
5. Lorsque, en raison des nécessités du service, il n'est pas possible d'épuiser les congés compensateurs pendant l'année financière où ils ont été acquis, au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur, les crédits de congé compensateur inutilisés peuvent être payés à la fin de l'année financière.
6. C'est seulement dans des circonstances exceptionnelles, et avec l'assentiment de la direction, que des crédits de congé compensateur inutilisés à la fin de l'année financière peuvent être reportés à l'année financière suivante.
7. Les dispositions de la présente annexe peuvent être étendues à d'autres régions de travail, après consultation et accord mutuel entre le Syndicat de l'agriculture de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la direction des ministères.

Annexe « K » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) concernant un Régime de prestations supplémentaires de chômage pour les fonctionnaires excédentaires non rémunérés applicable aux employé-e-s du groupe Manœuvres et hommes de métier (GL) de la Commission canadienne des grains

1. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage devront être versées à l'employé-e à temps plein nommé pour une période indéterminée qui est déclaré excédentaire non rémunéré à la suite d'un arrêt de travail temporaire, conformément aux sommes prévues et sous réserve des conditions établies dans ce régime. Les employé-e-s saisonniers correspondant à la définition qui figure dans la politique de l'employeur sur les conditions d'emploi ne sont pas admissibles aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage.
2. Pour être admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, l'employé-e doit avoir à son crédit au moins deux (2) ans d'emploi continu au service de l'employeur au moment où il ou elle est déclaré fonctionnaire excédentaire non rémunéré.
3. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage ne pourront être versées qu'aux seuls employé-e-s excédentaires non rémunérés qui fourniront à l'employeur la preuve qu'ils ou elles ont demandé et obtenu des prestations d'assurance-emploi (AE) conformément au paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, au regard de la période d'emploi assurable au service de l'employeur.
4. L'employé-e n'aura pas droit aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant toute période au cours de laquelle il ou elle touchera des prestations à la suite d'une demande d'indemnisation présentée à la Commission des accidents du travail et/ou au Régime d'assurance-invalidité/au Régime de pensions du Canada/au Régime de rentes du Québec.
5. L'employé-e excédentaire non rémunéré qui est admissible aux prestations prévues par ce Régime de prestations supplémentaires de chômage touchera soixante-dix pour cent (70 %) de son taux hebdomadaire régulier de rémunération pour chaque semaine où il ou elle sera excédentaire non rémunéré, soit un cinquième (1/5) de cette proportion de soixante-dix pour cent (70 %) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier pour chaque jour, moins la somme hebdomadaire brute qu'il ou elle aura reçue de l'AE pendant la période de prestations et sous réserve des maximums ci-après :

après deux (2) ans d'emploi continu - quinze (15) semaines

après six (6) ans d'emploi continu - dix-sept (17) semaines

après sept (7) ans d'emploi continu - dix-neuf (19) semaines

après huit (8) ans d'emploi continu - vingt et une (21) semaines

après neuf (9) ans d'emploi continu - vingt-trois (23) semaines

après dix (10) ans d'emploi continu - vingt-cinq (25) semaines

après onze (11) ans d'emploi continu - vingt-sept (27) semaines

après douze (12) ans d'emploi continu - vingt-neuf (29) semaines

après treize (13) ans d'emploi continu - trente et une (31) semaines

après quatorze (14) ans d'emploi continu - trente-trois (33) semaines

après quinze (15) ans ou plus d'emploi continu - trente-cinq (35) semaines

On ne versera à aucun employé-e des prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage à l'égard de plus de trente-cinq (35) semaines par année civile.

6. Dans les cas où il ou elle est assujetti à la période de carence avant de toucher des prestations d'AE, l'employé-e excédentaire non rémunéré qui est admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage touchera trente-cinq pour cent (35 %) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier.
7. Les prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage se limitent à celles qui sont prévues à l'alinéa (5) et l'on ne remettra à l'employé-e aucune somme qu'il ou elle sera tenu de rembourser à l'état en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
8. À la demande de l'employé-e, la somme dont il est question à l'alinéa (6) sera évaluée et versée à l'avance à l'employé-e. Des rajustements seront effectués, une fois que l'employé-e aura prouvé qu'il ou elle reçoit des prestations d'AE.
9. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux alinéas (5) et (6) sera le suivant :
 - a. le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e correspondant au niveau de titularisation auquel l'intéressé est nommé, le jour précédant immédiatement le début de la période où l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré;
 - ou
 - b. si, le jour précédant immédiatement le commencement de la période pour laquelle l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré, l'intéressé s'acquittait d'une affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois, le taux de rémunération hebdomadaire sera le taux auquel l'employé-e était rémunéré le jour en question.
10. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant la période où il ou elle est déclaré excédentaire non rémunéré, les prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage sont rajustées en conséquence.
11. L'employé-e visé par le présent protocole n'est pas assujetti aux articles de l'appendice « I » sur le réaménagement des effectifs qui ont trait à l'avis de licenciement et à l'offre raisonnable d'emploi ni à l'article de la convention collective traitant de l'indemnité de départ.
12. Les sommes versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage ne réduiront pas et n'augmenteront pas l'indemnité de départ de l'employé-e et elles ne seront pas considérées comme un revenu supplémentaire aux fins du calcul de la pension.
13. L'employeur informe les employé-e-s excédentaires non rémunérés de tous les avis d'offres d'emploi à la Commission canadienne des grains.

Cela n'empêche pas le syndicat de contester ou l'employeur d'imposer le statut d'excédentaire non rémunéré.

Annexe « L » : Protocole d'accord visant les employé-e-s de l'unité de négociation des services d'opération couverts par l'appendice « B » (Manœuvres et gens de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération) employés par le ministère des Pêches et des Océans dans une écloserie

1. À partir de la date de signature de la convention collective, les soussigné-e-s conviennent que les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans dans une écloserie, qui sont tenus de rester en disponibilité sur les lieux de ladite écloserie plutôt qu'à leur domicile dans le but d'accomplir et d'exercer des fonctions en rapport avec des services d'urgence, n'ont pas le droit d'être rémunérés conformément à l'article 31 : disponibilité, de la présente convention collective.
2. À la place, il est convenu que les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans employés dans une écloserie, dont il est question à l'alinéa 1, seront rémunérés comme suit lorsqu'ils ou elles sont en disponibilité :

2.01

- a. quatre (4) heures de rémunération au tarif horaire normal de l'employé-e pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pour laquelle il ou elle est désigné pour rester en disponibilité dans une écloserie;
- b. l'employeur fournit gratuitement à l'employé-e l'hébergement pour la nuit en dortoir;
- c. l'employeur fournit gratuitement à l'employé-e le dîner et le petit déjeuner.

2.02

L'employé-e désigné, soit par lettre ou soit par inscription sur une liste pour remplir des fonctions de disponibilité dans une écloserie doit être disponible immédiatement audit endroit pendant sa période de disponibilité. En désignant les employé-e-s pour des fonctions de disponibilité, l'employeur s'efforce de répartir ces fonctions de façon équitable.

2.03

Ce paiement s'applique une seule fois pendant chaque période de huit (8) heures durant laquelle l'employé-e a été désigné pour des fonctions de disponibilité.

2.04

Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

2.05

L'employé-e en disponibilité qui est rappelé et qui rentre au travail immédiatement est rémunéré conformément aux dispositions de la présente convention sur le rappel au travail.

3. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires de l'article 29, ainsi que les dispositions de l'article 27 : primes de poste, ne s'appliquent pas pendant les périodes où l'employé-e est en disponibilité à une écloserie.
4. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de n'appuyer aucun grief découlant de l'application de la présente convention collective dont les dispositions sont modifiées par le présent protocole d'accord.
5. Il est expressément entendu que les conditions du présent protocole visent à tenir compte des conditions particulières des écloseries. Aucune des parties au présent protocole n'invoquera cette initiative comme un précédent pouvant justifier la conclusion d'accords semblables pour d'autres unités dans d'autres localités ou œuvre le ministère des Pêches et des Océans pendant la durée du présent protocole.
6. Le présent protocole ne s'applique pas aux employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans qui résident sur les lieux de l'écloserie.

Annexe « M » : Programme d'apprentissage

1.01 Aux fins de la présente annexe, le terme « programme d'apprentissage » correspond à un programme de formation et de perfectionnement visant l'obtention d'une certification Sceau rouge ou, en l'absence d'une certification Sceau rouge, d'une attestation de compétences d'un autre organisme directeur ou gouvernemental.

1.02 L'employeur et l'Alliance reconnaissent la valeur d'un programme d'apprentissage aux fins de recrutement et de développement des compétences.

1.03 L'employeur se réserve le droit de déterminer dans quelles circonstances un programme d'apprentissage sera mis en œuvre.

1.04 Sous réserve d'une approbation préalable par la direction, l'employeur fournira aux employés le matériel nécessaire et assumera les coûts liés au programme.

1.05 Les employés engagés à titre d'apprentis seront rémunérés conformément aux échelles salariales établies pendant la durée du programme.

1.06 Un employé, dont le taux de rémunération avant d'entrer dans le programme d'apprentissage était supérieur au taux établi pour un apprenti mais inférieur au taux prévu à la fin du programme d'apprentissage, conservera son taux de rémunération courant jusqu'à ce qu'il corresponde au taux de rémunération établi pour un apprenti ou soit dépassé par celui-ci.

****Annexe « N » : Techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM********

1. L'appendice entre en vigueur à la date de signature de la convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM membres du groupe Services de l'exploitation (SV). L'employeur versera une indemnité provisoire annuelle de neuf mille cinq cents dollars (9 500 \$) aux techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exécutent les fonctions d'un technicien en réfrigération et CVC, GL-MAM.
2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes :
 - i. L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM.
 - ii. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
 - iii. Un employé-e à temps partiel touche une indemnité provisoire proportionnelle.
 - iv. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.

Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s qui occupent des postes du groupe Services divers.

Interprétation et définitions

Aux fins du présent appendice :

- a. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- b. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures que comprend normalement sa durée du travail quotidienne;
- c. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé-e multiplié par cinq (5).

Durée du travail et heures supplémentaires

2.01 Pour les employé-e-s qui travaillent cinq (5) jours consécutifs par semaine sur une base régulière et non pas par roulement, l'employeur établit les horaires de travail de façon que les employé-e-s en question effectuent quarante (40) heures par semaine ou huit (8) heures par jour.

2.02 Pour tous les autres employé-e-s, l'employeur établit les horaires de travail de façon à ce que les employé-e-s :

- a. effectuent une moyenne de quarante (40) heures et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b. effectuent un maximum de huit (8) heures par jour à l'exclusion des pauses-repas;
et
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine.

Généralités

2.03 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de sept (7) jours :

- a. est rémunéré à taux et demi (1 1/2) :
 - i. pour le premier (1^{er}) poste complet exécuté selon le nouvel horaire, si la nouvelle heure de début du poste de l'employé-e précède ou suit par au moins quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste;
 - ii. pour les heures effectuées durant le premier (1^{er}) poste du nouvel horaire qui se situent en dehors des heures de son ancien poste prévu à l'horaire, si la nouvelle

heure de début du poste prévu à l'horaire de l'employé-e précède ou suit par moins de quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste.

Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au taux normal;

- b. conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré en conformité avec le paragraphe 2.05 du présent appendice.

2.04 Attribution des heures supplémentaires

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a. répartir les heures supplémentaires sur une base équitable entre les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,
et
- b. donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, vingt-quatre (24) heures de préavis de cette obligation.

Heures supplémentaires

2.05 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions du paragraphe 2.06, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a. taux et demi (1 1/2), sauf dans le cas indiqué à l'alinéa 2.05b);
- b. taux double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en excédent de huit (8) heures effectuées au cours du premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e, et pour toutes les heures de travail effectuées au cours du deuxième (2^e) jour de repos ou du jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;
- c. les heures supplémentaires donnent droit à un paiement sauf qu'à la demande de l'employé-e, la rémunération prend la forme d'un congé payé équivalent, à moins que l'employeur ne puisse accorder ce congé en raison des nécessités du service;
- d. l'employeur accorde le congé compensateur à un moment qui convient à l'employé-e et à l'employeur;
- e. le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois comme déterminé par l'employeur est payé;
- f. si un employé-e rentre au travail après avoir reçu l'instruction, avant la fin de son poste ou plus tôt, à toute heure ou toute journée qui précède d'effectuer des heures supplémentaires à une heure fixée un jour de travail normal pour une période de temps qui n'est pas accolée à

son poste d'horaire, il ou elle est rémunéré pour la durée réelle du travail, ou touche un minimum de deux (2) heures de rémunération calculées au taux des heures normales, soit le plus élevé de ces deux (2) montants.

2.06 L'employé-e a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes supplémentaires.

2.07 Périodes de repos et pause-repas

- a. L'employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste et trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste d'une durée de douze (12) heures ou plus. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel du Canada de prendre ces périodes de repos au lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
- b. Sous réserve des nécessités du service, nul employé-e ne doit être tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans bénéficier d'une période minimale de trente (30) minutes pour prendre un repas.

2.08 Courriers (diplomatiques), garde-feux (tours d'observation) et directeurs de port

Les employé-e-s qui assument les fonctions de courriers (diplomatiques), de garde-feux (tours d'observation) et de directeurs de port sont exclus de l'application des paragraphes 2.01, 2.02, 2.03, 2.05 et 2.07 et de l'alinéa 2.04b).

2.09 Les courriers, les garde-feux et les directeurs de port ont droit à une indemnité :

- a. au taux des heures normales, pour toutes les heures faisant partie d'un cycle, et ce, jusqu'au maximum qui s'obtient selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours civils dans le cycle} \times 40}{7}$$

- b. à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.

2.10 Les périodes de congé non payé sont déduites des cycles aux fins du calcul de la formule indiquée au paragraphe 2.09.

2.11 Les courriers sont assujettis à quatre (4) cycles de trois (3) mois équivalant à cinq cent vingt-deux (522) heures par cycle à compter du 1^{er} avril de chaque année.

2.12 Les garde-feux sont assujettis à un cycle de quatre (4) mois équivalant à six cent quatre-vingt-seize (696) heures à compter du premier (1^{er}) jour de la saison où l'employé-e est nommé au poste de garde-feux. Toute période de travail restante d'une saison est considérée comme un cycle.

2.13 Les directeurs de port sont assujettis à un cycle de six (6) mois commençant le 1^{er} janvier de chaque année.

2.14 Jours fériés payés

1. Courriers (diplomatiques)

- a. Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux courriers (diplomatiques).
- b. Conformément au paragraphe 2.09, les courriers (diplomatiques) reçoivent une rémunération de dix (10) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec un jour de travail.
- c. Le travail accompli par les courriers (diplomatiques), un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 de la convention particulière du groupe.

2. Garde-feux (tours d'observation)

- a. Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux garde-feux (tours d'observation).
- b. Conformément au paragraphe 2.09, les garde-feux (tours d'observation) reçoivent une rémunération de huit (8) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec le jour de travail.
- c. Le travail accompli par les garde-feux (tours d'observation), un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 du présent appendice.

3. Directeurs de port

- a. Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux directeurs de port.
- b. Conformément au paragraphe 2.09, les directeurs de port reçoivent une rémunération de huit (8) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec un jour de travail.
- c. Le travail accompli par les directeurs de port, un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 du présent appendice.

Gardes-pêche et agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger

2.15 Les gardes-pêche et les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger sont exclus de l'application des paragraphes 2.01, 2.03 et 2.07 et des alinéas 2.02b) et c), 2.04b), et 2.05a) et b).

2.16

- a. Les gardes-pêche ont le droit de bénéficier d'une rémunération aux taux des heures normales pour toutes les heures travaillées, autres que celles faites un jour de repos ou un jour férié, dans la limite de quarante (40) heures réparties sur une période de sept (7) jours et d'une rémunération à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées au cours de cette période.
- b. Les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger ont droit de bénéficier d'une rémunération calculée au taux des heures normales pour toutes les heures travaillées, autres

que celles faites un jour de repos ou un jour férié, dans la limite d'une moyenne de cent soixante (160) heures réparties sur une période de quatre (4) semaines et d'une rémunération à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.

2.17 Les gardes-pêche et les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger ont droit à une rémunération calculée à taux et demi (1 1/2) pour le travail exécuté un premier (1^{er}) jour de repos et à une rémunération à taux double (2) pour le travail exécuté un deuxième (2^e) jour de repos lorsque deux (2) jours de repos figurent à l'horaire.

3.01 Prime de poste fractionné

L'employé-e reçoit une prime supplémentaire de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées pendant un poste fractionné. Un poste fractionné s'entend d'un poste qui est fixé régulièrement conformément à l'article 25 et au présent appendice, et qui comprend une interruption normalement prévue à des fins autres que la pause-repas ou la période de repos de l'employé-e. Cependant, la disposition ci-dessus ne s'applique pas dans les cas où l'employé-e demande de travailler pendant un poste fractionné.

Horaire d'été des employé-e-s assujettis à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine

4.01 Les dispositions des paragraphes 4.02 à 4.07 inclusivement s'appliquent aux employé-e-s dont la semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et dont les horaires de travail journalier et hebdomadaire sont modifiés par l'employeur afin de permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver différents.

4.02 L'employeur consulte l'Alliance avant d'introduire ou de supprimer la pratique de modifier les horaires de travail hebdomadaire et journalier d'hiver et d'été d'un employé-e ou d'un groupe d'employé-e-s.

4.03 Les horaires de travail d'hiver et d'été sont fixés de façon à englober une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine pendant une période de douze (12) mois.

4.04 Les employé-e-s ne touchent pas :

- a. de rémunération supplémentaire au taux des heures normales applicable uniquement parce que les horaires de travail d'hiver normaux sont supérieurs à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, ou
- b. de rémunération inférieure au taux des heures normales applicable uniquement parce que les horaires de travail d'été normaux sont inférieurs à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

4.05 L'employeur n'a aucun recours contre l'employé-e trop payé et l'employé-e sous-payé n'a aucun recours contre l'employeur lorsque :

- a. pour une raison quelconque, l'employé-e cesse d'occuper temporairement ou en permanence un poste assujetti à l'horaire d'été,
ou
- b. l'employé-e est muté d'un poste non assujetti à l'horaire d'été à un poste assujetti à l'horaire d'été,

portant ainsi l'horaire de travail hebdomadaire moyen pour une période de douze (12) mois à plus ou à moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

4.06 Définition des heures supplémentaires - les dispositions du paragraphe 4.07 s'appliquent.

4.07 L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail exécuté par un employé-e :

- a. une demi-heure (1/2) en sus de son horaire de travail d'hiver normal,
ou
- b. une demi-heure (1/2) en sus de son horaire de travail d'été normal,
ou
- c. un jour de repos prévu à l'horaire.

Indemnité de rentrée au travail

5.01 L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, soit le plus élevé des deux (2) montants.

5.02

- a. L'employé-e qui rentre au travail selon les instructions reçues pour effectuer des travaux, un jour de repos, touche une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires.
- b. Le paiement minimum dont il est question à l'alinéa 5.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.05.

