



**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
POUR LE
GROUPE SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)**

**NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 4 AOÛT 2021**

Négociatrice: Janet Legge

Analyste : Aude Manzagol

17 juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	4
ARTICLES DIVERS MODIFICATION DE LA PÉRIODE DE PRÉAVIS PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À L'HORAIRE	12
ARTICLES DIVERS DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE	15
ARTICLES DIVERS PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	16
ARTICLES DIVERS HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE.....	17
DIVERS HEURES SUPPLÉMENTAIRES	18
ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	23
ARTICLE 31 DISPONIBILITÉ	25
ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	26
DIVERS INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL	27
ARTICLE 35 FRAIS DE TRANSPORT	33
ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE	34
ARTICLE 67 ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	35
PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS	36
APPENDICES DIVERS DÉFINITION DE LA RÉMUNÉRATION.....	37
APPENDICE «C» SERVICES DIVERS	39
APPENDICE « F » GARDIENS DE PHARES	40
APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES.....	42
APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES.....	43
APPENDICE « K » PROTOCLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION	44
PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE.....	45

INTRODUCTION

En tenant compte de la sûreté et de la sécurité des Canadiens ainsi qu'en soutenant l'amélioration continue du service aux Canadiens, les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre de manière efficace et efficiente aux exigences opérationnelles;
- améliorer les flexibilités en ce qui concerne les dispositions relatives aux heures de travail;
- soutenir la simplification de l'administration de la paie ; et
- aborder les priorités opérationnelles du ministère.

Le gouvernement du Canada s'engage à conclure une convention collective qui soit équitable pour les employé-e-s, qui tienne compte des contextes économiques et financier et qui soit raisonnable pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, sont jointes les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employé-e-s membres de l'unité de négociation du groupe services de l'exploitation (SV).

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 renouvelées avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou en voie de le devenir au moment de la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés.

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 discuter des taux de rémunération et des notes sur la rémunération à une date ultérieure.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

L'Employeur propose de supprimer l'expression « pour chaque semaine » dans la version française de la convention collective aux articles portant sur l'indemnité parentale en ce qui a trait aux prestations reçues en vertu du régime d'assurance emploi.

Article 43 : congé parental non payé

43.02 Indemnité parentale

Option 2 – Indemnité parentale prolongée

(...)

- 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;

Prime de surveillance – articles divers

L'Employeur propose de remplacer l'expression « prime de surveillant » par « prime de surveillance » dans la version française de la convention collective afin de rendre le texte plus inclusif et cohérent :

Appendice « B »

Manœuvres et hommes de métier

Annexe « B » Prime de ~~surveillant~~ **surveillance**

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant 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 ~~surveillant~~ surveillance :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
2. déterminer la prime de ~~surveillant~~ surveillance en multipliant le pourcentage de la prime de ~~surveillant~~ 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 surveillant.

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 ~~surveillant~~ **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 \$).

Appendice « C » Services diversAnnexe « B » : Prime de **surveillant surveillance**

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant 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 **surveillant surveillance** :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance suivant le niveau;
2. déterminer la prime de **surveillant surveillance** en multipliant le pourcentage de la prime de **surveillant 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 ~~surveillant~~ **surveillance**.

Annexe « C » : Prime de formation des détenus

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 ~~surveillant~~ **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 \$).

Appendice « E » Services hospitaliersAnnexe « B » : Prime de **surveillant surveillance**

Prime de surveillance	Coordonnées de surveillance	Niveau de surveillant 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 **surveillant surveillance** :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
2. déterminer la prime de **surveillant surveillance** en multipliant le pourcentage de la prime de **surveillant 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.

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier

L'Employeur souhaite corriger les articles suivants qui citent la clause « 2.07 » alors qu'ils devraient faire référence à la clause « 1.07 » :

Durée du travail et heures supplémentaires

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 1/2) 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 ~~2.07~~**1.07**.

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 ~~2.07~~**1.07**-a) 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.

