



Treasury Board of Canada  
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR  
POUR LE GROUPE  
SERVICES TECHNIQUES (TC)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 21 JUIN 2018**

**Le 29 mai 2018**

**TABLE DES MATIÈRES**

INTRODUCTION .....	3
GÉNÉRALITÉS .....	4
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS .....	5
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL .....	7
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	8
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	9
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	10
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	11
ARTICLE 34 TEMPS DE DEPLACEMENT .....	12
ARTICLE 34 TEMPS DE DEPLACEMENT .....	13
ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	14
ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	15
ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	16
ARTICLE 46 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT .....	17
ARTICLE 49 CONGÉ PERSONNEL .....	18
ARTICLE 59 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E19 .....	19
ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE .....	20
ARTICLE 68 DURÉE DE LA CONVENTION .....	21
APPENDICE A .....	22
APPENDICE C .....	23
APPENDICE K .....	24
APPENDICE M .....	25
APPENDICE O .....	26
APPENDICE P .....	27
APPENDICE V .....	31
APPENDICE W .....	36
APPENDICE Z .....	36
APPENDICE AA .....	36
APPENDICE BB .....	37
APPENDICE CC .....	37
APPENDICE DD .....	37
APPENDICE EE .....	38
APPENDICE GG .....	38
(NOUVEAU) APPENDICE XX .....	39
PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE .....	40

## INTRODUCTION

Les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles des ministères et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée qui produira des résultats pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation des Services techniques (TC) sont jointes en annexe.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelés avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en **caractères gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « - ».

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

## GÉNÉRALITÉS

L'employeur propose :

- de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est approprié.
- de revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie.
- discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre.
- d'intégrer les ententes intervenues à la table de négociation commune à la convention collective du groupe TC.

## CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Remplacer toute référence à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) /Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) par des références à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF).

Remplacer toutes les références à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) par des références à la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF).

Ceci s'applique aux dispositions suivantes:

- définition “**employé-e (employee)**”;
- 2.02 (a) et (b);
- 7.01;
- 7.2.2 (a)(i);
- 11.05;
- 14.01 et 14.01(a);
- 14.03(a);
- 16.01;
- 18.02;
- 18.03;
- 18.04;
- 18.10;
- 18.27;
- 18.29 (b), (c), (e) et (f);
- 26.01(a)(i);
- 42.02;
- 44.02;
- 53.01;
- 63.01
- Appendice KK

Supprimer toutes les références à «en argent» et « en espèces ».

Ceci s'applique aux dispositions suivantes:

- Définition de “**congé compensateur (compensatory leave)**”;
- 28.02(a) et (b);
- 29.05 (a) et (b);

- 30.07(a);
- 31.06(a);
- 32.10(a);
- 38.07(a) et (b)(iii);
- Appendice B – 2.06(a);
- Appendice C – (a)(iii) et (iv);
- Appendice R – 1(f) et 3; et
- Appendice T.

Supprimer toutes les références à « congé d'ancienneté ».

Ceci s'applique aux dispositions suivantes:

- 37.06;
- 38.05;
- 38.08(b);
- 38.09;
- 38.12;
- 38.13; et
- 38.14.

## ARTICLE 25

### DURÉE DU TRAVAIL

#### 25.10 Préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par poste

Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**, l'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé-e 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 les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

**ARTICLE 28**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

*L'employeur souhaite discuter de la répartition des heures supplémentaires.*

**ARTICLE 28**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**28.01** Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants:

- a. tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01b);
- b. tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures **dans toute période continue au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures** ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

**ARTICLE 28**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**28.02**

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces~~ des heures supplémentaires ~~au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.~~ **dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle la demande de paiement est approuvée.**
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

**ARTICLE 28**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**Indemnité de repas**

**28.10**

**(Nouveau paragraphe)**

**Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.**

*Re-numéroter en conséquence.*

**ARTICLE 34**  
**TEMPS DE DEPLACEMENT**

**34.04** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :

**(Nouveau)**

- d. Aux fins des alinéas 34.04 (b) et (c), si une période de travail et/ou de voyage se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de voyage de l'employé est réputée s'être déroulée jusqu'au jour suivant.**

**ARTICLE 34**  
**TEMPS DE DEPLACEMENT**

**34.07**

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé **ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé compensateur payé.**

**ARTICLE 38**  
**CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**Droit au congé annuel payé**

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

## ARTICLE 38

### CONGÉ ANNUEL PAYÉ

#### 38.07 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération journalier de l'employé-e 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.
  - i. Nonobstant l'alinéa a), au 19~~;~~ novembre 2001 ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti à la présente convention, s'il ou elle a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel accumulés 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 ~~en argent~~ 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.