5.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

Marchandises dangereuses

6.01 Un employé-e certifié aux termes de la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

Prime de surveillance

6.01 Une prime de surveillance, établie dans l'annexe « B », est versée aux employé-e-s du groupe des services divers (GS) qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Annexe « A-1 » : Groupe GS - Services Divers Taux de rémunération horaires

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

Niveau-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	16,50	17,21	17,93
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	16,75	17,47	18,20
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	17,34	18,08	18,84
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	17,56	18,31	19,08
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	18,09	18,86	19,65
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	18,18	18,95	19,75
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	18,54	19,33	20,15
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	18,59	19,38	20,20

Niveau-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	19,82	20,71	21,58
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	20,12	21,02	21,90
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	20,82	21,76	22,67
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	21,08	22,03	22,95
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	21,71	22,69	23,64
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	21,82	22,80	23,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	22,26	23,26	24,24
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	22,32	23,32	24,30

Niveau-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	23,20	24,22	25,21
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	23,55	24,58	25,59
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	24,37	25,44	26,49
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,67	25,76	26,82
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	25,41	26,53	27,62

Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	25,54	26,66	27,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	26,05	27,19	28,32
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	26,12	27,26	28,39

Niveau-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	24,38	25,46	26,51
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	24,75	25,84	26,91
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,62	26,74	27,85
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	25,94	27,07	28,20
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,72	27,88	29,05
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	26,85	28,02	29,20
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	27,39	28,58	29,78
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,46	28,65	29,85

Niveau-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	27,22	28,37	29,57
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	27,63	28,80	30,01
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,60	29,81	31,06
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,96	30,18	31,45
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,83	31,09	32,39
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	29,98	31,25	32,55
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,58	31,88	33,20
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,66	31,96	33,28

Niveau-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,07	29,29	30,51
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	28,49	29,73	30,97
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,49	30,77	32,05
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,86	31,15	32,45
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,76	32,08	33,42
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	30,91	32,24	33,59
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,53	32,88	34,26
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,61	32,96	34,35

Niveau-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,38	30,66	31,95
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	29,82	31,12	32,43

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,86	32,21	33,57
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,25	32,61	33,99
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	32,19	33,59	35,01
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	32,35	33,76	35,19
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,00	34,44	35,89
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,08	34,53	35,98

Niveau-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,79	32,12	33,47
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	31,25	32,60	33,97
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,34	33,74	35,16
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,74	34,16	35,60
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,72	35,18	36,67
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	33,89	35,36	36,85
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,57	36,07	37,59
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,66	36,16	37,68

Niveau-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,67	35,11	36,59
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	34,18	35,64	37,14
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,38	36,89	38,44
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,82	37,35	38,92
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,89	38,47	40,09
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	37,07	38,66	40,29
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,81	39,43	41,10
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,90	39,53	41,20

Niveau-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,49	37,03	38,57
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	36,02	37,59	39,15
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,28	38,91	40,52
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,75	39,40	41,03
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	38,88	40,58	42,26
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	39,07	40,78	42,47
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	39,85	41,60	43,32
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	39,95	41,70	43,43

Niveau-11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	36,87	38,49	40,08
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	37,42	39,07	40,68
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	38,73	40,44	42,10
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	39,21	40,95	42,63
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	40,39	42,18	43,91
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	40,59	42,39	44,13
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	41,40	43,24	45,01
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	41,50	43,35	45,12

Niveau-12

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	38,41	40,05	41,74
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	38,99	40,65	42,37
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	40,35	42,07	43,85
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	40,85	42,60	44,40
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	42,08	43,88	45,73
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	42,29	44,10	45,96
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	43,14	44,98	46,88
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	43,25	45,09	47,00

Niveau-13

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	39,90	41,62	43,38
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	40,50	42,24	44,03
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	41,92	43,72	45,57
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	42,44	44,27	46,14
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	43,71	45,60	47,52
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	43,93	45,83	47,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	44,81	46,75	48,72
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	44,92	46,87	48,84

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.

- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020

**Annexe « A-2 » : Groupe GS - Services divers : taux de rémunération des apprentis
Taux de rémunération horaires (en dollars)**

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

FOS-00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	15,25	17,10	18,92	20,76	22,56	24,39	26,24	28,07
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	15,48	17,36	19,20	21,07	22,90	24,76	26,63	28,49
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	16,02	17,97	19,87	21,81	23,70	25,63	27,56	29,49
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	16,22	18,19	20,12	22,08	24,00	25,95	27,90	29,86
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	16,71	18,74	20,72	22,74	24,72	26,73	28,74	30,76
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	16,79	18,83	20,82	22,85	24,84	26,86	28,88	30,91
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	17,13	19,21	21,24	23,31	25,34	27,40	29,46	31,53
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	17,17	19,26	21,29	23,37	25,40	27,47	29,53	31,61

FOS-00 (DND seulement)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) 5 août 2020	14,79	16,55	18,34	20,12	21,88	23,64	25,42	27,22
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	15,01	16,80	18,62	20,42	22,21	23,99	25,80	27,63
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	15,54	17,39	19,27	21,13	22,99	24,83	26,70	28,60
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	15,73	17,61	19,51	21,39	23,28	25,14	27,03	28,96
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	16,20	18,14	20,10	22,03	23,98	25,89	27,84	29,83
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	16,28	18,23	20,20	22,14	24,10	26,02	27,98	29,98
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	16,61	18,59	20,60	22,58	24,58	26,54	28,54	30,58
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	16,65	18,64	20,65	22,64	24,64	26,61	28,61	30,66

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.

- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Annexe « B » : Prime de surveillance

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillance exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,0
3	B3, C2	8,5
4	B4, C3, D2	11,5
5	B5, C4, D3	14,5
6	B6, C5, D4	17,5
7	C6, D5	20,5
8	D6	23,5

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de surveillance :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance suivant le niveau;
2. déterminer la prime de surveillance en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillance.

Par exemple, un employé-e qui au 5 août 2017, était au maximum du niveau 5 et aux coordonnées de surveillance B6 recevrait un taux de rémunération de base de vingt-sept dollars et soixante-dix-sept cents (27,77 \$) tel qu'indiqué dans l'annexe « A-1 ». La prime de surveillance de quatre dollars et quatre-vingt-six cents (4,86 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) (B6) par le taux de rémunération de base.

Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de trente-deux dollars et soixante-trois cents (32,63 \$).

Annexe « C » : Prime de formation des détenus

Prime de formation des détenus Coordonnées	Prime de formation des détenus exprimée en pourcentage du taux de base
A1	4,0
B1	7,0
B2	9,0
C1	10,0
C2	12,0
D1	13,0

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de formation des détenus :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance suivant le niveau;
2. déterminer la prime de formation des détenus en multipliant le pourcentage de la prime applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
3. déterminer le taux de rémunération en additionnant la prime de formation des détenus et le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, comme indiqué à l'annexe « A », ou le taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance comme indiqué à l'annexe « B » de la convention collective, le cas échéant.

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance

Par exemple, l'employé-e au maximum du niveau 5 et aux coordonnées de prime de formation des détenus C1 recevrait, à compter du 5 août 2011, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de vingt-cinq dollars et trente-quatre cents (25,34 \$), comme indiqué à l'annexe « A ». La prime de formation des détenus de deux dollars et cinquante-trois cents (2,53 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de dix virgule zéro pour cent (10,0 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de vingt-sept dollars et quatre-vingt-sept cents (27,87 \$).

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance

Par exemple, l'employé-e au maximum du niveau 5, aux coordonnées de surveillance B6 et à la cote de formation des détenus C1 recevrait, à compter du 5 août 2011, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de vingt-cinq dollars et trente-quatre cents (25,34 \$) comme établi à l'annexe « A ». La prime de surveillance serait de quatre dollars et quarante-trois cents (4,43 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) (C1) par le taux de rémunération de base

(taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). La prime de formation des détenus de deux dollars et cinquante-trois cents (2,53 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de dix pour cent (10 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de trente-deux dollars et trente cents (32,30 \$).

Annexe « D » : Conditions s'appliquant aux gestionnaires de la sécurité employés à l'étranger par le ministère des Affaires extérieures

Les articles suivants modifiés s'appliquent aux gestionnaires de la sécurité employés à l'étranger.

Jours fériés payés

Gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger

- a. Seuls les paragraphes 32.01 et 32.02 s'appliquent aux gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger.
- b. Les gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger toucheront dix (10) heures supplémentaires de rémunération pour chaque jour férié, que l'employé-e soit tenu ou non de travailler.

Durée du travail et heures supplémentaires

Remplacer la totalité de l'article comme suit en ce qui concerne les gestionnaires de la sécurité employés à l'étranger.

Les gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger ont droit de toucher une rémunération pour quarante-quatre (44) heures au taux des heures normales, pour tout le travail effectué chaque semaine, sans égard au nombre d'heures effectivement travaillées, qui tiendra lieu de rémunération complète pour les heures supplémentaires en vertu du présent article et en vertu des articles 27, 30, 31 et 68, lesquels articles ne s'appliquent pas aux gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger.

Annexe « E » : Semaine de travail de trente-sept heures et demie

Nonobstant l'article 2,01 et 2,02 de l'appendice du groupe Services divers, l'employeur convient de maintenir l'horaire de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour pour les employé-e-s dont l'horaire de travail était de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour au 23 février 1989.

Annexe « F » : Programme d'apprentissage

1.01 Aux fins de la présente annexe, le terme « programme d'apprentissage » correspond à un programme de formation et de perfectionnement visant l'obtention d'une certification Sceau rouge ou, en l'absence d'une certification Sceau rouge, d'une attestation de compétences d'un autre organisme directeur ou gouvernemental.

1.02 L'employeur et l'Alliance reconnaissent la valeur d'un programme d'apprentissage aux fins de recrutement et de développement des compétences.

1.03 L'employeur se réserve le droit de déterminer dans quelles circonstances un programme d'apprentissage sera mis en œuvre.

1.04 Sous réserve d'une approbation préalable par la direction, l'employeur fournira aux employés le matériel nécessaire et assumera les coûts liés au programme.

1.05 Les employés engagés à titre d'apprentis seront rémunérés conformément aux échelles salariales établies pendant la durée du programme.

1.06 Un employé, dont le taux de rémunération avant d'entrer dans le programme d'apprentissage était supérieur au taux établi pour un apprenti mais inférieur au taux prévu à la fin du programme d'apprentissage, conservera son taux de rémunération courant jusqu'à ce qu'il corresponde au taux de rémunération établi pour un apprenti ou soit dépassé par celui-ci.

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes - Disposition particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes.

Interprétations et définition

1.01 Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :

- a. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier;
- b. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5);
- c. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176).

Durée du travail

2.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a. Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé avoir été intégralement effectué :
 - i. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
 - ou
 - ii. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là,

En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire; le deuxième (2^e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent ainsi séparés.

- b. L'employeur aura comme politique de s'efforcer d'accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours de repos consécutifs en même temps. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié payé et les jours de repos consécutifs peuvent survenir dans des semaines civiles distinctes.

2.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom du représentant mandaté par elle aux fins de consultation.

2.03 Lorsque l'horaire de travail prévoit des heures régulières, il doit être tel que les employé-e-s effectuent :

- a. chaque semaine, quarante (40) heures de travail en cinq (5) jours,
et
- b. chaque jour, huit (8) heures de travail.

2.04 Lorsque, en raison des nécessités du service, l'horaire de travail prévoit des heures irrégulières ou par roulement :

- a. il doit être tel que les employé-e-s effectuent :
 - i. chaque semaine, une moyenne de quarante (40) heures de travail et une moyenne de cinq (5) jours par semaine,
et
 - ii. chaque jour, huit (8) heures de travail;
- b. l'employeur doit s'efforcer dans toute la mesure du possible :
 - i. de ne pas fixer le commencement d'un poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e,
et
 - ii. d'éviter toute variation excessive des heures de travail.

2.05 Postes de douze (12) heures et autres horaires de travail variables

- a. Nonobstant les dispositions du présent article, les employé-e-s, avec l'approbation de l'employeur, peuvent effectuer leur durée de travail hebdomadaire au cours d'une période différente de cinq (5) jours entiers en autant que, sur une période donnée que déterminera l'employeur, lesdits employé-e-s effectuent une moyenne de quarante (40) heures par semaine. Pendant toute période ainsi établie, des jours de repos doivent être accordés aux employé-e-s les jours qui ne sont pas prévus à l'horaire comme jours de travail normaux pour eux ou elles.
- b. Nonobstant toute disposition expressément contraire dans la présente convention, la mise en œuvre de toute variation des heures de travail ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiements additionnels résultant uniquement d'une telle variation et elle ne doit pas non plus être réputée contrevenir au droit que confèrent à l'employeur les dispositions de la présente convention en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail.
- c. Tout arrangement spécial, y compris des postes de douze (12) heures, peut être fait à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être accepté mutuellement par l'employeur et par la majorité des employé-e-s touchés et s'appliquer à tous les employé-e-s de l'unité de travail.

Généralités

3.01 L'horaire de travail d'un employé-e ne doit pas être interprété comme lui garantissant un minimum ou un maximum d'heures de travail.

3.02

- a. L'employeur convient que, avant de modifier un horaire de travail, il discutera de la modification avec le délégué syndical de l'Alliance, si la modification touche la majorité des employé-e-s régis par cet horaire.
- b. À la demande du ou des représentants locaux de l'Alliance, les parties se réunissent pour étudier la durée du travail en vigueur. L'employeur examine avec le ou les représentants locaux de l'Alliance toute modification qu'il se propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à l'horaire. Dans tous les cas à traiter à la suite de tels examens, l'employeur donne suite, si cela est possible, aux interventions des employé-e-s communiquées par le ou les représentants de l'Alliance au cours de la réunion. D'un commun accord conclu par écrit, l'employeur et le ou les représentants locaux de l'Alliance peuvent renoncer à appliquer les dispositions du paragraphe 4.04.

3.03 Sous réserve d'un préavis suffisant et de l'approbation de l'employeur, les employé-e-s peuvent échanger leurs postes de travail, s'il n'en résulte pas un supplément de frais pour l'employeur.

3.04

- a. Les horaires de travail qui sont établis pour répondre aux nécessités du service normales seront affichés par l'employeur au moins quinze (15) jours civils avant la date de début du nouvel horaire. L'employeur établit, si cela est pratique, des horaires qui demeureront en vigueur pour des périodes d'au moins vingt-huit (28) jours civils;
- b. lorsqu'un employé-e est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de sept (7) jours civils avant le début du poste modifié, il ou elle est rémunéré pour le premier (1^{er}) poste modifié à tarif et demi (1 1/2). Les autres postes effectués par suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions des heures supplémentaires de la présente convention.

3.05 Tout employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle effectue.

3.06

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à un paiement, mais sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, elles peuvent être rémunérées en congé compensateur payé.
- b. L'employeur accorde le congé compensateur à des moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur.

- c. Si les crédits de congé compensateur payé acquis en vertu des dispositions ci-dessus ne peuvent être épuisés avant la fin d'une période de douze (12) mois, que l'employeur détermine, ils sont payés selon le taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

Indemnité de rentrée au travail

4.01 L'employé-e qui rentre au travail pour se rendre à son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

4.02

- a. L'employé-e qui rentre au travail aux termes de directives pour effectuer des travaux un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculé au taux des heures supplémentaires applicable.
- b. Le paiement minimum mentionné à l'alinéa a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.05 de la présente convention.

Prime de poste

5.01 L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) heures recevra une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

Annexe « A » : HP - Chauffage, force motrice et opération de machines fixes Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

HP-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	26,70	27,30	27,84
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	27,10	27,71	28,26
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,05	28,68	29,25
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,40	29,04	29,62
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,25	29,91	30,51
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	30,13	30,81	31,43
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,73	31,43	32,06
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,81	31,51	32,14

HP-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	29,19	29,89	30,54
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	29,63	30,34	31,00
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	30,67	31,40	32,09
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	31,05	31,79	32,49
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,98	32,74	33,46
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	32,94	33,72	34,46
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	33,60	34,39	35,15
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	33,68	34,48	35,24

HP-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,77	32,56	33,37
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	32,25	33,05	33,87
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,38	34,21	35,06
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,80	34,64	35,50

C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,81	35,68	36,57
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	35,85	36,75	37,67
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,57	37,49	38,42
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,66	37,58	38,52

HP-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	35,67	36,62	37,48
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	36,21	37,17	38,04
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	37,48	38,47	39,37
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	37,95	38,95	39,86
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,09	40,12	41,06
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	40,26	41,32	42,29
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	41,07	42,15	43,14
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	41,17	42,26	43,25

HP-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	38,44	39,37	40,34
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	39,02	39,96	40,95
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	40,39	41,36	42,38
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	40,89	41,88	42,91
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	42,12	43,14	44,20
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	43,38	44,43	45,53
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	44,25	45,32	46,44
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	44,36	45,43	46,56

HP-06

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 5 août 2020	38,57	39,64	40,62	41,65	42,75
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	39,15	40,23	41,23	42,27	43,39
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	40,52	41,64	42,67	43,75	44,91
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	41,03	42,16	43,20	44,30	45,47
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	42,26	43,42	44,50	45,63	46,83
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	43,53	44,72	45,84	47,00	48,23
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	44,40	45,61	46,76	47,94	49,19
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	44,51	45,72	46,88	48,06	49,31

HP-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 5 août 2020	41,87	42,95	44,16	45,28	46,51
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	42,50	43,59	44,82	45,96	47,21
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	43,99	45,12	46,39	47,57	48,86
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	44,54	45,68	46,97	48,16	49,47
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	45,88	47,05	48,38	49,60	50,95
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	47,26	48,46	49,83	51,09	52,48
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	48,21	49,43	50,83	52,11	53,53
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	48,33	49,55	50,96	52,24	53,66

HP-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 5 août 2020	44,95	46,18	47,43	48,64	49,94
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	45,62	46,87	48,14	49,37	50,69
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	47,22	48,51	49,82	51,10	52,46
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	47,81	49,12	50,44	51,74	53,12
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	49,24	50,59	51,95	53,29	54,71
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	50,72	52,11	53,51	54,89	56,35
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	51,73	53,15	54,58	55,99	57,48
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	51,86	53,28	54,72	56,13	57,62

HP-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 5 août 2020	47,63	49,02	50,48	51,88	53,46
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	48,34	49,76	51,24	52,66	54,26
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	50,03	51,50	53,03	54,50	56,16
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	50,66	52,14	53,69	55,18	56,86
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	52,18	53,70	55,30	56,84	58,57
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	53,75	55,31	56,96	58,55	60,33

D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	54,83	56,42	58,10	59,72	61,54
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	54,97	56,56	58,25	59,87	61,69

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

- d. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- e. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- f. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 3,00 % pour une augmentation totale composée de 12,843% des taux du 5 août 2020.

Annexe « B » : Prime de formation des détenus - Groupe HP

L'admissibilité à la prime sera déterminée conformément aux dispositions de la présente annexe « E » et en fonction de la responsabilité continue exercée par le titulaire HP à l'égard de la formation des détenus quant à la nature de la responsabilité de formation et au nombre de détenus formés.

L'exercice occasionnel de la responsabilité de formation, par exemple, pendant l'absence d'un employé-e en congé annuel ou en congé de maladie, ne sera pas pris en compte.

Les coordonnées attribuées à un poste détermineront la prime applicable au taux de rémunération de base du poste.

La marche à suivre pour déterminer la prime de formation des détenus est donc la suivante :

1. déterminer le taux de rémunération en fonction du niveau;
2. déterminer la prime de formation des détenus en multipliant le pourcentage de la prime applicable par le taux de rémunération;
3. déterminer le taux de rémunération de l'employé-e HP en additionnant la prime de formation des détenus au taux de rémunération, comme indiqué à l'annexe « A ».

Prime de formation des détenus

Prime de formation des détenus Coordonnées	Prime de formation des détenus exprimée en pourcentage du taux de base
A1	4,0
A2	6,0
B1	7,0
B2	9,0
B3	11,0
C1	10,0
C2	12,0
C3	14,0
D1	13,0
D2	15,0
D3	17,0
E1	16,0
E2	18,0
E3	20,0

Appendice « E » : Services hospitaliers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes.

Interprétation and définitions

Aux fins de l'application du présent appendice, le terme :

« **rémunération** » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A » et comprend, s'il y a lieu, la prime de surveillance.

Durée du travail

1.01 Heures de travail

Lorsque les heures de travail des employé-e-s sont établies en horaires réguliers, elles doivent l'être de manière que les employé-e-s :

- a. hebdomadairement, travaillent trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours;
et
- b. quotidiennement, travaillent sept heures et demie (7 1/2).

1.02 Lorsque, à cause des nécessités du service, les heures de travail des employé-e-s sont établies selon un horaire irrégulier ou par roulement, elles doivent l'être de manière que les employé-e-s travaillent hebdomadairement une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures à raison de :

- a. soit sept virgule cinq (7,5) heures par jour pour une moyenne de cinq (5) jours par semaine, ou
- b. soit, à la demande de la majorité des employé-e-s concernés et avec le consentement de l'employeur, une moyenne de sept heures et demie (7 1/2), à condition qu'aucun poste ne dépasse une durée de douze (12) heures.

1.03 Nonobstant le paragraphe 1.02, le début et/ou la fin de chaque poste peut varier de quinze (15) minutes pour permettre la continuité des soins et/ou pour prévoir une pause-repas d'une durée raisonnable.

1.04

- a. Lorsque l'employeur établit les heures de travail, il tient compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par l'établissement des postes dans le cadre d'un horaire.

- b. L'employeur fait tout effort raisonnable :
- i. pour ne pas fixer le commencement de la période de travail à moins de huit (8) heures de la fin de période de travail précédente de l'employé-e, et
 - ii. pour éviter toute variation excessive dans les heures de travail, et
 - iii. pour établir l'horaire de travail de sorte que l'employé-e bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) de repos pour chaque période de trois (3) semaines et dans la mesure du possible, l'employé-e peut bénéficier d'une (1) fin de semaine de repos pour chaque période de deux (2) semaines,
 - iv. pour ne pas fixer plus de huit (8) jours consécutifs de travail à moins que les employé-e-s ne le demandent,
 - v. pour établir l'horaire de travail de sorte que l'employé-e bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé.