Appendice « G » Équipages de navires

Annexe « D » : Régime de travail basé sur une moyenne de 46,6 heures

L'Employeur propose de remplacer la référence au "type 400" par les désignations actuelles : "Classe Cap", "Classe Arun", "Classe Baie".

1. Généralités

Les navires de ~~type 400~~ **Classe Cap, Classe Arun et Classe Baie** 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.

Appendice « G » Équipages de navires

Annexe « G » : indemnités spéciales

L'Employeur souhaite supprimer un paragraphe qui a été dupliqué par erreur dans la version française de la convention collective. Celui-ci porte sur l'indemnité de plongée.

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.

~~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 sept cents dollars (700 \$). Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.~~

ARTICLES DIVERS**MODIFICATION DE LA PÉRIODE DE PRÉAVIS PERMETTANT DE
CHANGER LES POSTES PRÉVUS À L'HORAIRE**

L'Employeur souhaite réduire la période de préavis relative au changement de postes prévus à l'horaire.

Appendice « A » Pompiers**Généralités****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)~~ **quarante-huit (48)** 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.

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier**Durée du travail et heures supplémentaires**

1.04 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**:

1. est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au tarif normal;
2. 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 2.07.

Appendice « C » Services divers**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~~ **quarante-huit (48) heures**:

- a. est rémunéré à tarif 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.

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes

Généralités

3.04

- b. lorsqu'un employé-e est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de ~~sept (7) jours civils~~ **quarante-huit (48) heures** 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.

Appendice « E » Services hospitaliers

Durée du travail

1.07 Si l'employé-e n'est avisé que de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** 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.

Appendice « G » Équipages de navires

Annexe « E » : Régime d'accumulation des jours de relâche

1. Généralités

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~~ **quarante-huit (48) heures**.

ARTICLES DIVERS

DURÉE DU TRAVAIL – FLEXIBILITÉ ACCRUE

Dans l'intérêt de soutenir l'amélioration continue du service aux Canadiens, l'employeur souhaite discuter des options pour explorer des flexibilités améliorées en ce qui concerne les dispositions sur les heures de travail, ce qui peut nécessiter des modifications corrélatives à d'autres dispositions, telles que, mais sans s'y limiter, les heures supplémentaires, le rappel au travail, le travail par postes, la disponibilité et le temps de déplacement.

ARTICLES DIVERS

PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

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 ».

27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travaille pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail **prévues à son horaire**, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées le samedi ou le dimanche.

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier

Annexe « E » : Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux

11. Prime de poste et de fin de semaine

- b. Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail **prévues à son horaire**, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées le samedi ou le dimanche.

ARTICLES DIVERS

HEURES SUPPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES À DISTANCE

L'employeur propose les modifications suivantes aux dispositions relatives aux heures supplémentaires, à l'indemnité de rappel au travail, à la disponibilité, aux jours fériés payés et à l'indemnité de rentrée au travail dans la convention collective pour faire la distinction entre se présenter physiquement au lieu de travail et travailler à distance à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

Ceci s'applique aux dispositions qui suivent.

DIVERS
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Note: comprend également une proposition visant à apporter des changements au deuxième jour de repos.

29.07 Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e 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 (1er) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;
et
- b. durant son deuxième (2e) 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, **à condition que l'employé-e ait également travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos;**
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 de temps 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.
- d. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

(...)

- 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 ou à un autre endroit convenu avec l'Employeur.**

Appendice “A” Pompiers

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 et **que l’employé-e ait également travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos.**

Appendice “C” Services divers

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) :
 - i. 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
 - ii. pour toutes les heures de travail effectuées au cours du deuxième (2e) jour de repos ou du jour de repos subséquent **à condition que l’employé-e ait travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos.** 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 qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;

Appendice “E”: Services hospitaliers: dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

Heures supplémentaires

Rémunérations 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 **si l’employé-e doit se présenter physiquement au lieu de travail.**
- 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 **si l’employé-e doit se présenter physiquement au lieu de travail.**
- c. **Si un(e) employé-e est tenu de travailler selon les conditions décrites en a) ou b), et qu’il (elle) est autorisé(e) à effectuer ces heures supplémentaires à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l’employeur, l’employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

Appendice « G » Équipages de navires

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 (1re) 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 (2e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs **et que l'employé-e ait travaillé durant son premier (1^{er}) jour de repos.**

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.