**ARTICLE 38**  
**CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**(Nouveau)**

**Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.**

**ARTICLE 46**  
**CONGÉ DE BÉNÉVOLAT**

**~~À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'article 46 : Congé de bénévolat sera supprimé de la convention collective.~~**

~~**46.01** Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~

~~**46.02** Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé e.~~

*Renommer en conséquence.*

## ARTICLE 49

### CONGÉ PERSONNEL

~~49.01~~ Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures ou deux (2) périodes d'au plus trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

~~À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'article précédent sera remplacé par le suivant :~~

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

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

## ARTICLE 59

### EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

**59.04** Sur demande écrite de la part 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.

**Il est entendu que ce dossier peut être sous forme numérique.**

**ARTICLE 60****INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.~~

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

~~**60.02** L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. La valeur de l'IRC est de deux mille dollars (2 000 \$) par année. À l'exception des circonstances énoncées au paragraphe 60.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé-e exécute les tâches reliées au poste auquel s'applique l'IRC.~~

**ARTICLE 68**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

**68.01** La durée de la présente convention collective ira de la date de sa signature jusqu'au 21 juin ~~2018~~ **2022**.

## APPENDICE A

### TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (tous les groupes)

*L'employeur désire discuter des taux de rémunération annuels et des notes de rémunération.*

**APPENDICE C**

**PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES AGENTS DE PECHES  
DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS, AFFECTES A LA  
SURVEILLANCE MARITIME, DU MINISTERE DES PECHES ET DES  
OCEANS**

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice C.*

**APPENDICE K**

**DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES EMPLOYE-E-S CONCERNANT  
L'INDEMNITE DE PLONGEE, LE CONGE ANNUEL PAYE, LE  
COMITE NATIONAL DE CONSULTATION ET LE  
TRANSBORDEMENT EN MER**

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice K.*

## APPENDICE M

### DUREE DU TRAVAIL POUR LES EMPLOYE-E-S DU GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI)

*L'employeur souhaite avoir une discussion approfondie sur l'ensemble de l'appendice M en vue de résoudre les questions connexes à la Commission canadienne des grains.*

## APPENDICE O

**PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR (CI-APRES APPELE L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRES APPELEE L'ALLIANCE) CONCERNANT UN REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE POUR LES FONCTIONNAIRES EXCEDENTAIRES NON REMUNERES APPLICABLE AUX EMPLOYE-E-S DU GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI) DE LA COMMISSION F**

- f. Dans les cas où l'employé-e sera assujéti à la période de carence ~~de deux~~ ~~(2) semaines~~ avant de toucher des prestations d'AE, l'employé-e excédentaire non rémunéré qui sera admissible aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage touchera trente-cinq pour cent (35 %) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier.

**APPENDICE P****PROTOCOLE D'ACCORD 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 DES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI)****Préambule**

1. ~~Dans le but de résoudre les problèmes de maintien en poste de l'effectif, l'Employeur versera une indemnité aux titulaires pour l'exécution des fonctions de certains postes faisant partie du Groupe de l'inspection technique.~~
2. ~~Les employé-e-s de Transports Canada, du Bureau de la sécurité des transports, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, de Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne, titulaires des postes de niveau TI-5 à TI-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées sont admissibles aux indemnités provisoires énumérées ci-dessous.~~
  - ~~Les inspecteurs de marine, les inspecteurs maritimes, les enquêteurs maritimes ainsi que des employé-e-s du groupe du soutien des navires, GCC-MPO, ayant des connaissances et une vaste expérience de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestées par le certificat de navigation approprié ou un diplôme universitaire et une vaste expérience du domaine.~~
  - ~~Les enquêteurs aériens, les inspecteurs de l'aviation civile et les inspecteurs d'aéronef qui ont une vaste expérience de la maintenance des aéronefs et qui possèdent une licence de mécanicien d'entretien d'aéronef valide.~~
  - ~~Les inspecteurs de l'aviation civile titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un certificat décerné par un collège, ou qui sont membres de la American Society for Quality Control, et qui possèdent six (6) années ou plus d'expérience au sein de l'industrie dans l'exécution ou la supervision de procédé de fabrication de produits aéronautiques. Les spécialistes des essais non destructifs~~