1.05 L'employeur établit les horaires de travail de tous les employé-e-s. Les horaires de travail sont affichés au moins quinze (15) jours avant la date de commencement du nouvel horaire et l'employeur établit, dans la mesure du possible, des horaires qui demeurent en vigueur pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils. Les postes sont répartis équitablement parmi les employé-e-s assujettis au même horaire.

1.06 L'horaire de travail d'un employé-e ne doit pas s'interpréter comme étant une garantie donnée à l'employé-e de travailler un nombre minimal ou maximal d'heures.

1.07 Si l'employé-e n'est avisé que de moins de sept (7) jours à l'avance d'une modification de son poste dans l'horaire, il ou elle touche un taux majoré calculé à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire.

1.08 Avant de modifier un horaire, l'employeur convient d'en parler avec le délégué approprié de l'Alliance, si la modification touche la majorité des employé-e-s qui y sont assujettis.

1.09 À la condition qu'un préavis suffisant soit donné, et avec l'approbation de l'employeur, les employé-e-s peuvent échanger leurs postes, si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'employeur.

1.10 Périodes de repos

L'employeur accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Heures supplémentaires

Rémunération des heures supplémentaires

2.01

- a. Si l'employé-e reçoit des instructions au cours de la période qui précède le milieu de son poste l'informant qu'il ou elle est tenu d'exécuter du travail supplémentaire ce jour-là à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, il ou elle est rémunéré pour la période qu'il ou elle a réellement effectuée ou touche un minimum de deux (2) heures de rémunération à son taux de rémunération horaire, soit le plus élevé de ces deux (2) montants.
- b. Si l'employé-e reçoit des instructions au cours de la période qui suit le milieu de son poste l'informant qu'il ou elle est tenu d'exécuter du travail supplémentaire ce jour-là à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, il ou elle est rémunéré pour la période qu'il ou elle a réellement effectuée ou touche un minimum de trois (3) heures de rémunération à son taux horaire de rémunération, soit le plus élevé de ces deux (2) montants.

Indemnité de rentrée au travail

3.01 L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales.

3.02

- a. L'employé-e qui rentre au travail selon les instructions reçues pour effectuer des travaux un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux applicable des heures supplémentaires.
- b. Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 4.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 65.05 de la convention-cadre. Le paiement minimum s'applique aussi quand l'employé-e à temps partiel doit se présenter au travail pour une journée de travail non prévue à l'horaire.

3.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

Prime de surveillance

4.01 Une prime de surveillance, établie dans l'annexe « B », est versée aux employé-e-s du groupe des services hospitaliers (HS) qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Annexe « A » : Groupe HS - Services hospitaliers Sous-groupe : HDO Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

HS-HDO-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	22,99	23,97	24,98
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	23,33	24,33	25,35
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	24,15	25,18	26,24
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	24,45	25,49	26,57
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	25,18	26,25	27,37
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	25,31	26,38	27,51
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	25,82	26,91	28,06
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	25,88	26,98	28,13

HS-HDO-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	25,17	26,29	27,37
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	25,55	26,68	27,78
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	26,44	27,61	28,75
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	26,77	27,96	29,11
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	27,57	28,80	29,98
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	27,71	28,94	30,13
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	28,26	29,52	30,73
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	28,33	29,59	30,81

HS-HDO-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	26,88	28,04	29,21
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	27,28	28,46	29,65
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	28,23	29,46	30,69
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	28,58	29,83	31,07

C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	29,44	30,72	32,00
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	29,59	30,87	32,16
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	30,18	31,49	32,80
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	30,26	31,57	32,88

HS-HDO-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,07	29,29	30,51
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	28,49	29,73	30,97
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,49	30,77	32,05
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	29,86	31,15	32,45
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	30,76	32,08	33,42
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	30,91	32,24	33,59
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,53	32,88	34,26
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,61	32,96	34,35

HS-HDO-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,70	32,05	33,38
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	31,16	32,53	33,88
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,25	33,67	35,07
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,65	34,09	35,51
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,63	35,11	36,58
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	33,80	35,29	36,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,48	36,00	37,50
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,57	36,09	37,59

HS-HDO-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	31,58	32,94	34,32
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	32,05	33,43	34,83
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	33,17	34,60	36,05
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	33,58	35,03	36,50
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	34,59	36,08	37,60
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	34,76	36,26	37,79
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	35,46	36,99	38,55
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	35,55	37,08	38,65

HS-HDO-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,01	34,45	35,88

A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	33,51	34,97	36,42
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,68	36,19	37,69
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,11	36,64	38,16
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,16	37,74	39,30
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	36,34	37,93	39,50
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,07	38,69	40,29
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,16	38,79	40,39

HS-HDO-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	34,48	35,98	37,49
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	35,00	36,52	38,05
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	36,23	37,80	39,38
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	36,68	38,27	39,87
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	37,78	39,42	41,07
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	37,97	39,62	41,28
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	38,73	40,41	42,11
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	38,83	40,51	42,22

HS-HDO-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	37,86	39,50	41,15
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	38,43	40,09	41,77
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	39,78	41,49	43,23
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	40,28	42,01	43,77
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	41,49	43,27	45,08
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	41,70	43,49	45,31
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	42,53	44,36	46,22
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	42,64	44,47	46,34

HS-HDO-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	39,80	41,51	43,26
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	40,40	42,13	43,91
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	41,81	43,60	45,45
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	42,33	44,15	46,02
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	43,60	45,47	47,40
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	43,82	45,70	47,64
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	44,70	46,61	48,59
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	44,81	46,73	48,71

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

- d. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- e. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- f. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Groupe HS - Services hospitaliers Sous-groupe : PHS Taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

HS-PHS-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	21,84	22,79	23,75
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	22,17	23,13	24,11
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	22,95	23,94	24,95
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	23,24	24,24	25,26
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	23,94	24,97	26,02
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	24,06	25,09	26,15
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	24,54	25,59	26,67
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	24,60	25,65	26,74

HS-PHS-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	24,04	25,09	26,15
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	24,40	25,47	26,54
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	25,25	26,36	27,47
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	25,57	26,69	27,81
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	26,34	27,49	28,64
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	26,47	27,63	28,78
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	27,00	28,18	29,36
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	27,07	28,25	29,43

HS-PHS-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 5 août 2020	26,26	27,41	28,56
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	26,65	27,82	28,99
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	27,58	28,79	30,00
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	27,92	29,15	30,38

C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	28,76	30,02	31,29
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	28,90	30,17	31,45
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	29,48	30,77	32,08
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	29,55	30,85	32,16

HS-PHS-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	28,31	29,55	30,79
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	28,73	29,99	31,25
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	29,74	31,04	32,34
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	30,11	31,43	32,74
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	31,01	32,37	33,72
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	31,17	32,53	33,89
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	31,79	33,18	34,57
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	31,87	33,26	34,66

HS-PHS-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	30,90	32,24	33,57
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	31,36	32,72	34,07
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	32,46	33,87	35,26
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	32,87	34,29	35,70
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	33,86	35,32	36,77
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	34,03	35,50	36,95
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	34,71	36,21	37,69
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	34,80	36,30	37,78

HS-PHS-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	32,37	33,77	35,17
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	32,86	34,28	35,70
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	34,01	35,48	36,95
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	34,44	35,92	37,41
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	35,47	37,00	38,53
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	35,65	37,19	38,72
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	36,36	37,93	39,49
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	36,45	38,02	39,59

HS-PHS-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	33,43	34,87	36,34

A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	33,93	35,39	36,89
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	35,12	36,63	38,18
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	35,56	37,09	38,66
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	36,63	38,20	39,82
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	36,81	38,39	40,02
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	37,55	39,16	40,82
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	37,64	39,26	40,92

HS-PHS-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	36,22	37,79	39,38
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	36,76	38,36	39,97
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	38,05	39,70	41,37
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	38,53	40,20	41,89
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	39,69	41,41	43,15
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	39,89	41,62	43,37
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	40,69	42,45	44,24
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	40,79	42,56	44,35

HS-PHS-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	39,60	41,33	43,04
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	40,19	41,95	43,69
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	41,60	43,42	45,22
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	42,12	43,96	45,79
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	43,38	45,28	47,16
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	43,60	45,51	47,40
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	44,47	46,42	48,35
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	44,58	46,54	48,47

HS-PHS-10

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) 5 août 2020	41,56	43,39	45,20
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	42,18	44,04	45,88
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	43,66	45,58	47,49
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	44,21	46,15	48,08
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	45,54	47,53	49,52
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	45,77	47,77	49,77
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	46,69	48,73	50,77
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	46,81	48,85	50,90

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Annexe « B » : Prime de surveillance

Prime de surveillance	Coordonnées de surveillance	Niveau de surveillance exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,0
3	B3, C2	8,5
4	B4, C3, D2	11,5
5	B5, C4, D3	14,5
6	B6, C5, D4	17,5
7	C6, D5	20,5
8	D6	23,5

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de surveillance :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
2. déterminer la prime de surveillance en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillance.

Par exemple, un employé-e qui, au 5 août 2017, était au maximum du niveau 5 (HDO) et aux coordonnées de surveillance C3 recevrait un taux de rémunération de base de trente et un dollars et trente-cinq cents (31,35 \$) tel qu'indiqué dans l'annexe « A ». La prime de surveillance de trois dollars et soixante et un cents (3,61 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de onze virgule cinq pour cent (11,5 %) (C3) par le taux de rémunération de base.

Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de trente-quatre dollars et quatre-vingt-seize cents (34,96 \$).

****Annexe « C » : Indemnité de recrutement**

**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de l'exploitation : indemnité de recrutement pour les infirmières auxiliaires immatriculées (IAI) et les infirmières auxiliaires autorisées (IAA) du ministère des Services aux Autochtones dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement, l'employeur offrira une indemnité aux IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 au ministère des Services aux Autochtones qui sont affectées de façon permanente dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2) pour l'exécution des fonctions des postes de IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 au sein du groupe des Services de l'exploitation
2. Les parties conviennent que les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui exécutent les fonctions des postes identifiés ci-haut sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Selon l'appendice « L », Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective, les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui sont embauchées pour effectuer les fonctions des postes identifiés ci-dessus sont admissibles à recevoir l'indemnité de recrutement.
 - b. Un montant initial de deux mille cent cinquante dollars (2 150 \$) payable le mois où l'employé est embauché et un second versement de trois mille cent cinquante dollars (3 150 \$) payable après douze (12) mois.

	Dans le mois d'embauche	Douze (12) mois après l'embauche
HS-PHS-07	\$2,150	\$3,150

- c. L'employé est admissible pour le second versement de l'indemnité de recrutement qu'après avoir travaillé douze (12) mois, continus ou non, selon les critères d'éligibilité du paragraphe 1.a.
- d. L'employé dont l'emploi prend fin avant la période de douze (12) mois mentionnés en (b) n'a pas droit au second versement.
- e. Seuls les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.

- f. L'employé à temps partiel est versé les montants applicables indiqués ci-dessus au prorata des heures de travail stipulées dans la lettre d'offre, en pourcentage des heures à temps plein.
- g. L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du salaire de l'employé

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) du ministère des Services aux Autochtones.
4. L'Alliance convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des HS-PHS IAI et IAA au niveau du ministère des Services aux Autochtones lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
 5. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de maintien en poste prévue à l'appendice « E » NOUVELLE annexe au cours d'une même période de douze (12) mois.
 6. Toute période pendant laquelle l'employé est affecté ou nommé temporairement à des fonctions ne comportant aucune responsabilité au sein ou dans l'égard des communautés de type 1 et 2 ne sera pas prise en compte dans la période d'éligibilité de douze (12) mois applicable pour le deuxième versement de cette indemnité.
 7. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
 8. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une fois durant toute sa période d'emploi dans la fonction publique.

Ce protocole d'entente expire le 4 août 2025.

****Annexe « D » : Indemnité de maintien en poste**

**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de l'exploitation : indemnité de maintien en poste pour les infirmières auxiliaires immatriculées (IAI) et les infirmières auxiliaires autorisées (IAA) du ministère des Services aux Autochtones dans des communautés éloignées ou isolées

1.
 - a. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité aux IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 au ministère des Services aux Autochtones qui sont affectées de façon permanente dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2) pour l'exécution des fonctions des postes de IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 au sein du groupe des Services de l'exploitation
2. Les parties conviennent que les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui exécutent les fonctions des postes identifiés ci-haut sont admissibles à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Selon l'appendice « L », Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective, les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui exécutent les fonctions des postes identifiés ci-dessus sont admissibles à recevoir l'indemnité de recrutement payable aux deux (2) semaines.
 - b. L'employé est admissible à la présente indemnité une fois qu'il a travaillé douze (12) mois, continus ou non, au cours desquelles ils ont exercé les fonctions des postes identifiés ci-dessus.
 - c. L'employé reçoit l'allocation mensuelle pour tout mois au cours duquel il remplit les conditions d'éligibilité visées au paragraphe 1 a.

	Montant annuel	Montant mensuel
HS-PHS-07	\$5,300	\$441.67

- d. L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du salaire de l'employé.
- e. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la mise en œuvre de ce protocole d'entente.
- f. Seuls les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.

- g. L'employé à temps partiel est versé les montants applicables indiqués ci-dessus au prorata des heures de travail stipulées dans la lettre d'offre, en pourcentage des heures à temps plein.

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) du ministère des Services aux Autochtones.
- 4. L'Alliance convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des HS-PHS IAI et IAA au niveau du ministère des Services aux Autochtones lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
 - 5. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « E » NOUVELLE annexe : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après appelée l'Alliance) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de l'exploitation : indemnité de recrutement pour les infirmières auxiliaires immatriculées (IAI) et les infirmières auxiliaires autorisées (IAA) du ministère des Services aux Autochtones dans des communautés éloignées ou isolées au cours d'une même période de douze (12) mois.
 - 6. L'employé nommé ou affecté temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de type 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'indemnité pour la durée de la nomination ou de l'affectation.
 - 7. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.

Ce protocole d'entente expire le 4 août 2025.

Appendice « F » Gardiens de phares : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent aux employé(e)s du groupe Gardiens de phare.

Généralités

Interprétation et définitions

- a. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par sept (7);
- b. « **rémunération** » signifie salaire et indemnités;
- c. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176).

Congés annuels

Acquisition de congés annuels

1.01 L'employé-e qui a droit à au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert des crédits de congé annuel au rythme suivant à condition qu'il ou elle n'en ait pas accumulé, pour le même mois civil, lorsqu'il ou elle faisait partie d'une autre unité de négociation :

- a. trois (3) semaines par année de congé annuel jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b. quatre (4) semaines par année de congé annuel à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c. quatre (4) semaines et deux virgule huit (2,8) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d. quatre (4) semaines et quatre virgule deux (4,2) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e. cinq (5) semaines par année de congé annuel à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f. cinq (5) semaines et deux virgule huit (2,8) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g. six (6) semaines par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

1.02 Les congés annuels prévus au paragraphe 1.01, qui excèdent trois (3) ou quatre (4) semaines par année de congé annuel respectivement, doivent être accordés proportionnellement au cours de la période de congé annuel durant laquelle l'employé-e complète le nombre requis d'années d'emploi continu.

1.03 L'employé-e qui n'a pas reçu au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux approprié indiqué au paragraphe 1.01, pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a reçu au moins deux (2) semaines de rémunération.

1.04 Lorsqu'un employé-e est assujéti à la présente convention, les crédits de congé de cet employé-e sont calculés de nouveau et d'une façon conforme à la formule des crédits de congé applicable à son horaire de travail modifié.

Congé de maladie payé

2.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et demie (1 1/2) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) semaines.

Jours fériés payés

3.01

- a. Les jours fériés qui, dans une année financière, tombent pendant la période de travail de l'employé-e, sont calculés d'avance jusqu'à la fin de l'année et une réserve de « jours de remplacement » est établie à raison d'un jour et demi (1 1/2) pour chaque jour férié payé qu'indique l'article 32.
- b. Les jours de remplacement sont accolés aux congés annuels et soustraits de la réserve de jours de remplacement.
- c. Lorsque les jours de remplacement mentionnés dans le présent article ne peuvent être épuisés avant la fin de l'année de congé annuel, ils sont payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e, sur demande écrite de celui-ci ou celle-ci et avec l'autorisation de l'employeur.

3.02

- a. Lorsque l'employé-e décède ou que son emploi prend fin d'une autre façon, lui-même ou elle-même ou sa succession touche, pour chaque jour de remplacement non utilisé, un montant calculé selon son taux de rémunération journalier.
- b. Lorsque la cause de cessation d'emploi de l'employé-e est autre que le décès ou la mise en disponibilité, le remboursement se fait au taux indiqué à l'alinéa 3.02a) à l'égard de tous les jours de remplacement non acquis qui ont été accordés.

Dispositions diverses

4.01 Sauf dispositions contraires énoncées dans les articles jours fériés payés et indemnité de départ, de la présente convention, et dans l'appendice « A », Taux de rémunération, les conditions d'emploi du personnel saisonnier, déroulement et saisonnier de roulement ne sont pas modifiées par la présente convention dans la mesure où elles ne diffèrent pas de l'usage général pratiqué dans le passé.

4.02 La rémunération d'un employé-e se fonde sur l'exécution de tous les services exigés.

4.03

- a. Lorsqu'un gardien de phare, en poste dans un phare à personnel de roulement, y fait une période de service ininterrompu de vingt-quatre (24) heures ou plus, il ou elle a droit, pour chaque période de vingt-quatre (24) heures, à un (1) jour de congé par roulement.
- b. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, les congés compensateurs payés en liquidation des crédits de jour de remplacement acquis conformément au présent paragraphe sont réputés être accordés entre chaque période de service actif dans le phare à personnel de roulement à la condition que le congé payé compensateur soit réputé ne pas coïncider avec un jour férié désigné payé ou un congé annuel auquel l'employé-e a droit.

Généralités

5.01 L'horaire de travail d'un employé-e ne doit pas s'interpréter comme une garantie donnée à ce dernier ou cette dernière d'un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

5.02 La formule qui sert à calculer les primes pour observations météorologiques et autres observations semblables est maintenue pour la durée de la présente convention. Cependant le paragraphe 36.09 de l'article 36 ne s'applique pas.

5.03 Lorsque cela s'applique, l'employeur maintient en vigueur l'usage actuel de livrer les vivres et le courrier aux gardiens de phare. Tout effort raisonnable est fait pour effectuer les livraisons au moins une fois par mois. L'employeur communiquera un horaire provisoire de livraison et des mises à jour lorsqu'ils sont disponibles.

5.04 Des cours de premiers soins seront mis à la disposition des gardiens de phare lorsque l'employeur estime qu'il existe un tel besoin de formation.

5.05 L'employeur et l'Alliance admettent le principe d'exiger des visiteurs en position de déplacement des frais pour les repas et les locaux de couchage fournis par le gardien de phare. Les deux (2) parties se consulteront sur la question des taux à appliquer.

5.06 Lorsque cela est pratique, un préavis de quarante-huit (48) heures est donné au gardien de phare de la venue d'invités allant passer la nuit. Cela ne s'applique pas aux inspecteurs du ministère des Pêches et des Océans et aux cas d'urgence.

5.07 L'employeur consultera le gardien de phare pour savoir s'il est nécessaire de lui fournir le lit et la literie lorsque les invités du ministère des Pêches et des Océans doivent être hébergés dans le logement du gardien de phare et, dans l'affirmative, ledit matériel sera fourni par le ministère.

5.08 Transport

L'employeur maintiendra la coutume actuellement en usage au ministère des Pêches et des Océans de fournir aux employé-e-s, lorsque cela est nécessaire, au moment de leur départ en congé, des moyens de transport à destination et en provenance d'un point où se trouve un système de transport public commode, et de prendre à son compte les dépenses raisonnables faites par les employé-e-s à cause des retards dans les aller-retour relatifs au congé, retards qui sont considérés par l'employeur comme indépendants de la volonté de l'employé-e.

5.09 Congés de maladie (phare de roulement)

La présente annexe vise l'administration des congés de maladie des employé-e-s affectés à un phare à personnel de roulement.

- a. Un gardien de phare affecté à un phare à personnel de roulement, qui bénéficie d'un congé de maladie payé pendant une période de service, est réputé être de service aux fins indiquées dans le paragraphe 4.03 du présent appendice et bénéficie d'un (1) jour de congé pour chaque période de vingt-quatre (24) heures de congé de maladie accordée.
- b. Un gardien de phare affecté à un phare à personnel de roulement ne peut obtenir de congé de maladie payé entre les périodes de service actif à un phare à personnel de roulement, sauf dans les circonstances prévues dans le paragraphe 37.07 de la convention.
- c. Un gardien de phare affecté à un phare à personnel de roulement, qui bénéficie d'un congé de maladie, voit ses crédits de congé de maladie diminuer à raison de deux (2) jours pour chaque période d'absence de vingt-quatre (24) heures.

5.10 Fonctions d'un gardien absent

Lorsqu'un gardien de phare est tenu par la direction de remplir les fonctions d'un gardien absent du même phare, il ou elle accumule un (1) jour de congé compensateur pour chaque jour où il ou elle est tenu d'exécuter les fonctions du gardien de phare absent. Toutefois, lorsque deux (2) gardiens de phare sont tenus de se partager les fonctions d'un gardien absent du même phare, ils ou elles accumulent chacun un demi (1/2) jour de congé compensateur pour chaque jour où ils ou elles sont tenus d'exécuter lesdites fonctions supplémentaires. Les crédits de congés compensateurs accumulés en vertu du présent protocole peuvent être pris sous forme de congé ou, au choix de l'employé-e, être payés.

5.11 Gardiens qui quittent le phare pendant les périodes de repos

L'employeur désire confirmer son intention de poursuivre la pratique actuelle du ministère des Pêches et des Océans selon laquelle tous les gardiens de phare, sauf ceux ou celles qui sont affectés à un phare à personnel de roulement, peuvent s'absenter pendant les périodes de repos sous réserve des restrictions imposées par la direction afin de veiller à la sécurité.

Annexe « A » : Groupe LI - Gardiens de phare Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

LI-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 5 août 2020	40 912	42 049	43 151	44 288	45 411
A) 5 août 2021 - Augmentation des taux de rémunération	41 526	42 680	43 798	44 952	46 092
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	42 979	44 174	45 331	46 525	47 705
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	43 516	44 726	45 898	47 107	48 301
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	44 821	46 068	47 275	48 520	49 750
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	45 045	46 298	47 511	48 763	49 999
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	45 946	47 224	48 461	49 738	50 999
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	46 061	47 342	48 582	49 862	51 126

LI-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 5 août 2020	41 367	42 870	44 418	45 945	47 475
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	41 988	43 513	45 084	46 634	48 187
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	43 458	45 036	46 662	48 266	49 874
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	44 001	45 599	47 245	48 869	50 497
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	45 321	46 967	48 662	50 335	52 012
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	45 548	47 202	48 905	50 587	52 272
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	46 459	48 146	49 883	51 599	53 317

Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	46 575	48 266	50 008	51 728	53 450
---------------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

LI-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 5 août 2020	45 241	46 718	48 191	49 667
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	45 920	47 419	48 914	50 412
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	47 527	49 079	50 626	52 176
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	48 121	49 692	51 259	52 828
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	49 565	51 183	52 797	54 413
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	49 813	51 439	53 061	54 685
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	50 809	52 468	54 122	55 779
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	50 936	52 599	54 257	55 918

LI-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 5 août 2020	48 627	50 035	51 470	52 865
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	49 356	50 786	52 242	53 658
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	51 083	52 564	54 070	55 536
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	51 722	53 221	54 746	56 230
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	53 274	54 818	56 388	57 917
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	53 540	55 092	56 670	58 207
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	54 611	56 194	57 803	59 371
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	54 748	56 334	57 948	59 519

LI-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 5 août 2020	52 077	53 524	54 955	56 376
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	52 858	54 327	55 779	57 222
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	54 708	56 228	57 731	59 225
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	55 392	56 931	58 453	59 965
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	57 054	58 639	60 207	61 764
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	57 339	58 932	60 508	62 073

D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	58 486	60 111	61 718	63 314
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	58 632	60 261	61 872	63 472

LI-6

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 5 août 2020	55 646	57 327	59 013	60 707
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	56 481	58 187	59 898	61 618
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	58 458	60 224	61 994	63 775
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	59 189	60 977	62 769	64 572
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	60 965	62 806	64 652	66 509
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	61 270	63 120	64 975	66 842
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	62 495	64 382	66 275	68 179
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	62 651	64 543	66 441	68 349

LI-7

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 5 août 2020	60 334	61 947	63 591	65 219
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	61 239	62 876	64 545	66 197
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	63 382	65 077	66 804	68 514
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	64 174	65 890	67 639	69 370
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	66 099	67 867	69 668	71 451
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	66 429	68 206	70 016	71 808
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	67 758	69 570	71 416	73 244
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	67 927	69 744	71 595	73 427

LI-8

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 5 août 2020	65 435	67 051	68 661	70 255
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	66 417	68 057	69 691	71 309
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	68 742	70 439	72 130	73 805
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	69 601	71 319	73 032	74 728
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	71 689	73 459	75 223	76 970

Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	72 047	73 826	75 599	77 355
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	73 488	75 303	77 111	78 902
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	73 672	75 491	77 304	79 099

LI-9

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
§) 5 août 2020	70 241	71 885	73 539	75 739
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	71 295	72 963	74 642	76 875
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	73 790	75 517	77 254	79 566
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	74 712	76 461	78 220	80 561
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	76 953	78 755	80 567	82 978
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	77 338	79 149	80 970	83 393
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	78 885	80 732	82 589	85 061
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	79 082	80 934	82 795	85 274

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Annexe « B » : Rajustement des taux de rémunération

- a. Lorsque cela s'applique, il est effectué un rajustement de chaque niveau des taux de rémunération des postes situés dans les phares saisonniers, de roulement et saisonniers de roulement, qui se fera de la façon suivante :

Durée de fonctionnement du phare en jours	Phare saisonnier - taux de rajustement %	Phare de roulement - taux de rajustement %	Phare saisonnier de roulement - taux de rajustement %
335 - 365	100	90	90
305 - 334	95	s/o	85
274 - 304	90	s/o	80
244 - 273	85	s/o	75
182 - 243	80	s/o	70

- b. Les taux de rajustement susmentionnés s'appliquent dans les cas voulus aux échelles de rémunération de chaque niveau figurant dans l'annexe « A ».
- c. Lorsqu'un employé-e affecté à un phare saisonnier ou à un phare saisonnier de roulement bénéficie d'un congé annuel ou de jours de remplacement, après la période de fonctionnement du phare, cette période de congé ou de jours de remplacement est ajoutée à la durée de fonctionnement du phare, lorsqu'on calcule le rajustement des taux de rémunération applicables à cet employé-e.

Prime supplémentaire

- a. La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare :

Phares non saisonniers

1. Phares à 1 et 2 employé-e-s : 2 656 \$
2. Phares à 4 employé-e-s : 2 276 \$

Phares saisonniers

Durée de fonctionnement du phare en jours

- 335 - 365 100 % de la prime de phare non saisonnier applicable
 305 - 334 95 % de la prime de phare non saisonnier applicable
 274 - 304 90 % de la prime de phare non saisonnier applicable
 244 - 273 85 % de la prime de phare non saisonnier applicable
 182 - 243 80 % de la prime de phare non saisonnier applicable

- b. Lorsqu'un gardien affecté à un phare saisonnier bénéficie d'un congé annuel ou de jours de remplacement après la période de fonctionnement du phare, cette période de congé ou de

jours de remplacement est ajoutée à la durée de fonctionnement du phare lorsqu'on calcule la prime supplémentaire applicable à ce gardien de phare.

Annexe « C » : Logement et services

1. L'employeur désire confirmer son intention de continuer à suivre la pratique actuelle du ministère des Pêches et des Océans en ce qui concerne le logement et les services, qui sont maintenant fournis aux gardiens de phare.
2. **Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement**

Un gardien de phare a droit à une indemnité de deux cents dollars (200 \$) pour chaque période de service actif dans un phare de roulement.

Annexe « D » : Indemnité de services météorologiques

La présente annexe confirme la formule concernant les observations météorologiques et les paiements supplémentaires versés à l'égard de certaines fonctions déterminées.

Formule	
Formule	41,46
Autres observations	
Anémomètre	80,96
Rapport climatique	123,10
Ballon plafond	80,96
Relevés d'insolation	41,05
Pluviomètre automatique	46,60
Même chose avec relevés	80,96
Température de l'eau	90,96
Même chose avec relevés	166,38

Il est également entendu que le montant maximal payable annuellement à un gardien de phare est de mille six cent vingt-trois dollars (1 623 \$).

Appendice « G » : Équipages de navires : dispositions particulières et taux de rémunération

Introduction

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières qui suivent s'appliquent aux employé-e-s qui exercent les fonctions du groupe équipages de navires.

1. Interprétation et définitions

1.01 Dans la présente convention :

- a. « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération mensuel de l'employé-e multiplié par douze (12);
- b. « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est tenu d'exécuter les fonctions de son poste, et commence :
 - i. à l'heure désignée du changement d'équipe pour les opérations visées à l'annexe « B », Régime traditionnel, à l'annexe « C », Régime de travail basé sur une moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'annexe « D », Régime de travail basé sur quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'annexe « E », Régime d'accumulation des jours de relâche.
 - ii. 0 h 1 pour toutes les autres opérations.
- c. « **port d'attache** » désigne le port d'attache du navire indiqué par les ministères utilisateurs et/ou le lieu géographique auquel l'employé-e est normalement affecté;
- d. « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération mensuel de l'employé-e multiplié par douze (12) et divisé par deux mille quatre-vingt-sept virgule zéro quatre (2087,04);
- e. « **rémunération** » signifie salaire et indemnités;
- f. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération mensuel de l'employé-e multiplié par douze (12) et divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- g. « **congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, des heures effectuées durant un jour férié désigné ou le temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e-s, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable.

De plus, toute rémunération touchée pour l'exécution de fonctions de sécurité ainsi que toute indemnité de disponibilité et de rappel au travail peuvent être accumulées en congé compensateur.

Le taux de rémunération auquel un employé-e-s en congé a droit correspond à son taux horaire selon le sous-groupe et le niveau en vigueur le jour où il ou elle débute le congé compensateur (compensatory leave).

Administration générale

2. Durée du travail et heures supplémentaires

2.01 Généralités

- a. Les dispositions de la présente convention ayant trait aux heures de travail de l'employé-e ne doivent pas être interprétées comme lui garantissant un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.
- b. Sauf disposition contraire dans le présent article, les employé-e-s affectés à un régime d'accumulation des jours de relâche sont couverts par l'annexe « E », les employé-e-s affectés à un régime de travail basé sur une moyenne de quarante-deux (42) heures sont couverts par l'annexe « C », les employé-e-s affectés à un régime de travail basé sur quarante-six virgule six (46,6) heures sont couverts par l'annexe « D », et tous les autres employé-e-s sont couverts par l'annexe « B ».
- c.
 - i. Les pauses-repas ne font partie d'aucune période de travail.
 - ii. Les dispositions du sous-alinéa 2.01(c)(i) ci-dessus ne s'appliquent toutefois pas aux employé-e-s tenus de manger pendant leur période de travail.

2.02 Périodes de repos

- a. Il est accordé à l'employé-e deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes pour chaque jour de travail de moins de douze (12) heures et trois (3) périodes de repos payées pour un jour de travail de douze (12) heures ou plus.
- b. Pourvu qu'un préavis suffisant soit donné et avec le consentement de l'employeur, les employé-e-s peuvent échanger leurs quarts entre eux ou elles si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.
- c. Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté n'importe quand, sur convocation immédiate, par tous les employé-e-s et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.
- d. Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans que ce dernier ou cette dernière soit rémunéré en heures supplémentaires.

2.03 Rémunération des heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui exécute en heures supplémentaires un travail qui se termine avant qu'une (1) heure se soit écoulée a droit néanmoins à une (1) heure supplémentaire.
- b. Après la première (1^{re}) heure de temps supplémentaire, toute période subséquente d'une demi-heure (1/2) donne droit à l'employé-e de toucher la moitié (1/2) du taux horaire applicable des heures supplémentaires.
- c. Sous réserve de l'alinéa d), l'employé-e est rémunéré au taux normal majoré de moitié (1 1/2) pour les heures supplémentaires qu'il ou elle exécute.
- d. L'employé-e est rémunéré au taux double (2) :
 - i. pour le travail accompli après huit (8) heures supplémentaires exécutées en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;
 - ii. pour les heures supplémentaires exécutées pendant ses jours de repos, en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;
 - iii. pour chaque heure supplémentaire de travail exécutée le deuxième (2^e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs.

sauf :

dans le cas des employés visés à l'annexe « C », Moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'annexe « D », Moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'annexe « E », Jours de relâche.

- e. Lorsque l'employé-e est tenu de travailler continuellement, sans une interruption d'au moins six (6) heures, il ou elle continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures effectuées, pourvu :
 - i. qu'il ou elle ait travaillé plus de vingt (20) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement douze (12) heures par jour,
ou
 - ii. qu'il ou elle ait travaillé plus de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement huit (8) heures par jour.
- f.
 - i. Les heures supplémentaires donnent droit à un paiement, sauf dans les cas où l'employé-e-s demande que ces heures soient accumulées en congé compensateur.
 - ii. Le congé compensateur est accumulé et rémunéré selon le sous-groupe et le niveau auxquels ce congé est acquis. Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé en congé ou par paiement, conformément à l'alinéa g), à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'employeur.
 - iii. L'employeur s'efforce d'accorder les congés compensateurs à des moments qui conviennent à la fois à lui-même et à l'employé-e-s.

- g. Le congé compensateur porté au crédit de l'employé-e qui dépasse trois cents (300) heures est normalement payé, mais il peut être accordé en congé, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur.

2.04 Registre des heures supplémentaires

L'employeur tient un registre des heures supplémentaires que l'employé-e peut examiner au moins une fois toutes les deux (2) semaines.

a. Répartition des heures supplémentaires

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforcera dans la mesure du raisonnable :

- i. de répartir équitablement le travail en heures supplémentaires parmi les employé-e-s qualifiés, rapidement disponibles, et
- ii. de donner un préavis suffisant aux employé-e-s tenus d'exécuter des heures supplémentaires.

2.05 Indemnité de repas

a.

- i. Dans le cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'employeur, l'employé-e qui effectue trois (3) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire pendant un jour de travail normal touche une indemnité de repas de douze dollars (12 \$), sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.
- ii. Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

b.

- i. Dans le cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'employeur, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employé-e qui effectue des heures supplémentaires un jour de repos en sus des heures supplémentaires d'abord prévues à l'horaire touche une indemnité de repas de douze dollars (12 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives en sus des heures supplémentaires prévues, et douze dollars (12 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires qu'il ou elle effectue par la suite, sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.
- ii. Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

3. Congé annuel payé

3.01 Année de congé annuel

L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année civile suivante inclusivement.

3.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuels selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération au moins quatre-vingts (80) heures :

- a. dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b. treize virgule trente-trois (13,33) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c. quatorze virgule soixante-sept (14,67) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d. quinze virgule trente-trois (15,33) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e. seize virgule soixante-sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f. dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g. vingt (20) heures à partir du mois où survient le vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

3.03 Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures précisé dans l'annexe appropriée.

3.04 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congés annuels auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures pour les employés visés à l'annexe « B », deux cent quatre-vingt-quatorze (294) heures pour les employé-e-s visés à l'annexe « C », trois cent vingt-six virgule deux (326,2) heures pour les employé-e-s visés à l'annexe « D », et cinq cent quatre-vingt-huit (588) heures pour les employé-e-s visés à l'annexe « E » est automatiquement payé au taux de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b.
 - i. Nonobstant l'alinéa a), à la date de la signature de la présente convention ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujettie à la présente convention, s'il ou elle a accumulé plus de crédits de congé annuel que les limites indiquées à l'alinéa a)

- acquis durant les années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulés devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e;
- ii. les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés seront reportés à l'année de congé annuel suivante;
 - iii. les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.
- c. Le maximum de congés accumulés par l'employé-e, calculé selon le sous-alinéa b)(i) qui précède, sera réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'employé-e au cours de l'année de congé annuel.
 - d. Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annuels peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.

4. Congé de maladie payé

4.01 Crédits

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération.
- b. Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures précisé dans l'annexe appropriée.

4.02 Attribution des congés de maladie payés

- a. L'employé-e ne peut bénéficier d'un congé de maladie payé au cours d'une période quelconque pendant laquelle il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- b. Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé conformément aux dispositions de l'article congé de maladie payé, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder une période pouvant aller jusqu'à deux cents (200) 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 la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

5. Uniformes et chaussures de sécurité

Conformément aux règlements du ministère, lorsque, en vertu de la politique de l'employeur, des vêtements sont fournis aux employé-e-s ou lorsque l'employeur a désigné des postes où le port de chaussures de sécurité est obligatoire et que les employé-e-s touchent une indemnité de chaussures de sécurité, ces employé-e-s doivent porter les vêtements et les chaussures de sécurité lorsqu'ils ou elles sont en service.

6. Heure de départ

6.01 Lorsque, de l'avis de capitaine, les manœuvres le permettent, un avis de l'heure de départ du navire sera apposé au tableau d'affichage aussitôt que possible.

6.02 L'heure de départ ne sera pas affichée s'il s'agit de navires engagés dans des manœuvres de reconnaissance, de contrôle et de maintien de l'ordre.

6.03 Sous réserve du paragraphe 6.01, lorsque l'employé-e fait savoir à son supérieur où et comment on peut le joindre durant son absence autorisée du navire, l'employeur informera l'employé-e de l'heure de départ, si elle n'est pas déjà indiquée au tableau d'affichage au moment où l'employé-e commence sa période d'absence du navire. L'employeur n'aura pas à répondre des employé-e-s qui n'ont pu être avertis de l'heure de départ parce qu'ils ou elles n'étaient pas présents au lieu qu'ils ou elles avaient indiqué.

6.04 Tous les employé-e-s devront se présenter à bord du navire au moins une (1) heure avant l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage ou suivant les indications de leur supérieur ou des officiers de service.

6.05 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter à bord aux termes du paragraphe 6.04 et que le navire est à son port d'attache, il ou elle a le droit de toucher la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. la rémunération au taux applicable pour le travail effectué ce jour-là,
ou
- b. une (1) heure de rémunération au taux horaire normal.

6.06 Si un membre d'équipage ne peut rejoindre son navire parce que ce dernier prend la mer avant l'heure de départ affichée ou avant le délai qui lui est accordé en vertu du paragraphe 6.03, et à condition que l'employeur juge la chose possible :

- a. l'employé-e sera transporté au port où le navire fera sa première (1^{re}) escale ou à tout autre point de contact avec le navire, aux frais de l'employeur,
ou
- b. s'il y a du travail à faire, il y sera affecté suivant sa classe jusqu'à ce qu'il ou elle puisse retourner à son navire,
ou

- c. il ou elle peut prendre les crédits de congé compensateur et/ou de congé annuel qu'il ou elle a acquis jusqu'au moment du départ du navire, et, si la durée de ce congé n'est pas égale à sa période d'inactivité, l'employeur peut, à sa discrétion, lui accorder par anticipation des crédits de congé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé qu'il ou elle serait admis à recevoir pendant l'année de congé annuel en cours.

7. Repas et logement

7.01 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire muni d'une cuisine et de logements, il ou elle a droit aux repas et au logement, sauf stipulations contraires énoncées au paragraphe 7.02.

7.02 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement normalement fournis en vertu du paragraphe 7.01 ne sont pas disponibles et que l'employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a. lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;
- b. lorsque le navire est à son port d'attache, à treize dollars (13 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à quatorze dollars (14 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

7.03 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement ne sont pas normalement fournis et que l'employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a. lorsque le navire est amarré pendant une (1) ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;
- b. à treize dollars (13 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à quatorze dollars (14 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

7.04 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire du ministère de la Défense nationale qui est muni d'une cuisine et de logements, il ou elle est assujéti au paragraphe 7.01 ainsi qu'au préambule et à l'alinéa a) du paragraphe 7.02, sauf lorsque le navire est en « opérations de jour », auquel cas seulement le paragraphe 7.03 s'applique.

7.05 Lorsque l'employé-e est en autorisation d'absence d'un navire, qu'il ou elle est absent sans permission ou qu'il ou elle est sous le coup d'une suspension, les paragraphes 7.01, 7.02, 7.03 et 7.04 ne s'appliquent pas.

7.06 L'employeur se réserve le droit de refuser ou de réduire tout remboursement demandé en vertu des alinéas 7.02a) et 7.03a) lorsqu'il l'estime excessif; de plus, les notes de frais de logement doivent être accompagnées de reçus.

7.07 Aussitôt que possible, après la fin de l'année civile, l'employeur remet à chaque employé-e qui a été nourri et logé un état indiquant la valeur des repas et du logement dont il ou elle a bénéficié au cours de l'année.