ayant dix (10) ans d'expérience dans le domaine des essais non destructifs et possédant de préférence une formation en aéronautique et un certificat reconnu de l'ONGC portant sur la radiographie (structures d'aéronefs), les particules magnétiques, les liquides d'imprégnation et l'inspection par courant de Foucault sont également employés.

- Les enquêteurs et les inspecteurs du rail qui possèdent des compétences dans au moins l'une des disciplines suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste des voies, contrôleur de la circulation ferroviaire/régulateur, inspecteur d'équipement/matériel remorqué/locomotives, agent du matériel mécanique, agent d'entretien des signaux et agent d'exploitation, et qui ont une vaste expérience opérationnelle du secteur du rail ou qui ont une certification de CANAC/FRA.
3. À la date de la signature du présent protocole d'accord, les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés seront admissibles à une indemnité provisoire dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- i. Cette indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

<b>Indemnité provisoire – Aviation</b>	
<b>Niveau</b>	<b>Paiements mensuels en vigueur le 22 juin 2013</b>
<b>TI-5</b>	49,38 \$
<b>TI-6</b>	274,59 \$
<b>TI-7</b>	379,92 \$
<b>TI-8</b>	379,92 \$
<b>Indemnité provisoire – Marine</b>	
<b>Niveau</b>	<b>Paiements mensuels en vigueur le 22 juin 2013</b>
<b>TI-5</b>	97,38 \$

<b>TI-6</b>	275,00 \$
<b>TI-7</b>	379,92 \$
<b>TI-8</b>	379,92 \$
<b>Indemnité provisoire – Sécurité ferroviaire</b>	
<b>Niveau</b>	<b>Paiements mensuels en vigueur le 22 juin 2013</b>
<b>TI-6</b>	93,83 \$
<b>TI-7</b>	93,83 \$
<b>TI-8</b>	93,83 \$

- ii. — L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé e.
- iii. — L'employé e occupant l'un des postes ci-dessus reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel l'employé e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
- iv. — L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
- v. — Sous réserve de l'alinéa 3(vi) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 3(i) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé e.
- vi. — L'employé e qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur conformément au paragraphe 65.07 touche une indemnité provisoire qui est calculée au prorata de la période correspondant à chaque niveau.
- vii. — Les employé e s à temps partiel touchent une indemnité provisoire proportionnelle.

- ~~4. Nonobstant les dispositions ci-dessus, un employé-e du groupe de l'inspection technique qui reçoit l'indemnité provisoire à l'appendice P le jour précédant la date de signature de la présente convention collective, continuera de recevoir cette indemnité provisoire jusqu'à ce qu'il ou elle quitte son poste d'attache.~~
- ~~5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.~~

~~\*\*~~

- ~~6. Le présent protocole d'accord prend fin le 21 juin 2016.~~
- ~~7. À compter du 22 juin 2016, la valeur de l'indemnité provisoire est ajoutée au salaire de base (appendice A-1), le présent protocole d'accord n'est plus en vigueur et est retiré de la présente convention collective.~~

## APPENDICE V

**PROTOCOLE D'ACCORD A L'EGARD DES EMPLOYE-E-S DU  
GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG)**

1. ~~L'Employeur versera une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) pour l'exécution des fonctions de EG.~~
2. ~~Les parties conviennent que les employé-e-s du groupe EG ont droit à l'indemnité dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :~~
  - i. ~~À compter du 22 juin 2014, les employé-e-s du groupe EG qui exécutent les fonctions de postes susmentionnées, ont droit à l'indemnité payable aux deux (2) semaines;~~
  - ii. ~~L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :~~

<b>EG-1 - Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	42 477 \$	44 173 \$	45 943 \$	47 779 \$	49 691 \$	51 680 \$
<b>Salaire de base 22 juin 2015</b>	43 008 \$	44 725 \$	46 517 \$	48 376 \$	50 312 \$	52 326 \$
<b>Indemnité annuelle</b>	629 \$	654 \$	681 \$	708 \$	736 \$	766 \$
<b>EG-2 - Indemnité annuelle (en dollars)</b>						