7.08 Nonobstant les paragraphes 7.01, 7.02 et 7.03, mais sous réserve du paragraphe 7.06, lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités de cette nature liées au travail, l'employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement lorsque ces dépenses dépassent les montants prévus aux paragraphes 7.01, 7.02 ou 7.03.

8. Santé et sécurité

- a. L'employeur continue de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Les manœuvres dangereuses sont exécutées conformément aux bonnes pratiques de la navigation maritime. Les parties s'engagent à se consulter au niveau local dans le but d'adopter et d'appliquer rapidement des procédures et des techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accident du travail ou les inconvénients excessifs subis en raison des travaux de radoub effectués loin du port d'attache.
- b. Tous les navires munis de logements pour le personnel sont inspectés pour la santé et la salubrité par un médecin militaire compétent ou un inspecteur sanitaire, au moins une (1) fois tous les douze (12) mois ou, dans le cas des navires en mission dans le Nord, avant leur départ et avant leur voyage suivant.
- c. L'employeur continue de faire tout en son pouvoir pour assurer les soins médicaux nécessaires à l'employé-e qui tombe malade à bord d'un navire.
- d. Les navires censés prendre la mer au-delà du rayon d'action normal des services aériens d'évacuation sanitaire permettant d'obtenir des secours médicaux d'urgence ou de se rendre à des installations médicales en mer doivent avoir à leur disposition une infirmière licenciée ou un préposé aux premiers soins autorisé par une autorité compétente à dispenser les soins médicaux.

9. Déplacement

- a. Lorsque le navire à bord duquel l'employé-e travaille est au radoub ou en réparation dans un port autre que son port d'attache et qu'il ou elle doit y rester au moins deux (2) jours avant ses jours de repos, ce qui empêche l'employé-e d'aller chez lui pendant ses jours de repos, on rembourse à l'employé-e les frais d'un appel interurbain numéro à numéro d'une durée de dix (10) minutes au tarif réduit quotidien. Le montant remboursé ne doit pas dépasser le coût d'un appel de fin de semaine de numéro à numéro d'une durée de dix (10) minutes entre

l'endroit où le navire de l'employé-e est au radoub ou en réparation et le port d'attache dudit navire.

- b. Après sept (7) jours en mer, s'il n'est pas à son port d'attache, et tous les sept (7) jours par la suite, l'employé-e peut se servir, quand il n'est pas de quart et sous réserve des nécessités du service, des appareils téléphoniques du navire pour appeler chez lui. L'employé-e rembourse au Ministère les frais de l'appel téléphonique.

10. Temps de déplacement

10.01 Le temps de déplacements accumule en congé de compensateur est assujettie la clause 2.03f(ii) du présent appendice.

11. Frais de déplacement occasionnés par un congé ou un départ du service

Lorsqu'un employé-e en service sur un bateau qui est éloigné de son port d'attache :

- a.
 - i. est autorisé à prendre un congé en vertu des dispositions ayant trait au congé annuel payé et/ou un congé annuel combiné à un congé compensateur, ou en vertu de la disposition relative au congé de décès payé, ou lorsqu'il ou elle prend des jours de relâche, l'employeur assume les frais de voyage de retour, au sens qu'il donne normalement à cette expression, du point de débarquement jusqu'au port d'attache du navire ou jusqu'au lieu de résidence habituel de l'employé-e, soit le moins élevé de ces deux (2) montants;
 - ii. cesse d'exercer ses fonctions pour cause de départ à la retraite, de mise en disponibilité ou de licenciement, l'employeur paye les frais de déplacement, au sens qu'il donne normalement à cette expression, du point de débarquement jusqu'au port d'engagement de l'employé-e ou à son lieu de résidence habituel, soit le moins élevé de ces deux (2) montants.
- b. Le paiement des frais de déplacement en vertu des dispositions ayant trait au congé annuel payé et/ou un congé annuel combiné à un congé compensateur est limité, dans toute année financière, aux frais d'un voyage de retour.
- c. À sa discrétion, l'employeur peut fournir un transport affrété entre le navire et son port d'attache. Dans ce cas, l'employé-e n'a droit à aucun autre remboursement en vertu du présent paragraphe.

12. Transport à terre

Le capitaine peut, à sa discrétion, pourvoir au transport à terre, pour l'aller et le retour, des membres d'équipage qui ne sont pas en service pendant que le navire est à l'ancre.

13. Mutations

Lorsque cela est pratique et possible, l'employeur étudie les demandes des employé-e-s qui veulent changer de navire ou être mutés à une base côtière.

14. Disponibilité

- a. Les employé-e-s dont la durée du travail est déterminée conformément à l'annexe « C » peuvent quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine.
- b. Dans le cas des navires affectés principalement à des opérations de recherche et de sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir revenir sur le navire dans un délai de trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir revenir sur le navire dans un délai d'une (1) heure.
- c. Lorsque l'employeur exige qu'un navire exploité conformément à l'annexe « B » soit en disponibilité, l'employé-e qui est affecté sur ce navire et qui doit pouvoir rentrer au travail pendant les heures hors service touche une (1) heure de rémunération pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures pendant laquelle il ou elle a été affecté sur le navire alors qu'il ou elle était en disponibilité.
- d. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de la faire.
- e. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,
ou
 - ii. un minimum de trois (3) heures de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique que la première (1^{re}) fois que l'employé-e est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.
- f. L'employé-e en disponibilité sous les provisoires de ce présent article a le droit au remboursement des frais de transport sous réserve de l'article 35.
- g. La rémunération touchée en vertu du présent article sera payée, sauf dans les cas où l'employé-e-s demande que cette rémunération soit convertie et accumulée en congé compensateur.
- h. La rémunération touchée en vertu du présent article et accumulée en congé compensateur est assujettie à l'alinéa 2.03f)(ii) du présent appendice.

15. Indemnité de présence

- a. Si l'employé-e n'est pas prévenu avant le début de ses heures de travail prévues qu'il ou elle n'est pas tenu de se présenter au travail et qu'il ou elle s'y présente à l'heure fixée pour le début de son travail, il ou elle a droit au plus élevé des deux (2) montants suivants :

- i. la rémunération au taux applicable de toutes les heures effectuées,
ou
 - ii. la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.
- b. Le présent article ne s'applique pas lorsque l'employé-e se présente à bord en vue du départ du navire conformément à la disposition ayant trait à l'heure de départ.

16. Fonctions de sécurité

- a. L'employé-e qui est tenu d'exercer une fonction relative à la sécurité touche les trois dixièmes (3/10) de son taux horaire normal pour chaque demi-heure (1/2) complète de travail relatif à la sécurité.
- b. Sous réserve des dispositions relatives aux repas et au logement, l'employé-e qui est tenu d'exercer une fonction relative à la sécurité sur un navire qui n'est pas muni d'une cuisine reçoit une indemnité de repas de six dollars (6 \$) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il ou elle exerce une telle fonction.
- c. La rémunération touchée en vertu du présent article est payée conformément aux alinéas 2,03f), g) et h) relatifs à la rémunération des heures supplémentaires du présent appendice.
- d. La rémunération touchée en vertu du présent article sera payée, sauf dans les cas où l'employé-e-s demande que cette rémunération soit convertie et accumulée en congé compensateur. La rémunération touchée en vertu du présent article et accumulée en congé compensateur est assujettie à l'alinéa 2.03f)(ii) du présent appendice.

17. Information

- a. L'employeur accepte de fournir chaque semestre (le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre) à l'Alliance, le nom, la classification de chaque employé-e et le port d'attache ou l'emplacement géographique où l'employé-e est généralement affecté.
- b. L'employeur doit consulter l'Alliance à l'avance, lorsque l'employeur juge nécessaire de modifier le port d'attache désigné d'un navire.

18. Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire

Équipage de navires qui travaillent à BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$).

Annexe « A » : Groupe SC - Équipage de navires Taux de rémunération (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement de marché
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

Sous-groupes - service du pont et service de la chambre des machines

SC-1

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 694	56 328	1 079,58	215,92	26,99	154,32
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	4 764	57 173	1 095,77	219,16	27,39	156,63
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	4 931	59 174	1 134,12	226,83	28,35	162,11
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	4 993	59 914	1 148,30	229,67	28,70	164,14
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 143	61 711	1 182,75	236,56	29,56	169,06
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 349	64 179	1 230,06	246,02	30,74	175,82
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 456	65 463	1 254,66	250,94	31,35	179,34
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 470	65 627	1 257,80	251,57	31,43	179,79

SC-2

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 798	57 576	1 103,50	220,70	27,59	157,74
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	4 870	58 440	1 120,05	224,01	28,00	160,11

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 040	60 485	1 159,25	231,85	28,98	165,71
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 103	61 241	1 173,74	234,75	29,34	167,78
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 256	63 078	1 208,95	241,79	30,22	172,81
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 466	65 601	1 257,31	251,46	31,43	179,72
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 575	66 913	1 282,46	256,49	32,06	183,31
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 589	67 080	1 285,67	257,13	32,14	183,77

SC-3

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 953	59 436	1 139,14	227,83	28,48	162,84
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 027	60 328	1 156,23	231,25	28,91	165,28
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 203	62 439	1 196,70	239,34	29,92	171,06
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 268	63 219	1 211,66	242,33	30,29	173,20
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 426	65 116	1 248,01	249,60	31,20	178,40
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 643	67 721	1 297,93	259,58	32,45	185,54
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 756	69 075	1 323,89	264,77	33,10	189,25
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 770	69 248	1 327,20	265,43	33,18	189,72

SC-4

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 113	61 356	1 175,94	235,19	29,40	168,10
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 190	62 276	1 193,58	238,72	29,84	170,62

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 372	64 456	1 235,36	247,08	30,88	176,59
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 439	65 262	1 250,80	250,17	31,27	178,80
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 602	67 220	1 288,32	257,68	32,21	184,16
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 826	69 909	1 339,85	267,99	33,50	191,53
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 943	71 307	1 366,65	273,35	34,17	195,36
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 958	71 485	1 370,07	274,03	34,26	195,85

SC-5

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 279	63 348	1 214,12	242,82	30,35	173,56
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 358	64 298	1 232,33	246,46	30,81	176,16
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 546	66 548	1 275,46	255,09	31,89	182,33
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 615	67 380	1 291,40	258,28	32,29	184,61
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 783	69 401	1 330,14	266,03	33,26	190,15
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 014	72 177	1 383,35	276,67	34,59	197,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 134	73 621	1 411,02	282,20	35,28	201,72
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 149	73 805	1 414,55	282,91	35,37	202,22

SC-6

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 452	65 424	1 253,91	250,78	31,35	179,24
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 534	66 405	1 272,72	254,54	31,82	181,93

B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 728	68 729	1 317,27	263,45	32,93	188,30
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 800	69 588	1 333,74	266,74	33,34	190,65
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 974	71 676	1 373,75	274,74	34,34	196,37
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 213	74 543	1 428,70	285,73	35,71	204,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 337	76 034	1 457,27	291,44	36,42	208,30
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 353	76 224	1 460,91	292,17	36,51	208,82

SC-7

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 630	67 560	1 294,85	258,97	32,37	185,10
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 714	68 573	1 314,27	262,85	32,86	187,88
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 914	70 973	1 360,27	272,05	34,01	194,46
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 988	71 860	1 377,27	275,45	34,44	196,89
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	6 168	74 016	1 418,59	283,71	35,47	202,80
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 415	76 977	1 475,33	295,06	36,89	210,91
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 543	78 517	1 504,84	300,96	37,63	215,13
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 559	78 713	1 508,60	301,71	37,72	215,67

Sous-groupe - service des vivres**STD-1**

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 694	56 328	1 079,58	215,92	26,99	154,32

A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	4 764	57 173	1 095,77	219,16	27,39	156,63
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	4 931	59 174	1 134,12	226,83	28,35	162,11
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	4 993	59 914	1 148,30	229,67	28,70	164,14
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 143	61 711	1 182,75	236,56	29,56	169,06
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 349	64 179	1 230,06	246,02	30,74	175,82
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 456	65 463	1 254,66	250,94	31,35	179,34
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 470	65 627	1 257,80	251,57	31,43	179,79

STD-2

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 798	57 576	1 103,50	220,70	27,59	157,74
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	4 870	58 440	1 120,05	224,01	28,00	160,11
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 040	60 485	1 159,25	231,85	28,98	165,71
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 103	61 241	1 173,74	234,75	29,34	167,78
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 256	63 078	1 208,95	241,79	30,22	172,81
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 466	65 601	1 257,31	251,46	31,43	179,72
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 575	66 913	1 282,46	256,49	32,06	183,31
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 589	67 080	1 285,67	257,13	32,14	183,77

STD-3

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 953	59 436	1 139,14	227,83	28,48	162,84

A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 027	60 328	1 156,23	231,25	28,91	165,28
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 203	62 439	1 196,70	239,34	29,92	171,06
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 268	63 219	1 211,66	242,33	30,29	173,20
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 426	65 116	1 248,01	249,60	31,20	178,40
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 643	67 721	1 297,93	259,58	32,45	185,54
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 756	69 075	1 323,89	264,77	33,10	189,25
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 770	69 248	1 327,20	265,43	33,18	189,72

STD-4

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 113	61 356	1 175,94	235,19	29,40	168,10
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 190	62 276	1 193,58	238,72	29,84	170,62
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 372	64 456	1 235,36	247,08	30,88	176,59
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 439	65 262	1 250,80	250,17	31,27	178,80
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 602	67 220	1 288,32	257,68	32,21	184,16
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 826	69 909	1 339,85	267,99	33,50	191,53
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 943	71 307	1 366,65	273,35	34,17	195,36
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 958	71 485	1 370,07	274,03	34,26	195,85

STD-5

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 279	63 348	1 214,12	242,82	30,35	173,56

A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 358	64 298	1 232,33	246,46	30,81	176,16
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 546	66 548	1 275,46	255,09	31,89	182,33
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 615	67 380	1 291,40	258,28	32,29	184,61
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 783	69 401	1 330,14	266,03	33,26	190,15
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 014	72 177	1 383,35	276,67	34,59	197,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 134	73 621	1 411,02	282,20	35,28	201,72
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 149	73 805	1 414,55	282,91	35,37	202,22

STD-6

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 452	65 424	1 253,91	250,78	31,35	179,24
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 534	66 405	1 272,72	254,54	31,82	181,93
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 728	68 729	1 317,27	263,45	32,93	188,30
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 800	69 588	1 333,74	266,74	33,34	190,65
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 974	71 676	1 373,75	274,74	34,34	196,37
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 213	74 543	1 428,70	285,73	35,71	204,22
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 337	76 034	1 457,27	291,44	36,42	208,30
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 353	76 224	1 460,91	292,17	36,51	208,82

STD-7

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 630	67 560	1 294,85	258,97	32,37	185,10

A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 714	68 573	1 314,27	262,85	32,86	187,88
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 914	70 973	1 360,27	272,05	34,01	194,46
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 988	71 860	1 377,27	275,45	34,44	196,89
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	6 168	74 016	1 418,59	283,71	35,47	202,80
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 415	76 977	1 475,33	295,06	36,89	210,91
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 543	78 517	1 504,84	300,96	37,63	215,13
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 559	78 713	1 508,60	301,71	37,72	215,67

Sous-groupes - utilisation de matériel et métiers spécialisés

SC-1

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 600	55 200	1 057,96	211,59	26,45	151,23
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	4 669	56 028	1 073,83	214,76	26,85	153,50
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	4 832	57 989	1 111,41	222,28	27,79	158,87
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	4 892	58 714	1 125,30	225,06	28,14	160,86
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 039	60 475	1 159,06	231,81	28,98	165,69
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 241	62 894	1 205,42	241,08	30,14	172,32
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 346	64 152	1 229,53	245,90	30,74	175,77
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 359	64 312	1 232,60	246,51	30,82	176,21

SC-2

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 786	57 432	1 100,74	220,15	27,52	157,35
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	4 858	58 293	1 117,25	223,45	27,93	159,71
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 028	60 333	1 156,35	231,27	28,91	165,30
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 091	61 087	1 170,80	234,16	29,27	167,37
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 244	62 920	1 205,92	241,18	30,15	172,39
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 454	65 437	1 254,16	250,83	31,36	179,29
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 563	66 746	1 279,24	255,85	31,99	182,88
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 577	66 913	1 282,44	256,49	32,07	183,34

SC-3

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	4 969	59 628	1 142,82	228,56	28,57	163,36
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 044	60 522	1 159,96	231,99	29,00	165,81
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 221	62 640	1 200,56	240,11	30,02	171,61
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 286	63 423	1 215,57	243,11	30,40	173,76
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 445	65 326	1 252,04	250,40	31,31	178,97
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	5 663	67 939	1 302,12	260,42	32,56	186,13
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	5 776	69 298	1 328,16	265,63	33,21	189,85
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	5 790	69 471	1 331,48	266,29	33,29	190,32

SC-4

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 386	64 632	1 238,73	247,75	30,97	177,07
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 467	65 601	1 257,31	251,47	31,43	179,73
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	5 658	67 897	1 301,32	260,27	32,53	186,02
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	5 729	68 746	1 317,59	263,52	32,94	188,35
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	5 901	70 808	1 357,12	271,43	33,93	194,00
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 137	73 640	1 411,40	282,29	35,29	201,76
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 260	75 113	1 439,63	287,94	36,00	205,80
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 276	75 301	1 443,23	288,66	36,09	206,31

SC-5

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	5 872	70 464	1 350,51	270,10	33,76	193,05
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	5 960	71 521	1 370,77	274,15	34,27	195,95
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	6 169	74 024	1 418,75	283,75	35,47	202,81
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	6 246	74 949	1 436,48	287,30	35,91	205,35
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	6 433	77 197	1 479,57	295,92	36,99	211,51
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 690	80 285	1 538,75	307,76	38,47	219,97
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	6 824	81 891	1 569,53	313,92	39,24	224,37
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	6 841	82 096	1 573,45	314,70	39,34	224,93

SC-6

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	6 105	73 260	1 404,09	280,82	35,10	200,71
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	6 197	74 359	1 425,15	285,03	35,63	203,72
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	6 414	76 962	1 475,03	295,01	36,88	210,85
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	6 494	77 924	1 493,47	298,70	37,34	213,49
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	6 689	80 262	1 538,27	307,66	38,46	219,89
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	6 957	83 472	1 599,80	319,97	40,00	228,69
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	7 096	85 141	1 631,80	326,37	40,80	233,26
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	7 114	85 354	1 635,88	327,19	40,90	233,84

SC-7

En vigueur	Mensuel	Annuel	Hebdomadaire	Journalier	Horaire	Jour de relâche
§) 5 août 2020	6 423	77 076	1 477,23	295,45	36,93	211,17
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	6 519	78 232	1 499,39	299,88	37,48	214,34
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	6 747	80 970	1 551,87	310,38	38,79	221,84
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	6 831	81 982	1 571,27	314,26	39,27	224,61
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	7 036	84 441	1 618,41	323,69	40,45	231,35
Y) 5 août 2023 - Rajustement de marché	7 317	87 819	1 683,15	336,64	42,07	240,60
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	7 463	89 575	1 716,81	343,37	42,91	245,41
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	7 482	89 799	1 721,10	344,23	43,02	246,02

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

- a. L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- c. Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de marché propre au sous-groupe de 4,00 % pour une augmentation totale composée de 13,939% des taux du 5 août 2020.

Annexe « B » : Régime de travail traditionnel

1. Durée du travail

Sauf disposition contraire des annexes « C », « D » et « E », les heures de travail sont :

- a.
 - i. huit (8) heures par jour,
 - ii. en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine,
et
 - iii. que les deux (2) jours de repos soient consécutifs.
- b. Les employé-e-s qui effectuent des quarts en mer suivent normalement l'un ou l'autre des deux (2) horaires de travail suivants :
 - i. quatre (4) heures de travail et huit (8) heures de temps libre;
ou
 - ii. six (6) heures de travail et six (6) heures de temps libre.
- c. Les employé-e-s dont la durée du travail est conforme à l'alinéa a) et qui ne sont pas affectés à des quarts accomplissent leurs heures journalières de travail dans les limites d'une période de douze (12) heures, comme le détermine à l'occasion le capitaine ou le commandant du navire. Dans le cas des employé-e-s qui ne sont pas affectés au Service des vivres, ces heures sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas.
- d. Les heures de travail des employé-e-s qui travaillent habituellement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas
et
l'horaire de travail journalier se situe entre 6 h et 18 h, et il faut donner aux employé-e-s un préavis de quarante-huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.
- e. « **jour de repos** » désigne, pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle il ou elle n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 0 h.
- f. Une pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu de la journée de travail. D'autre part, il est reconnu que les pauses-repas des employé-e-s peuvent être décalées, mais l'employeur fera tout en son pouvoir pour arranger des pauses-repas à des heures qui soient convenables pour les employés.

2. Se présenter en prévision du départ

- a. Lorsque l'employé-e est autorisé à s'absenter du navire pendant ses heures hors service, le capitaine ou le commandant doit l'informer de l'heure à laquelle la permission à terre expirera. S'il n'est pas possible de déterminer cette heure et que le navire est mis en disponibilité, l'employé-e doit indiquer à son supérieur où et comment on peut le joindre;

l'employeur ne sera pas tenu responsable si les employé-e-s ne sont pas informés de l'heure de départ en raison de leur absence du lieu qu'ils ou elles avaient indiqué.

- b. Si un employé-e ne peut rejoindre son navire parce que ce dernier prend la mer avant l'heure de départ affichée ou avant le délai qui lui a été accordé au sous-alinéa (1), et à condition que l'employeur juge la chose possible :
 - i. l'employé-e sera transporté au port où le navire fera sa première (1^{re}) escale ou à tout autre point de contact avec le navire, aux frais de l'employeur,
ou
 - ii. s'il y a du travail à faire, il ou elle y sera affecté suivant sa classe jusqu'à ce qu'il ou elle puisse retourner à son navire,
ou
 - iii. il ou elle peut prendre les crédits de congé compensateur et/ou de congé annuel qu'il ou elle a acquis jusqu'au moment du départ du navire.
- c. Lorsque l'employé-e se présente à bord du navire en prévision de son départ conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage du navire ou par ailleurs fixée par le capitaine ou le commandant, il ou elle a droit au plus élevé des montants suivants :
 - i. la rémunération au taux applicable pour le travail effectué ce jour-là,
ou
 - ii. une (1) heure de rémunération au taux horaire normal, à condition que le navire soit à son port d'attache.

3. Se présenter pour une mission de RES

- a. L'employé-e qui, après avoir effectué ses heures de travail prévues et quitté la propriété de l'employeur, doit ensuite y revenir pour participer à une mission de recherche et de sauvetage (RES) à bord d'un navire dont la fonction principale n'est pas de procéder à des opérations de recherche et de sauvetage, reçoit la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - i. la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour toutes les heures effectuées en sus de ses heures de travail prévues,
ou
 - ii. la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux normal.
- b. Lorsque l'employeur exige qu'un navire assujéti aux dispositions de la présente annexe soit en disponibilité, l'employé-e qui est affecté à ce navire et qui doit être disponible pendant les heures hors service est rémunéré au taux d'une (1) heure pour toute période de huit (8) heures ou partie de cette période où il ou elle est affecté au navire pendant sa période de disponibilité.
 - i. Il n'est pas versé d'indemnité si l'employé-e est incapable de se rendre au navire et de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

- ii. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se rendre au navire et de se présenter au travail immédiatement touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - A. la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,
 - B. trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.
- iii. Les employé-e-s en disponibilité qui doivent se rendre au navire uniquement afin d'être disponibles pour leur prochaine période de travail sont rémunérés conformément à l'alinéa 2c). Se présenter en prévision du départ.
- iv. Les modalités de disponibilité ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui sont à bord de navires en mer.

4. Indemnité de présence

- a. L'employé-e qui travaille normalement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart et qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos a droit à la rémunération des heures de travail effectuées ou à un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, selon le plus élevé de ces deux (2) montants.
- b. Le temps de déplacement de l'employé-e pour se rendre au travail ou rentrer chez lui ou chez elle n'est pas pris en compte dans le calcul des heures de travail effectuées.

5. Congé annuel payé

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à huit (8) heures par jour.

6. Congé de maladie payé

Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé de maladie correspond à huit (8) heures par jour.

7. Rémunération du travail effectué un jour férié

Lorsque l'employé-e travaille un jour férié, il ou elle a droit, en plus de la rémunération de huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à une rémunération :

- a. à temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures;
- et
- b. à temps double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail;
- ou

- c. lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du paragraphe de rémunération des heures supplémentaires de l'appendice « G », Dispositions particulières (équipages de navires), il ou elle doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, une indemnité à temps double (2) pour les heures de travail effectuées.
- d. La rémunération touchée en vertu du présent article sera payée, sauf dans les cas où l'employé-e-s demande que cette rémunération soit convertie et accumulée en congé compensateur. La rémunération touchée en vertu du présent article et accumulée en congé compensateur est assujettie au sous-alinéa 2.03f)(ii) du présent appendice.

Annexe « C » : Régime de travail basé sur une moyenne de 42 heures

1. Interprétation et définitions

Pour les équipages de navires mentionnés à l'annexe « C » :

- a. « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe;
- b. « **jour de repos** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à l'heure désignée du changement d'équipe ou immédiatement après un jour de repos précédent faisant partie d'une période ininterrompue de jours de repos consécutifs et contigus.

Pour les employé-e-s mentionnés à l'alinéa c) de l'article sur la durée du travail et des heures supplémentaires, dans la présente annexe :

- c. « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à 0 h;
- d. « **jour de repos** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 0 h.

2.01 Congé annuel

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel au taux prévu pour ses années d'emploi continu conformément aux dispositions relatives au congé annuel payé, pour chaque mois civil où il ou elle touche au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération.
- b. Les heures de congé annuel payé que l'employé-e a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre d'heures établies conformément aux dispositions relatives au congé annuel payé par le facteur un virgule quarante-sept (1,47).
- c. Si l'employé-e quitte le groupe équipages de navires ou cesse d'être assujetti au régime de travail mentionné à l'annexe « C », ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précitée.

2.02 Congé annuel payé

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire assujettis à l'article 36.01c).

3. Congé de maladie payé

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congés de maladie au taux prescrit dans Généralités, Congé de maladie payé, pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche, au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération.
- b. Les crédits de congé de maladie que l'employé-e a accumulés doivent être convertis, en multipliant le nombre de crédits de congé de maladie accumulés par un facteur de un virgule zéro cinq (1,05).
- c. Si un employé-e quitte le groupe équipage de navires ou le régime de travail mentionné à l'annexe « C », ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précisée.
- d. Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire assujettis à l'article 36.01c).
- e. Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions pertinentes, l'employeur peut, à sa discrétion accorder un congé de maladie payé pour une période pouvant aller jusqu'à deux cent dix (210) 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 motifs autres que le décès ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

4. Repas et logement

Nonobstant les paragraphes 7.01, 7.02 et 7.03, mais sous réserve du paragraphe 7.06, Généralités, Repas et logement, lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités de cette nature liées au travail, l'employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces dépenses dépassent les montants prévus aux paragraphes 7.01, 7.02 ou 7.03.

5. Indemnité de cessation d'emploi

Aux fins du présent article, le « taux de rémunération hebdomadaire » correspond au taux de rémunération horaire de l'employé-e énoncé à l'annexe « A », multiplié par quarante-trois (43), selon la classification de l'employé-e indiquée dans le certificat de nomination.

6. Durée du travail et heures supplémentaires

6.01 Durée du travail

- a. Pour satisfaire aux nécessités du service, les horaires de travail peuvent être établis de telle sorte que les employé-e-s travaillent en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine.
- b. Sous réserve de l'alinéa c) qui suit, les employé-e-s ont droit à la rémunération à taux et demi (1 1/2) des heures de travail effectuées en sus de quarante (40) heures par semaine mais ne dépassant pas une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.

- c. Les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s affectés aux bateaux-pompes ou aux patrouilles de sécurité du ministère de la Défense nationale ou au Centre de sauvetage de la Garde côtière :
 - i. sous réserve de Généralités, Rémunération des heures supplémentaires, mais nonobstant toutes autres dispositions de la présente convention, les employé-e-s ont le droit d'être rémunérés à taux et demi (1 1/2) pour les heures effectuées en sus d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine.
- d. Les employé-e-s visés aux alinéas a) et b) ci-dessus peuvent quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine.

6.02 Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai d'une (1) heure.

6.03 Sauf pour les opérations de recherche et de sauvetage et les opérations de remorqueurs-incendie, l'employeur s'efforcera de donner un préavis de vingt-quatre (24) heures pour tout changement de l'heure du début de la journée de travail prévue à l'horaire.

6.04 Rémunération des heures supplémentaires

- a. Lorsque l'employé-e est tenu de travailler continuellement, sans une interruption d'au moins six (6) heures, il ou elle continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures travaillées, pourvu :
 - i. qu'il ou elle ait travaillé plus de vingt (20) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement douze (12) heures par jour.
- b. L'employé-e assujetti aux alinéas 6.01a) et b) relatifs à la durée du travail qui sont énoncés ci-dessus a droit à la rémunération à taux double (2) tous les deux (2) jours où il ou elle travaille, à partir du premier (1^{er}) jour de travail, au cours de toute période ininterrompue de jours de repos consécutifs.
- c. Toutes les heures supplémentaires acquises et toute la rémunération touchée pour l'exécution de fonctions de sécurité ou pour un travail effectué un jour férié désigné sont accumulées en congé compensateur

La rémunération touchée en vertu du présent article qui est accumulée en congé compensateur est assujettie aux dispositions de l'alinéa 2.03f(ii) du présent appendice.

Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé, en congé ou par paiement, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'employeur.

7. Rémunération du travail effectué un jour férié

Lorsque l'employé-e travaille un jour férié, il ou elle a droit, en plus de la rémunération de huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à une rémunération :

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures;
et
- b. à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail;
ou
- c. lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du paragraphe de rémunération des heures supplémentaires de l'appendice « G », Dispositions particulières (équipages de navires), il ou elle doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, une indemnité à temps double (2) pour les heures de travail effectuées.

Annexe « D » : Régime de travail basé sur une moyenne de 46,6 heures

1. Généralités

Les navires de type 400 fonctionneront selon ce régime de travail et ne seront pas soumis à un autre régime de travail à moins d'un consentement mutuel entre les parties.

2. Interprétation et définitions

- a. « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe;
- b. « **jour de repos** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à l'heure désignée du changement d'équipe ou immédiatement après un jour de repos précédent faisant partie d'une période ininterrompue de jours de repos consécutifs et contigus.

3. Congé annuel payé

3.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel au taux prévu pour ses années d'emploi continu tel qu'établi à l'article 37 de la convention collective, pour chaque mois civil où il ou elle touche au moins quatre-vingt-treize (93) heures de rémunération.

3.02 Les heures de congé annuel payé que l'employé-e a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre d'heures établies conformément à l'article 20 par le facteur de un virgule six mille deux cent soixante-quinze (1,6275).

3.03 Si l'employé-e quitte le groupe équipages de navires ou cesse d'être assujetti au régime de travail mentionné à l'annexe « D », ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précitée.

3.04 Congé annuel

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, assujettis à l'article 36.01c).

4. Congé de maladie payé

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie au taux prévu à Généralités, Congé de maladie payé, pour chaque mois civil où il ou elle touche au moins quatre-vingt-treize (93) heures de rémunération.
- b. Les crédits de congé de maladie que l'employé-e a accumulés doivent être convertis, en multipliant le nombre de crédits de congé de maladie accumulés par un facteur de 1 165.

- c. Lorsque l'employé-e quitte le groupe équipages de navires ou cesse d'être assujetti au régime de travail mentionné à l'annexe « D », ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précisée.
- d. Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire assujettis à l'article 36.01c).
- e. Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions relatives au congé de maladie payé, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé, pour une période pouvant aller jusqu'à deux cent trente-trois (233) 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 motifs autres que le décès, ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

5. Article 25 : repas et logements

Nonobstant les paragraphes 7.01, 7.02 et 7.03, mais sous réserve du paragraphe 7.06, Généralités, Repas et logements, lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités de cette nature liées au travail, l'employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces dépenses dépassent les montants prévus aux paragraphes 7.01, 7.02 ou 7.03.

6. Article 29 : indemnité de cessation d'emploi

Aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » correspond au taux de rémunération horaire de l'employé-e énoncé à l'annexe « A », multiplié par quarante-six (46), selon la classification de l'employé-e indiquée dans le certificat de nomination.

7. Durée du travail et heures supplémentaires

7.01 Pour satisfaire aux nécessités du service :

- a. les heures de travail normales de l'employé-e sont une combinaison d'heures exécutées et d'heures de « service d'attente » commandé, totalisant en moyenne vingt-huit (28) heures de travail et cinquante-six (56) heures de service d'attente commandé par semaine et, aux fins de la rémunération, équivalant à une moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures au taux hebdomadaire normal.

L'employé-e « en service d'attente » commandé a droit à une rémunération compensatrice équivalant à un sixième (1/6) de son taux normal pour chaque demi-heure (1/2) de service d'attente commandé.

Quand l'employé-e est tenu de travailler, l'indemnité prévue pour le service d'attente commandé ne s'applique pas.

- b. lorsque l'employé-e est en « service d'attente » commandé, il ou elle doit être en tout temps disponible pour travailler.
- c. durant les heures en service d'attente commandé, le personnel du navire doit être en mesure de répondre à un appel de recherche et de sauvetage (RES) dans un délai de trente (30) minutes.

Sauf pour les opérations de recherche et de sauvetage, l'employeur s'efforcera de donner un préavis de vingt-quatre (24) heures pour tout changement de l'heure du début de la journée de travail prévue à l'horaire.

Rémunération des heures supplémentaires

- d. Lorsque l'employé-e est tenu de faire des heures supplémentaires lors de sa journée de travail prévue à l'horaire, il ou elle a droit de toucher une fois et demie (1 1/2) le taux horaire pour les huit (8) premières heures de temps supplémentaire et le taux double (2) pour toutes les heures supplémentaires en sus des huit (8) heures supplémentaires consécutives dans toute période contiguë.
- e. Lorsque l'employé-e est tenu de travailler continuellement, sans une interruption d'au moins six (6) heures, il ou elle continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures travaillées, pourvu qu'il ou elle ait travaillé plus de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement huit (8) heures par jour.
- f. Toutes les heures supplémentaires acquises et toute la rémunération touchée pour l'exécution de fonctions de sécurité ou pour un travail effectué un jour férié désigné sont accumulées en congé compensateur.
La rémunération touchée en vertu de la présente annexe « E » accumulée en congé compensateur est assujettie aux dispositions du sous-alinéa 2.03f)(ii) du présent appendice. Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé, en congé ou par paiement, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'employeur.
- g. Lorsqu'un employé-e prend un congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le groupe et le niveau qui étaient les siens lorsqu'il ou elle l'a acquis et au taux de ce sous-groupe et de ce niveau en vigueur le jour où il ou elle débute ce congé. Le congé compensateur sera épuisé selon l'ordre dans lequel il a été acquis, en commençant par les crédits les plus anciens.
- h. L'employé-e a le droit d'être rémunéré à taux double (2) tous les deux (2) jours où il ou elle travaille, à partir du premier (1er) jour de travail, au cours de toute période ininterrompue de jours de repos consécutifs.

8. Rémunération du travail effectué un jour férié

Lorsque l'employé-e travaille un jour férié, il ou elle a droit, en plus de la rémunération de huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à une rémunération :

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures;
et
- b. à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail;
ou
- c. lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du paragraphe de rémunération des heures supplémentaires de l'appendice « G », Dispositions particulières (équipages de navires), il ou elle doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, une indemnité à temps double (2) pour les heures de travail effectuées.

Annexe « E » : Régime d'accumulation des jours de relâche

La présente a pour objet de confirmer l'accord intervenu entre l'employeur et l'AFPC au sujet de l'exploitation de certains navires, ou d'autres situations où l'employeur juge souhaitable que le travail se poursuive de manière ininterrompue, selon le régime d'accumulation des jours de relâche.

L'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour permettre à l'employé-e qui en fait la demande par écrit de ne pas servir sur les navires qui fonctionnent selon un régime d'accumulation des jours de relâche. L'employeur examine la demande de l'employé-e en étudiant les vacances régionales sur les navires qui fonctionnent selon un régime d'équipage autre que ceux qui fonctionnent selon un régime d'accumulation des jours de relâche et les activités côtières régionales pour lesquelles l'employé-e peut être compétent.

Le nombre de navires exploités selon le régime d'accumulation des jours de relâche peut être modifié de temps à autre après consultation entre les parties. Les navires actuels qui ne sont pas assujettis à un tel régime, sauf les navires définis aux alinéas a) et b) ci-dessous, ne peuvent pas être inscrits en permanence dans le régime d'accumulation des jours de relâche sans consentement mutuel de l'employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada :

- a. les navires qui ne fonctionnent pas actuellement selon le système d'accumulation des jours de relâche et dont les membres d'équipage du navire sont réaffectés à d'autres navires de la flotte;
- b. les navires qui ne fonctionnent pas actuellement selon le système d'accumulation des jours de relâche et dont les membres d'équipage se voient offrir un autre poste au même niveau et de la même classification sur un autre navire dans le même port d'attache à moins d'une entente contraire entre l'employeur et l'employé-e.

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe équipages de navires, les conditions suivantes s'appliquent.

1. Généralités

- a. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur exploite les navires concernés selon le régime d'accumulation des jours de relâche. En vertu de ce régime, tous les jours sont considérés comme des jours de travail et il n'y a pas de jours de repos.
- b. « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle l'employé-e est habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe.
- c. « **jour de relâche** » désigne un jour de repos rémunéré auquel a droit après un certain nombre de jours l'employé-e qui est assujetti au régime d'accumulation des jours de relâche. Un jour de relâche est réputé faire partie du cycle de travail et, comme tel, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé.
- d. L'employé-e est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours.

- e.
 - i. La journée de travail comprend une période de travail de douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'employé-e est en congé autorisé payé autre qu'un congé compensateur ou un congé annuel payé, il ou elle accumule un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en plus de sa rémunération pour ce jour.
 - ii. Le jour de relâche auquel le sous-alinéa e)(i) fait référence est de un virgule trente-six (1,36) pour les employé-e-s qui travaillent sur les navires exploités en vertu de l'entente sur l'horaire de travail connue également sous le nom de 10-2-1.
- f. Pour conserver son taux de rémunération hebdomadaire, l'employé-e doit :
 - i. soit travailler,
 - ii. soit être en jour de relâche,
ou
 - iii. être en congé payé autorisé.
- g. Lorsque l'employé-e ne travaille pas et qu'il ou elle n'est ni en jour de relâche ni en congé autorisé payé, sa rémunération normale est réduite d'un montant équivalant à son taux de rémunération un jour de relâche pour chaque jour d'absence, sauf si on lui a accordé une avance sur ses crédits de jours de relâche.
- h.
 - i. Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris comme jours de repos payés. Toutefois, dans les cas de cessation d'emploi ou de nomination permanente à un poste qui donne lieu à une affectation qui n'est pas sur un navire fonctionnant selon le régime d'accumulation des jours de relâche ou qui n'est pas dans le même ministère ou la même région, les jours de relâche sont payés.
 - ii. Nonobstant l'alinéa h)(i), à la demande de l'employé-e-s et avec l'accord de l'employeur, les jours de relâche peuvent être convertis en congé compensateur, équivalant à son taux de rémunération des jours de relâche.
 - iii. Les jours de relâche accumulés en congé compensateur sont assujettis aux dispositions du paragraphe 2.03f(ii) du présent appendice.
 - iv. Un jour de relâche acquis payé conformément à l'alinéa h)(i) sera rémunéré au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5).

2. Attribution anticipée des crédits de jours de relâche

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder par anticipation des crédits de jours de relâche à l'employé-e, mais les crédits accumulés par la suite sont réduits en conséquence.

En cas de cessation d'emploi pour une raison autre que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre les avances sur les sommes dues à l'employé-e.

3. Congé - Interprétation

Un congé de maladie payé ou un congé pour accident du travail ne peut être accordé que pendant les périodes de travail.

4. Administration

- a. Les crédits de jours de relâche sont accumulés au taux de rémunération du sous-groupe et du niveau auquel ils ont été acquis.
- b. Les crédits de jour de relâche peuvent être calculés au prorata par rapport aux heures d'un jour normal de travail.
- c. Les jours de relâche déplacés par des congés annuels peuvent être rémunérés selon les directives de l'employeur. L'employé-e a l'option de convertir ses jours en paiement ou en congé compensateur. S'il ou elle choisit le paiement, les jours de relâche déplacés sont payés au taux de rémunération prévu pour ceux-ci multiplié par un virgule cinq (1,5) jour de relâche déplacé par des congés annuels, et par deux virgule zéro (2,0) dans le cas des jours de relâche déplacés par des congés annuels.
- d. L'employé-e qui se présente au travail sans qu'on l'ait prévenu de ne pas le faire et qui reste à terre en attendant de monter à bord du navire pour le changement d'équipe est considéré au travail et a droit aux repas et au logement conformément à Généralités, Repas et logement.
- e. S'il modifie la période hors service prévue, l'employeur rembourse à l'employé-e la partie non remboursable des contrats de voyage et des réservations faites par l'employé-e pour la période en question, sous réserve de la présentation des pièces justificatives exigées par l'employeur. L'employé-e fait tout son possible pour limiter les pertes ainsi encourues et en fournit la preuve à l'employeur.
- f. À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'employeur, la rémunération acquise en vertu des jours fériés peut être convertie en congé compensateur.