<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	46 727 \$	48 592 \$	50 539 \$	52 557 \$	54 659 \$	56 849 \$
<b>Salaire de base 22 juin 2015</b>	47 311 \$	49 199 \$	51 171 \$	53 214 \$	55 342 \$	57 560 \$
<b>Indemnité annuelle</b>	692 \$	720 \$	749 \$	779 \$	810 \$	842 \$
<b>EG-3 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	51 397 \$	53 454 \$	55 590 \$	57 813 \$	60 126 \$	62 532 \$
<b>Salaire de base 22 juin 2015</b>	52 039 \$	54 122 \$	56 285 \$	58 536 \$	60 878 \$	63 314 \$
<b>Indemnité annuelle</b>	761 \$	792 \$	824 \$	856 \$	891 \$	926 \$
<b>EG-4 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	56 538 \$	58 799 \$	61 152 \$	63 598 \$	66 138 \$	68 785 \$

<b>EG-4 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2015</b>	57 245 \$	59 534 \$	61 916 \$	64 393 \$	66 965 \$	69 645 \$
<b>Indemnité annuelle</b>	838 \$	871 \$	906 \$	942 \$	980 \$	1,019 \$
<b>EG-5 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	62 189 \$	64 674 \$	67 265 \$	69 953 \$	72 754 \$	75 662 \$
<b>Salaire de base 22 juin 2015</b>	62 966 \$	65 482 \$	68 106 \$	70 827 \$	73 663 \$	76 608 \$
<b>Indemnité annuelle</b>	921	958	997	1,036	1,078	1,121
<b>EG-6 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	68 410 \$	71 144 \$	73 994 \$	76 950 \$	80 026 \$	83 228 \$
<b>Salaire de base 22</b>	69 265 \$	72 033 \$	74 919 \$	77 912 \$	81 026 \$	84 268 \$

<b>EG-6 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>juin 2015</b>						
<b>Indemnité annuelle</b>	1 013 \$	1 054 \$	1 096 \$	1 140 \$	1 186 \$	1 233 \$
<b>EG-7 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	75 250 \$	78 261 \$	81 391 \$	84 644 \$	88 035 \$	91 554 \$
<b>Salaire de base 22 juin 2015</b>	76 191 \$	79 239 \$	82 408 \$	85 702 \$	89 135 \$	92 698 \$
<b>Indemnité annuelle</b>	1 115 \$	1 159 \$	1 206 \$	1 254 \$	1 304 \$	1 356 \$
<b>EG-8 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Salaire de base 22 juin 2014</b>	82 779 \$	86 88 \$	89 527 \$	93 110 \$	96 836 \$	100 707 \$
<b>Salaire de base 22 juin 2015</b>	83 814 \$	87 164 \$	90 646 \$	94 274 \$	98 046 \$	101 966 \$

<b>EG-8 – Indemnité annuelle (en dollars)</b>						
<b>Taux</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>	<b>Échelon 6</b>
<b>Indemnité annuelle</b>	1 226 \$	1 275 \$	1 326 \$	1 379 \$	1 435 \$	1 492 \$

- iii. — L'indemnité susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- iv. — L'employé e occupant un poste susmentionnée reçoit l'indemnité pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération des taux de rémunération au groupe EG à l'appendice A.
- v. — Sous réserve de l'alinéa (vi) ci-dessous, le montant de l'indemnité à verser est celui stipulé à l'alinéa (ii) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé e.
- vi. — L'employé e qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur conformément au paragraphe 65.07, touche à l'indemnité qui est calculée au prorata de la période correspondant à chaque niveau.
- vii. — Les employé e s à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle.
3. — Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'accord peuvent faire l'objet de consultations.

\*\*

4. — À compter du 22 juin 2016, la valeur de l'indemnité provisoire est ajoutée au salaire de base (appendice A), le présent protocole d'accord n'est plus en vigueur et est retiré de la présente convention collective.