5. Congé annuel payé

- a. Aux fins de l'attribution des congés annuels aux employé-e-s qui commencent à participer au régime d'accumulation des jours de relâche prévu à la présente annexe ou qui y sont déjà assujettis, tous les crédits de congé annuel sont multipliés par le facteur deux virgule un (2,1)*. Dans le cas des employé-e-s qui cessent de participer au régime, les crédits de congé sont multipliés par le facteur inverse.
- b. **Congé annuel**

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à douze (12) heures par jour.

* On obtient ce facteur en divisant le nombre d'heures effectuées selon le Régime d'accumulation des jours de relâche, soit (7 x 12 = 84), par le nombre d'heures que prévoit le régime de travail traditionnel, soit (5 x 8 = 40), ce qui donne deux virgule un (2.1).

6. Jours fériés payés

- a. Pour chaque jour férié où il ou elle ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération normale pour cette journée plus huit (8) heures de rémunération au taux normal, et un jour de relâche est déduit de ses crédits de jours de relâche.
- b. Pour chaque jour férié pendant lequel l'employé-e est tenu de travailler et travaille effectivement :
 - i. il ou elle touche, en sus de sa rémunération normale et du facteur des jours de relâche, une somme équivalant à deux virgule cinquante (2,50) jours de relâche;
 - ii. il ou elle a le droit d'être rémunéré selon le paragraphe ci-dessous concernant la rémunération des heures supplémentaires pour le travail effectué un jour férié, en sus de douze (12) heures.
- c. Pour chaque jour férié qu'il ou elle est censé travailler, mais qu'il ou elle est autorisé à prendre en congé, l'employé-e touche sa rémunération normale pour un jour de relâche et a droit à un crédit de jour de relâche pour la journée. Le crédit de jour de relâche n'est pas déduit des crédits de jours de relâche de l'employé-e, et ce dernier ou cette dernière n'a droit à aucune autre rémunération supplémentaire.
- d. À la demande de l'employé-e-s et avec le consentement de l'employeur, la rémunération touchée en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus peut être convertie en congé compensateur. La rémunération touchée en vertu de la présente annexe qui est accumulée en congé compensateur est assujettie aux dispositions du sous-alinéa 2.03f(ii) du présent appendice. Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé, en congé ou par paiement, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'employeur.

7. Congé de maladie payé

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie au taux indiqué au paragraphe 5.01 de Généralités, Congé de maladie payé, pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche au moins deux (2) semaines de rémunération.
- b. Les jours de congé de maladie que l'employé-e a accumulés doivent être convertis en heures en multipliant le nombre de crédits de congé de maladie accumulés par 2.1.
- c. Si un employé-e quitte le régime ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précisée.
- d. Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé de maladie correspond à douze (12) heures par jour.
- e. Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions pertinentes, l'employeur peut, à sa discrétion accorder un congé de maladie payé pour une période pouvant aller jusqu'à trois cents (300) 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 motifs autres que le décès ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

8. Indemnité de cessation d'emploi

Aux fins de l'article, le « taux de rémunération hebdomadaire » correspond au taux de rémunération des jours de relâche de l'employé-e indiqué à l'annexe, Taux de rémunération des équipages de navire, multiplié par sept (7), selon la classification de l'employé-e indiquée dans le certificat de nomination.

9. Déplacement

L'employé-e-s assujetti à la présente annexe qui se déplace un jour de relâche conformément aux dispositions de la convention collective a droit au temps de déplacement en vertu de l'article 34 et du paragraphe 11 du présent appendice.

10. Durée du travail et heures supplémentaires

10.01 La rémunération des heures supplémentaires est assujettie :

- a. aux dispositions de l'appendice « G », Généralités, mais les sous-alinéas d)(ii) et d)(iii) ne s'appliquent pas;
et
- b. l'employé-e a le droit d'être rémunéré au taux et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures normales de travail prévues à l'horaire, sauf s'il ou elle travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives sans avoir six (6) heures consécutives de repos, auquel cas il ou elle est rémunéré au taux double (2) pour toutes les heures effectuées en sus de dix-huit (18) heures;
- c. l'employé-e est rémunéré au taux et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures normales de travail prévues à l'horaire. Il ou elle est rémunéré au taux double (2) s'il ou elle fait plus de six (6) heures supplémentaires en sus de ses heures normales de travail prévues à l'horaire.

10.02 L'employé-e peut quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine ou du commandant.

10.03 Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans un

10.04 Toutes les heures supplémentaires acquises et toute la rémunération touchée pour l'exécution de fonctions de sécurité sont accumulées en congé compensateur.

La rémunération touchée en vertu de la présente annexe « E » accumulée en congé compensateur est assujettie au sous-alinéa 2.03f)(ii) du présent appendice.

Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé, en congé ou par paiement, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'employeur.

10.05 Lorsque l'employé-e prend un congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le sous-groupe et le niveau qui étaient les siens lorsqu'il ou elle l'a acquis et au taux de ce sous-groupe en vigueur le jour où il ou elle prend son congé.

11. Navires sans quart

a. Disponibilité

Lorsque l'employeur exige de l'employé-e qui travaille sur un navire sans quart qu'il ou elle soit en disponibilité durant la période hors service, l'employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à une (1) heure de rémunération au taux normal pour toute période de huit (8) heures ou partie de cette période pendant laquelle il ou elle est en disponibilité.

b. Heures de travail

Les heures de travail sur un navire sans quart doivent être consécutives.

Lettre d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

Par conséquent, en application de l'article 21 : consultation mixte, les représentants de la gestion de la Garde côtière canadienne conviennent de consulter l'Alliance avant d'assujettir un navire à l'horaire de travail connue également sous le nom de 10-2-1.

Sauf dans les cas d'urgence ou de situations imprévues, la gestion de la Garde côtière canadienne s'efforcera de fournir les plus de préavis possible avant d'assujettir un navire à l'horaire de travail stipulé ci-dessus.

Annexe « F » : Indemnité de travail salissant

1. Tout employé-e tenu :
 - a. de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes;
ou
 - b. de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, de travailler sur le dessus des chaudières à vapeur sous pression, de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air;
ou
 - c. d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il ou elle participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant;
ou
 - d. de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'employé-e à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant.

touche, en plus du taux de rémunération auquel il ou elle a droit, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou une partie de cette période.

2. L'exécution de toutes les tâches susmentionnées doit être autorisée au préalable par le capitaine.

****Annexe « G » : Indemnités spéciales**

Les équipages de navires qui ont une formation spécialisée et des qualifications spéciales ont droit aux indemnités suivantes s'ils se conforment aux critères qui y sont rattachés.

**

Indemnité de spécialiste en sauvetage

L'employé-e qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de deux cent quarante dollars (240 \$) chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

Indemnité pour application de la *Loi sur les pêches*

L'employé-e qui a suivi la formation exigée pour assurer l'application de la *Loi sur les pêches* touche une indemnité mensuelle de deux cent cinquante dollars (250 \$) chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'employeur peut lui demander de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.

L'employé-e qui a directement pour tâche de diriger (manœuvrer) l'embarcation pneumatique à coque rigide du navire pour transporter le personnel chargé de l'application de la *Loi sur les pêches* touche une indemnité quotidienne de quinze dollars (15 \$).

**

Indemnité pour abordage armé

L'employé-e qualifié touche une indemnité mensuelle de cent soixante-quinze dollars (175 \$) chaque mois au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'employeur peut lui demander de participer à un abordage armé.

Indemnité de plongée

L'employé-e qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de huit cents cinquante-huit dollars (858 \$). Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

Généralités

1. Les membres du groupe équipages de navires doivent demeurer qualifiés en permanence.
2. Ces indemnités sont comprises dans la rémunération aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.

Annexe « H » : Attribution des jours de congé

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur reconnaît qu'il est souhaitable d'accorder des congés aux temps et lieux qui permettent à l'employé-e de jouir de ses jours de congé chez lui ou chez elle de préférence, ou, dans un milieu qui lui offre des moyens de loisir.

À cette intention, l'employeur doit attribuer à chaque navire un port d'attache et, sous réserve des nécessités du service, il prend l'engagement suivant :

1. L'employeur accorde à l'employé-e un congé compensateur que celui-ci ou celle-ci passe à l'endroit où se trouve le port d'attache du navire, à moins que, d'un commun accord, l'employeur et l'employé-e en aient décidé autrement.
2. L'employeur accorde des jours de repos à l'employé-e, soit :
 - a. dans la localité du port d'attache du navire,
 - b. quand, de l'avis de l'employeur, l'employé-e est à une distance raisonnable de son lieu de résidence ou du port d'attache du navire,
 - c. dans un lieu qui, de l'avis de l'employeur, offre des installations de loisir appropriées,
 - d. en tout autre endroit qui peut convenir à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
3. Lorsque l'article 2 ci-dessus ne s'applique pas, l'employé-e travaille son jour de repos au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable ou, si de l'avis de l'employeur, il n'y a pas assez de travail et que l'employé-e ne travaille pas, il ou elle touche une demi-journée (1/2) de rémunération. S'il ou elle travaille moins d'une (1) journée, il ou elle touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux majoré applicable.

****Annexe « I » : Formation**

La présente annexe s'applique à la formation des employé-e-s visés aux annexes « C », « D » et « E ».

**

Définition

Par formation, on entend toute activité que l'employeur juge nécessaire pour aider l'employé-e à s'acquitter des fonctions qui lui ont été attribuées.

Les activités suivantes sont considérées comme des activités de formation :

- a. un cours donné par l'employeur,
- b. un cours offert par une maison d'enseignement reconnue,
- c. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'employé-e.

**

L'employeur répondra par écrit aux demandes de formation en temps opportun. S'il refuse, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.

La formation peut être à court terme ou à long terme. La formation à court terme ne dépasse pas vingt-huit (28) jours, tandis que la formation à long terme dépasse vingt-huit (28) jours.

Formation à court terme

Pendant la formation à court terme, l'employé-e respecte son « cycle de travail » normal. Lorsque l'employé-e doit suivre de la formation pendant la période normalement hors service de son cycle de travail, il ou elle est rémunéré au taux normal.

Formation à long terme

Pendant la formation à long terme, l'employé-e cesse temporairement d'être assujéti à son régime de travail, et il ou elle est rémunéré conformément à l'annexe « B ».

Autre

L'employé-e en formation visé à l'annexe « B » est rémunéré au taux normal pendant la formation prévue.

On rembourse à l'employé-e en formation toutes ses dépenses de voyage raisonnables.

Annexe « J » : Congé compensateur

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Alliance et l'employeur reconnaissent qu'il est mutuellement avantageux pour toutes les parties que les employé-e-s accumulent des congés compensateurs en prévision des périodes d'inactivité et/ou hors service.

Si les crédits de congé compensateur accumulés ne sont pas suffisants pour couvrir les périodes éventuelles d'inactivité opérationnelle, il se peut que les employé-e-s soient placés en position hors service, ce qui entraînerait une perte de rémunération pour une partie ou la totalité de la période non opérationnelle.

En conséquence, l'Alliance encourage les employé-e-s à accumuler et à conserver des crédits de congé compensateur suffisants pour couvrir :

1. les périodes pendant lesquelles le navire n'est pas en activité en raison du radoub, de réparations, de la mise en rade saisonnière, etc.,
et
2. les périodes pendant lesquelles l'employé-e n'est pas tenu de travailler en vertu d'un système de roulement ou de relève d'équipage.

Afin de faciliter cette accumulation de congés compensateurs, l'employeur s'engage à fournir aux employé-e-s un préavis aussi long que possible des périodes dont il est question aux alinéas (1) et (2) ci-dessus.

L'employeur reconnaît aussi qu'il est avantageux de permettre aux employé-e-s d'accumuler des crédits de congé compensateur dépassant trois cents (300) heures à des fins telles que la mise en rade saisonnière, les études et autres demandes raisonnables. Lorsque ces congés compensateurs accumulés ne servent pas au but demandé, ils sont payés.

Appendice « H » Services d'imprimerie (Surveillants) Dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s remplissant des fonctions de surveillant des Services d'imprimerie.

Durée du travail

1.01 Sous réserve des paragraphes 25.07 et 25.08, la semaine de travail normale est établie de façon que les employé-e-s travaillent trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

Administration de la paye

2.01 Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail avant son décès s'applique jusqu'à la fin du mois de son décès. Ce salaire ainsi acquis, qui n'a pas été versé à l'employé-e, est versé à sa succession.

Indemnité de rentrée au travail

3.01 Si l'employé-e rentre au travail pour son poste d'horaire, il ou elle a droit, au minimum, à la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération selon son taux de rémunération horaire.

3.02

- a. Lorsqu'un employé-e est requis de rentrer au travail et qu'il ou elle rentre au travail pendant une interruption de fin de semaine, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.
- b. Le paiement minimum prévu à l'alinéa 3.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum selon le paragraphe 65.05 de la présente convention.

3.03 Les paragraphes 3.01 et 3.02 ne s'appliquent pas si l'employé-e ne reçoit pas un préavis raisonnable de ne pas rentrer au travail, soit parce qu'il ou elle est absent de chez lui ou chez elle, soit en raison d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.

Déplacement entre les chantiers de travail

4.01 Tout employé-e qui travaille normalement dans un établissement et qui est tenu de se rendre, pour y travailler, à un autre établissement situé à l'intérieur d'une même zone d'affectation au cours de ses heures de travail normales ou immédiatement après, est rémunéré, au taux applicable, pour le temps de déplacement normal qu'il ou elle met à se rendre à cet autre établissement.

Annexe « A » : Groupe PR(S) - Services d'imprimerie (Surveillants) Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 5 août 2020
- A) En vigueur à compter du 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération
- B) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération
- X) En vigueur à compter du 5 août 2022 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération
- Y) En vigueur à compter du 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales
- D) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération
- Z) En vigueur à compter du 5 août 2024 - Rajustement salarial

PR(S)-1

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 5 août 2020	55 306	57 660	60 110	62 665	65 327	68 106	70 998
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de rémunération	56 136	58 525	61 012	63 605	66 307	69 128	72 063
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	58 101	60 573	63 147	65 831	68 628	71 547	74 585
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	58 827	61 330	63 936	66 654	69 486	72 441	75 517
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	60 592	63 170	65 854	68 654	71 571	74 614	77 783
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	60 895	63 486	66 183	68 997	71 929	74 987	78 172
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	62 113	64 756	67 507	70 377	73 368	76 487	79 735
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	62 268	64 918	67 676	70 553	73 551	76 678	79 934

PR(S)-2

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 5 août 2020	62 296	64 942	67 704	70 580	73 582	76 709	79 969

A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de émunération	63 230	65 916	68 720	71 639	74 686	77 860	81 169
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	65 443	68 223	71 125	74 146	77 300	80 585	84 010
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	66 261	69 076	72 014	75 073	78 266	81 592	85 060
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	68 249	71 148	74 174	77 325	80 614	84 040	87 612
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	68 590	71 504	74 545	77 712	81 017	84 460	88 050
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	69 962	72 934	76 036	79 266	82 637	86 149	89 811
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	70 137	73 116	76 226	79 464	82 844	86 364	90 036

PR(S)-3

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 5 août 2020	69 972	72 943	76 045	79 274	82 648	86 158	89 820
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de émunération	71 022	74 037	77 186	80 463	83 888	87 450	91 167
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	73 508	76 628	79 888	83 279	86 824	90 511	94 358
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	74 427	77 586	80 887	84 320	87 909	91 642	95 537
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	76 660	79 914	83 314	86 850	90 546	94 391	98 403
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	77 043	80 314	83 731	87 284	90 999	94 863	98 895
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	78 584	81 920	85 406	89 030	92 819	96 760	100 873
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	78 780	82 125	85 620	89 253	93 051	97 002	101 125

PR(S)-4

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 5 août 2020	78 370	81 700	85 171	88 794	92 567	96 500	100 604
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de émunération	79 546	82 926	86 449	90 126	93 956	97 948	102 113
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	82 330	85 828	89 475	93 280	97 244	101 376	105 687
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	83 359	86 901	90 593	94 446	98 460	102 643	107 008
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	85 860	89 508	93 311	97 279	101 414	105 722	110 218
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	86 289	89 956	93 778	97 765	101 921	106 251	110 769
D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	88 015	91 755	95 654	99 720	103 959	108 376	112 984
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	88 235	91 984	95 893	99 969	104 219	108 647	113 266

PR(S)-5

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
§) 5 août 2020	87 821	91 556	95 449	99 503	103 734	108 139	112 739
A) 5 août 2021 – Augmentation des taux de émunération	89 138	92 929	96 881	100 996	105 290	109 761	114 430
B) 5 août 2022 - Augmentation des taux de rémunération	92 258	96 182	100 272	104 531	108 975	113 603	118 435
X) 5 août 2022 - Rajustement salarial	93 411	97 384	101 525	105 838	110 337	115 023	119 915
C) 5 août 2023 - Augmentation des taux de rémunération	96 213	100 306	104 571	109 013	113 647	118 474	123 512
Y) 5 août 2023 - Rajustement aux lignes salariales	96 694	100 808	105 094	109 558	114 215	119 066	124 130

D) 5 août 2024 - Augmentation des taux de rémunération	98 628	102 824	107 196	111 749	116 499	121 447	126 613
Z) 5 août 2024 - Rajustement salarial	98 875	103 081	107 464	112 028	116 790	121 751	126 930

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

- L'augmentation à la première année (2021) (c'est-à-dire, « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 1,50 % des taux du 5 août 2020.
- Les augmentations de la deuxième année (2022) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 6,366 % des taux du 5 août 2020.
- Les augmentations de la troisième année (2023) (c'est-à-dire, « C » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième années plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour une augmentation totale composée de 10,104 % des taux du 5 août 2020.

Notes sur la rémunération

Augmentations d'échelon de rémunération

- La période d'augmentation d'échelon de rémunération est de douze (12) mois.
- L'employé-e indéterminé nommé après le 1^{er} septembre 1988 à un poste de l'unité de négociation, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou après recrutement dans la fonction publique, aura droit à une augmentation d'échelon de rémunération douze (12) mois après sa nomination.
- La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
- 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.

****Appendice « I » Réaménagement des effectifs**

Table des matières

- Généralités
 - **Application
 - Convention collective
 - Objectifs
 - **Définitions
 - Autorisations
 - Contrôle
 - **Documents de référence
 - **Demandes de renseignements
- Partie I - Rôles et responsabilités
 - **1.1 Ministères ou organisations
 - 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
 - 1.3 Commission de la fonction publique
 - 1.4 Employé-e-s
- Partie II - Avis officiel
 - **2.1 Ministère ou organisation
- Partie III - Réinstallation d'une unité de travail
 - **3.1 Généralités
- Partie IV - Recyclage
 - 4.1 Généralités
 - **4.2 Employé-e-s excédentaires
 - **4.3 Personnes mises en disponibilité
- Partie V - Protection salariale
 - 5.1 Poste d'un niveau inférieur
- Partie VI - Options offertes aux employé-e-s
 - 6.1 Généralités
 - 6.2 Programmes de départ volontaire
 - 6.3 Échange de postes
 - **6.4 Options
 - 6.5 Prime de maintien en fonction
- Partie VII - Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution
 - Préambule
 - 7.1 Définitions
 - 7.2 Généralités

- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ
- Annexe « A » - Énoncé des principes régissant la pension
- Annexe « B » - Mesure de soutien à la transition (MST)
- Annexe « C » - Rôle de la CFP dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

Généralités

Application

**

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a la prépondérance.

Objectifs

L'employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'administration publique centrale leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (deputy head)

A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Administration publique centrale (Core Public Administration)

Postes dans les ministères ou les organisations, ou autres secteurs de l'administration publique fédérale dont les noms figurent aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, et pour lesquels la Commission de la fonction publique est seule autorisée à faire les nominations.

Avis de mise en disponibilité (layoff notice)

Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un (1) mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative)

Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'administration publique centrale à une entité qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Échange de postes (alternation)

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (surplus employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été officiellement déclaré excédentaire par écrit par son administrateur général.

Employé-e optant (opting employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la section 6.4 du présent appendice.

Employé-e touché (affected employee)

Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (guarantee of a reasonable job offer)

Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalent à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

Mesure de soutien à la transition (transition support measure)

Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service, comme l'indique l'annexe « B ».

Ministère ou organisation d'accueil (appointing department or organization)

Ministère ou organisation qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère ou organisation d'attache (home department or organization)

Ministère ou organisation qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (accelerated layoff)

Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer)

Offre d'emploi pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas.

L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pourvu que :

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé en vigueur à la date de l'offre;
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Organisation (organization)

Tout conseil, agence, commission ou autre organisme dont le nom figure aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui n'est pas un ministère.

Personne mise en disponibilité (laid-off person)

Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 64(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 41(4) et de l'article 64 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Priorité d'employé-e excédentaire (surplus priority)

Priorité de nomination accordée en vertu de l'article 5 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 40 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* aux employés excédentaires afin de leur permettre d'être nommés en priorité à d'autres postes dans l'administration publique centrale pour lesquels ils rencontrent les exigences essentielles.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (twelve [12]-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (layoff priority)

Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, accordée en vertu du paragraphe 41(4) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pour tout poste pour lequel la Commission de la fonction publique est convaincue que la personne rencontre les exigences essentielles. La période d'admissibilité à cette priorité est d'un (1) an conformément à l'article 11 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Priorité de réintégration (reinstatement priority)

Priorité de nomination accordée aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité qui sont nommés ou mutés à un poste de niveau inférieur de l'administration publique centrale. La période d'admissibilité à cette priorité est d'une durée d'un (1) an, conformément à l'article 10 du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*.

Réaménagement des effectifs (work force adjustment)

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (retraining)

Formation en cours d'emploi ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans l'administration publique centrale.

Réinstallation (relocation)

Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (relocation of work unit)

Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (pay)

A le même sens que l'expression « taux de rémunération » employée dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (surplus status)

Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système de gestion de l'information sur les priorités (Priority Information Management System)

Système conçu par la Commission de la fonction publique et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La Commission de la fonction publique accepte les sections du présent appendice qui relèvent de sa compétence.

Contrôle

Les ministères ou les organisations conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les

employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

**

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- *Loi sur la gestion des finances publiques*
- *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*
- *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*
- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Directive sur la réinstallation du CNM
- Directive sur les voyages

Demandes de renseignements

**

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation en cause.

Les agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisation peuvent, à leur tour, renvoyer les questions portant sur l'application du présent appendice à la section de Participation des syndicats et soutien du Conseil national mixte, Direction des relations avec les employés et de la rémunération globale du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant un droit de priorité ou leur situation dans le cadre du processus d'un droit de priorité devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la Commission de la fonction publique responsable de leur dossier.

Partie I Rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

1.1.1 étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères ou les organisations établissent au besoin des comités mixtes pour formuler des conseils et transmettre l'information sur le réaménagement de leurs effectifs. Le mandat de ces comités prévoit un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes provenant d'autres ministères et organismes.

1.1.4 Les ministères ou les organisations d'attache collaborent avec la Commission de la fonction publique et avec les ministères ou les organisations d'accueil pour réaffecter leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères ou les organisations établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si :

- a. une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;
- ou
- b. l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la section 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans l'administration publique centrale.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner cent vingt (120) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1(a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

**

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la Commission de la fonction publique du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculums vitæ et toute autre information que la Commission de la fonction publique pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. Les ministères ou les organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.

1.1.11 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère ou l'organisation d'attache fournit à la Commission de la fonction publique une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.13 Les ministères ou les organisations informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « I » sur le réaménagement des effectifs de la présente convention collective s'applique.

1.1.14 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.15 Les ministères ou les organisations doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.16 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.17 Les ministères ou les organisations d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.18 Les ministères ou les organisations d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.19 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a. qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;
ou
- b. qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.20 Le ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages et sur la réinstallation intégrée du Conseil national mixte.

1.1.21 Aux fins de la Directive sur la réinstallation intégrée du Conseil national mixte, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.22 Aux fins de la Directive sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans l'administration publique centrale sont réputées être « voyageur » selon la définition de la Directive sur les voyages.

1.1.23 Pour la période de priorité d'excédentaire et/ou de mise en disponibilité, les ministères ou les organisations d'attache prennent à leur charge le traitement, les frais liés à la protection salariale et/ou à la cessation d'emploi, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.24 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère ou une autre organisation à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère ou l'organisation d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, à moins que les ministères ou les organisations d'attache et d'accueil s'entendent sur une période plus longue, après quoi le ministère ou l'organisation d'accueil devient le nouveau ministère ou l'organisation d'attache de l'employé-e, conformément aux pouvoirs dévolus à la Commission de la fonction publique.

1.1.25 Les ministères ou les organisations protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.26 Les ministères ou les organisations informent la Commission de la fonction publique en temps opportun et par une méthode recommandée par la Commission de la fonction publique, des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères ou les organisations examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance, ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.28 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.29 Les ministères ou les organisations peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.30 Les ministères ou les organisations d'accueil collaborent avec la Commission de la fonction publique et les autres ministères ou organisations en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères ou organisations.

1.1.31 Les ministères ou les organisations donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis est transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.32 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un (1) mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire. Les dispositions de l'annexe « C » du présent appendice continuent de s'appliquer.

1.1.33 Les ministères ou les organisations doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant, excédentaire et à une personne mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

**

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la Commission de la fonction publique et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;

- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les services de ressources humaines disponibles;
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice; et
- q. le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).

1.1.35 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères ou les organisations d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères ou les organisations d'accueil.

1.1.36 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres articles de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.37 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.1.38 Le ministère ou l'organisation examinera la situation de chaque employé touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé touché et déterminera si l'employé doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.39 Le ministère ou l'organisation avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.38.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a. d'examiner et de régler les cas soumis par la Commission de la fonction publique ou par d'autres parties;
- b. d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères ou les organisations aux fins du recyclage.
et
- c. veiller à ce que les ministères ou les organisations soient informés dans la mesure du possible des professions où il y a des pénuries de compétence.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 Dans le contexte du réaménagement des effectifs et de la loi régissant la Commission de la fonction publique, il incombe à la Commission de la fonction publique de :

- a. veiller au respect des droits de priorité;
- b. s'assurer que des mesures sont prises pour évaluer les compétences des personnes ayant droit à une priorité à occuper les postes vacants et à les nommer si elles ont les qualifications essentielles du poste;
- c. s'assurer que les personnes ayant droit à une priorité sont informées de leurs droits à ce chapitre.

1.3.2 La Commission de la fonction publique fournira, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* :

- a. au Secrétariat du Conseil du Trésor les renseignements relatifs à l'administration des droits de priorité qui pourraient influencer sur le niveau de conformité des ministères ou des organisations au présent appendice;
et
- b. des renseignements à l'Alliance sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités, de même que des renseignements sur l'ensemble du système.

1.3.3 Les rôles et responsabilités de la Commission de la fonction publique découlent de la loi qui la régit, non pas de la convention collective. À ce titre, toute modification apportée à ces rôles/responsabilités doit être approuvée par la Commission de la fonction publique. Pour obtenir davantage de détails sur le rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité, consultez l'annexe « C » du présent appendice.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option 6.4.1(a) de la partie VI du présent appendice :

- a. de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère ou leur organisation et avec la Commission de la fonction publique, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. de fournir promptement au ministère ou à l'organisation d'attache et à la Commission de la fonction publique les renseignements (dont un curriculum vitæ) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d. de s'assurer que la Commission de la fonction publique et les ministères ou les organisations d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e. d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c'est-à-dire les présentations au sein du ministère ou de l'organisation d'attache, les présentations de la Commission de la fonction publique et les offres d'emploi faites par des ministères ou des organisations), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a. envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II Avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'alinéa 1.1.11, les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

**

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix (10) employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe par écrit et confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.1.3 Avant d'aviser un employé potentiellement touché, les ministères ou les organisations doivent en aviser la présidence nationale de l'Alliance. Un tel avis doit être fait par écrit, de façon confidentielle et le plus rapidement possible et en aucun cas moins de deux (2) jours ouvrables avant qu'un employé soit avisé du réaménagement des effectifs.

2.1.4 Un tel avis doit indiquer le nom et le lieu de l'unité de travail touchée ou des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, le moment prévu du réaménagement des effectifs et le nombre, le groupe et le niveau des employés qui seront vraisemblablement touchés par la décision.

Partie III Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères ou les organisations offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré par avis écrit le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec leur poste réinstallé, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la section 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.18 à 1.1.22.

**

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un administrateur général, après une consultation et un examen de chaque situation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères ou les organisations doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant;
- ou

b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'employé, le ministère ou l'organisation d'attache et le ministère ou l'organisation d'accueil sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Quand une possibilité de recyclage est identifiée, l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b. qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

**

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé, ne soit pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé, lui sera fournie concernant cette décision.

**

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

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère ou l'organisation d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère ou l'organisation d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par le ministère ou l'organisation d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

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

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

**

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

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

**

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes de la *Directive sur les conditions d'emploi*.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura cent vingt (120) jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.4 du présent appendice pendant la période de cent vingt (120) jours de réflexion. L'employé-e ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de cent vingt (120) jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option 6.4.1(a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à la mesure de soutien à la transition, au montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'employé-e excédentaire ou à l'indemnité d'études.

6.1.6 Les ministères ou organisations doivent faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'ils ou elles auront envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

6.2 Programmes de départ volontaire

Les ministères et les organisations mettent en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employé-e-s touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces programmes :

- A. sont le fruit d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- B. Les programmes de départ volontaire ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, les ministères et les organisations précisent le nombre de postes qu'ils prévoient éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- C. entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;
- D. entrent en vigueur avant que le ministère ou l'organisation entame le processus de sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité;

- E. accordent aux employé-e-s une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- F. permettent aux employé-e-s de choisir parmi les options B, Ci et Cii;
- G. sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Tous les ministères ou les organisations doivent participer au processus d'échanges de postes.

**

6.3.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou un employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui préférerait rester dans l'administration publique centrale échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'administration publique centrale, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.3

- a. Seuls les employé-e-s optants et les employé-e-s excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1(a) peuvent être affectés à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'administration publique centrale.
- b. Lorsqu'un employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé-e optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1 (b) ou du sous-alinéa 6.4.1 (c) (i) est réduite d'une(1) semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé-e excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

**

6.3.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'administration publique centrale peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant ou de l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 (a). Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'administration publique centrale.

6.3.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

**

6.3.6 L'employé-e optant ou l'employé-e excédentaire qui est excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1(a) qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il

ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

6.3.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux (2) employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

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

Pour plus de précisions, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes;

- a.
 - i. Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - ii. À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option 6.4.1a).
 - iii. Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option 6.4.1b), mesure de soutien à la transition.
 - iv. Les ministères ou les organisations feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.
- ou

- b. Une mesure de soutien à la transition, à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. À la demande de l'employé-e, la mesure de soutien à la transition est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans;
ou
- c. Une indemnité d'études est une mesure de soutien à la transition (voir l'option 6.4.1(b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de matériel pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option 6.4.1(c) :
 - i. choisit de démissionner de l'administration publique centrale et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;
ou
 - ii. reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La mesure de soutien à la transition est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément au Régime de pensions de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de l'administration publique centrale.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option 6.4.1(b) ou 6.4.1(c) ci-dessus.

6.4.3 La mesure de soutien à la transition, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option 6.4.1(b) ou l'option 6.4.1(c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option 6.4.1(c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère ou son organisation une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille deux cents dollars (1 200 \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

6.4.7 La personne qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une mesure de soutien à la transition ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, est renommé à un poste à la fonction publique rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la mesure de soutien à la transition ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'alinéa 6.4.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1(a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, il ou elle devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois (3) situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'administration publique centrale en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a. dans des régions éloignées du pays;
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans l'administration publique centrale ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale :

- a. sont réinstallées ailleurs;
- b. que l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
et
- c. que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère ou de l'organisation est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a. lorsque des unités de travail de l'administration publique centrale sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b. lorsque l'administrateur général du ministère ou de l'organisation d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
et
- c. lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'administration publique centrale à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de l'administration publique centrale à une entité ou corporation qui constitue un organisme distinct ou qui ne fait pas partie de l'administration publique centrale.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition des catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 12(1)(f.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

7.2 Généralités

Les ministères ou les organisations, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date du transfert, donnent avis aux éléments de l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a. le programme à l'étude;
- b. la raison de la DME;
- et
- c. le genre d'approche anticipée.

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

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (par exemple, les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions. Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (par exemple, les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

**

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujéti le nouvel employeur;
- ii. la *Directive sur les conditions d'emploi*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTSPF), en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
- iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;

- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
 - v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
 - vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.
- c. Catégorie 3 (maintien moindre)
Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme des offres d'emploi raisonnables.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme des offres d'emploi raisonnables aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois (3) catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère ou leur organisation d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère ou l'organisation doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider d'accepter ou de rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère ou l'organisation d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration

de la période de quatre (4) mois, sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son approbation.

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère ou l'organisation d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans l'administration publique centrale et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.5 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application d'autres dispositions de l'appendice) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration publique centrale et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts (80) pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère ou l'organisation lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'administration centrale et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension,

visé à l'annexe « A », c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou de son organisation sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère ou son organisation sera transféré au nouvel employeur. Le ministère ou l'organisation d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans l'administration publique centrale et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère ou de l'organisation sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une (1) année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des alinéas 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux alinéas 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'alinéa 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de l'administration publique centrale, que spécifie à l'occasion les annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention 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 il ou elle a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 60.05b) ou c) de l'appendice « O » touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a. les conditions énoncées à l'alinéa 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b. les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'alinéa 7.5.1;
ou
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans l'administration publique centrale prend fin.

Annexe « A » : Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension de la fonction publique* pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.

3. Dans les cas où aucune entente en matière de transférabilité n'est prévue, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

Annexe « B »

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la mesure de soutien à la transition sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la mesure de soutien à la transition MST.

Annexe « C » : Rôle de la Commission de la fonction publique dans l'administration des droits de priorité des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité

1. La Commission de la fonction publique présentera les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité vers les postes, dans tous les ministères ou organisations régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, s'ils semblent posséder les qualifications essentielles, à moins que les personnes n'aient informé par écrit la Commission de la fonction publique et leur ministère ou organisation d'attache de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination. La Commission de la fonction publique veillera ensuite à ce que les droits soient respectés et que les personnes ayant un droit de priorité soient évaluées de façon juste et équitable.
2. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira au Secrétariat du Conseil du Trésor des renseignements sur l'administration des droits de priorité qui peuvent influencer sur le niveau de conformité des ministères ou organisations au présent appendice.
3. La Commission de la fonction publique fournira aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des renseignements sur leurs droits de priorité.
4. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* fournira des renseignements à l'Alliance sur le nombre et la situation de leurs membres inscrits dans le Système de gestion de l'information sur les priorités et, à l'échelle de la fonction publique.
5. La Commission de la fonction publique veillera à ce qu'une priorité de réintégration soit donnée à tous les employé-e-s nommés à un poste de niveau inférieur.
6. La Commission de la fonction publique, conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, fournira des renseignements à l'employeur, aux ministères ou organisations et/ou à l'Alliance sur les présentations des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité pour s'assurer que les droits de priorité sont respectés.

Commission de la fonction publique « Guide du Système de gestion de l'information sur les priorités »

****Appendice « J » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d'apprentissage mixte**

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 et Enseignement et bibliothéconomie.

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

Débutant la première journée du mois suivant la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM de l'AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.

Débutant la première journée du mois suivant la signature de cette convention collective et pour une durée de deux ans, l'employeur accepte de verser cinquante mille trois cent vingt-cinq dollars (50 325\$) par mois (pour un total de 1,2 million de dollars) pour financer un projet limité dans le temps afin de fournir de la formation adaptée aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants. Pour plus de précision, cette disposition temporaire expire à la fin de la période de deux ans.

Le PAM de l'AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte de l'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 de l'AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais n'aura pas de droit de vote.

Appendice « K » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification

À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération du groupe des Services techniques liée à l'examen de la classification pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négociier n'aura pas été signifié.

****Appendice « L » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 68.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 71.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
 - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.
3. Recours de l'employé

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

Appendice « M » : Protocole d'entente Protection salariale - Blocage des postes

Généralités

1. Le présent protocole d'accord annule et remplace le protocole d'accord conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 juin 1978.
2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
3. Le présent protocole d'accord prévaut sur le *Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition* lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. À compter du 13 décembre 1981, le présent protocole d'accord fera partie intégrante de cette convention collective à laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor sont les parties.

Partie I

La partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, par l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

Note : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible du nouveau niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable de l'ancien niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément aux règlements sur la rémunération avec effet rétroactif.
3.
 - a. L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et (ou) du niveau de son ancien poste.

- b. Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
4. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

Partie II

La partie II du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, à la date d'entrée en vigueur de ce protocole, sont rémunérés selon des taux de retenue.

1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à 100 % de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujéti à un régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.
2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu de paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

Signé à Ottawa, le 9^e jour du mois de février 1982.

Appendice « N » : Protocole d'entente concernant le congé pour activités syndicales

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le syndicat) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois (3) mois consécutifs par année;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;
- l'employeur assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'employeur prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'employeur durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 14.15 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'employeur.

Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;
- d'établir les marches à suivre et les exigences de l'employeur en matière de déclaration;
et
- de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.

Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.

Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira d'ici le 15 février 2017. Il terminera ses travaux au plus tard le 16 octobre 2017 et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 14 et entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.

Appendice « O » : Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 6 août 2011. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 60 : indemnité de départ

À compter du 6 août 2011, les alinéas 60.01b) et d) seront supprimés de la convention collective.

60.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 60.02, 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, 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, et 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 60.01d) 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.

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-e-s 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.

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. Renvoi 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.

60.02 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 60.01 et 60.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 60.04 à 60.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

60.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant l'alinéa 60.01b), 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 60.01b) (avant le 6 août 2011) ou des paragraphes 60.04 à 60.07 (à compter du 6 août 2011).

60.04 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 6 août 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 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 6 août 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

60.05 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 6 août 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 60.06c).

60.06 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 60.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 60.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 60.05b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 60.06b) sera réputé avoir choisi l'option 60.05b).

60.07 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 SV à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SV lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 60.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-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 60.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

****Appendice « P » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail**

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a mené à la création du Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte). Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Afin d'appuyer le centre d'expertise sur la santé mentale, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance qui comprendra un conseil consultatif. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties seront responsables de déterminer leurs représentants respectifs. Le conseil consultatif établira le mandat, qui pourra être modifié par consentement mutuel.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de cette convention collective.

****Appendice « Q » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte afin de rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Pour soutenir cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'Alliance des outils et une approche développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collectives.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs d'ici le 20 juin 2024. Cet échéancier peut être prolongé sur la base d'un accord mutuel.

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

****Appendice « R » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle de conflits**

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

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

À cette fin, les parties s'engagent à créer un comité mixte qui sera co-présidé par l'employeur et par l'Alliance, lesquelles guideront le travail du comité. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties s'efforceront de veiller à ce que la composition du comité reflète la diversité de la main-d'œuvre.

Le comité se réunira dans les trente (30) jours suivants la ratification de l'entente de principe pour établir le mandat et fixer la fréquence des réunions. Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire. Ils peuvent également considérer inviter des représentants du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) du CNM afin de contribuer au travail du comité.

1. Le Comité examinera les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale (APC) afin de :
 - a. Créer un inventaire des cours de formation existants ;
 - b. Identifier les écarts potentiels de formation dans l'inventaire des cours de formation existants et les options possibles pour y remédier.
2. Afin de s'assurer que les employés sont pleinement au courant des possibilités de formation qui leur sont offertes pendant leurs heures de travail normales, le comité fera des recommandations sur les options permettant de promouvoir les cours de formation sur l'EEDI auprès des employés.
3. Reconnaissant que l'approche de la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, le comité examinera les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles pour les employés de l'APC afin :
 - a. d'identifier les besoins spécifiques en matière de SGIC dans les ministères ou les organisations ;

- b. de s'inspirer des recherches existantes et des pratiques exemplaires en matière de SGIC qui tiennent en compte de l'EEDI afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer les SGIC au sein de l'APC.

Les parties s'efforceront de finaliser l'examen et de présenter le travail du comité à leurs exécutifs dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

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

****Appendice « S » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé afin d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur.

Le comité mixte comparera également les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

****Appendice « T » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les solutions de simplification de la paye**

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts visant à identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 70 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur divers sujets, y compris mais sans s'y limiter :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.