## APPENDICE W

### **PROTOCOLE D'ACCORD A L'EGARD DES EMPLOYE-E-S DES GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) ET TECHNICIENS DIVERS (GT) QUI TRAVAILLENT A DES POSTES BASES A TERRE A LA GARDE COTIERE CANADIENNE (GCC)**

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice W.*

## APPENDICE Z

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYE-E-S DU GROUPE TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PECHES**

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice Z.*

## APPENDICE AA

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYE-E-S DU GROUPE TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI ET DE LA FAUNE A ENVIRONNEMENT CANADA**

*L'employeur souhaite avoir une discussion approfondie sur l'ensemble de  
l'appendice AA.*

## **APPENDICE BB**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYE-E-S DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) DANS LES INSTALLATION DE MAINTENANCE DE LA FLOTTE AU MINISTERE DE LA DEFENSE NATIONALE**

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice BB.*

## **APPENDICE CC**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES EMPLOYE-E-S DU GROUPE TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT EN TANT QUE COORDONATEURS-RICES DE RECHERCHE ET SAUVETAGE DANS UN CENTRE INTERARMEES DE COORDINATION DES OPERATIONS DE SAUVETAGE (JRCC)**

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice CC.*

## **APPENDICE DD**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA A L'EGARD DES EMPLOYES-ES DU GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI) TRAVAILLANT EN TANT QU'AGENT DES AFFAIRES DU TRAVAIL A EMPLOI ET DEVELOPPEMENT SOCIAL CANADA.**

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice DD.*

## APPENDICE EE

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA A L'EGARD DES EMPLOYES-ES DU GROUPE INSPECTION TECHNIQUE (TI) TRAVAILLANT A MESURE CANADA

*L'employeur souhaite avoir une discussion sur l'ensemble de l'appendice EE.*

## APPENDICE GG

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DU GROUPE OCCUPATIONNEL ET LA REFORME DE CLASSIFICATION DE L'UNITE DE NEGOCIATION DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

Les parties s'entendent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois devront être complétées au plus tard ~~le 30 décembre 2019~~ **le 30 juin 2021**, pour la considération du Ministre du Conseil du Trésor dans le but de négocier de nouvelles échelles de salaires pour ces normes d'évaluation des emplois dans la convention collective subséquente.

**(NOUVEAU)  
APPENDICE XX**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU  
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA CONCERNANT LE REPORT/L'ÉPUISEMENT DES CONGÉS  
ANNUELS ET DES CONGÉS COMPENSATEURS**

**Mesure transitoire**

**XX.01** Nonobstant l'article 38.07 (Report et épuisement des congés annuels), toute portion des crédits de congé annuel non utilisés qui excède la limite stipulée à l'alinéa 38.07a) et au sous-alinéa 38.07b) (i) devra être utilisée ou versée à raison d'un minimum de soixante-quinze (75) heures par année, au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2020, et ce jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent la limite aient été épuisés.

**XX.02** Nonobstant les alinéas 28.02 (d), 29.05 (d), 30.07 (b), 31.06 (b), 32.10 (b) et 34.07 (b), tout congé compensateur acquis avant le 31 mars 2020 et inutilisés en date du 30 septembre 2020, devra être versé à raison d'un minimum de soixante-quinze (75) heures par année, au plus tard le 30 septembre de chaque année, à partir du 30 septembre 2020, et ce jusqu'à ce que tous les congés compensateur aient été épuisés.

**Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de l'employé selon la classification établie dans le certificat de nomination de son poste d'attache le 31 mars de l'exercice financier précédent applicable.**

**La durée du présent protocole peut être prolongée par consentement mutuel des parties à cette entente.**

## PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE

L'employeur souhaite discuter des articles suivants à la table commune :

1. Rétroactivité
2. Période de mise en œuvre
3. Simplification de la paye
4. Mieux-être des employés
5. Réaménagement des effectifs
6. Cotisations syndicales
7. Conversion
8. Congés pour affaires syndicales (recouvrement de coûts)
9. Conventions collectives – version électronique
10. Congés – généralités
11. Jours fériés désignés payés
12. Mesures disciplinaires
13. Exposé des fonctions
14. Indemnité de maternité
15. Indemnité parentale
16. Congé non payé pour s'occuper de la famille

Les parties peuvent, après discussion et par entente mutuelle, référer n'importe quelle de ces discussions aux tables spécifiques pour négociations.