(...)

ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Exclusions

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

30.01 Si un employé est rappelé au travail **et se présente physiquement au lieu de travail** :

- 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 **physiquement** quitté les lieux de travail, et rentre physiquement au lieu de travail, **à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e**, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~pour chaque rappel~~, **ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures 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 du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;
ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail 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 mentionné au sous-alinéas 30.01(c)(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 Rappel au travail effectué depuis un lieu de travail à distance

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

~~30.02~~ 30.03 Congé compensateur

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

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 touche la rémunération prévue ~~au paragraphe à l'article 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.

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Dispositions exclues

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.

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

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter **physiquement** au travail un jour férié désigné et qui **se rend sur le lieu de travail** 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 ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un(e) employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures 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
 - ii. 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.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour férié payé, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

DIVERS
INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

Appendice “A” Pompiers

Indemnité de rentrée au travail

4.01

- a. Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre **physiquement au travail** et se rend **physiquement** au **lieu de** 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.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

4.02

- a. Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre **physiquement au travail** et se rend **physiquement** au **lieu de** 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.
- b. **Un employé-e qui est tenu de travailler après avoir terminé son travail de la journée et quitté le lieu de travail, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

Appendice «B» Manœuvres et hommes de métier

1.07 Indemnité de rentrée au travail

- a. L'employé-e qui rentre **physiquement au lieu de** 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 2.07a) 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.
- d. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

Appendice « C » Services divers

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 **physiquement** au **lieu de** 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.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

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.

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes

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 **physiquement** au **lieu de** 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.

- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

Appendice « E » Services hospitaliers

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 **physiquement** au **lieu de** 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.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

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.

Appendice « G » Équipages de navires

Annexe « B » Régime de travail additionnel

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 **physiquement** au **lieu de** 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.
- c. **Un(e) employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.**

Appendice « H » Services d'imprimerie (Surveillants)

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 **physiquement** au travail et qu'il ou elle rentre **physiquement** au **lieu de** 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.

3.04 Un(e) employé-e qui est tenu de travailler pendant une interruption de fin de semaine, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

*FIN DE SECTION « ARTICLES DIVERS » - HEURES SUPPLÉMENTAIRES
EFFECTUÉES À DISTANCE*

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 **et l'employé-e est tenu de se présenter physiquement au lieu de travail.**

...

(...)

- 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, **jusqu'à concurrence de 32 kilomètres**, 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

(...)

ARTICLE 61**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.~~

61.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada (SCC). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au SCC 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. **L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, à l'administration centrale nationale et dans les établissements CORCAN qui ne répondent pas à la définition de pénitencier telle que définie dans la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou les directives du Commissaire du SCC.**

61.02 La valeur de l'IRC s'élève à est de deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. Sous réserve des dispositions de la clause 61.03 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois où un employé-e exerce les fonctions d'un poste pour lequel l'IRC s'applique pendant une période minimale de dix (10) jours.

ARTICLE 67
ADMINISTRATION DE LA PAYE

L'employeur propose de supprimer l'article 67.08.

~~67.08 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.~~

PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS

L'Employeur souhaite avoir une discussion visant à simplifier les termes de la clause relative à la prime de formation des détenus ainsi que son application.

Ceci concerne les appendices suivants :

- Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération
- Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération
- Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes
 - Disposition particulières au groupe et taux de rémunération

APPENDICES DIVERS

DÉFINITION DE LA RÉMUNÉRATION

Appendice « B » Manœuvre 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).

Appendice « C » 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).

- d. « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice «A »

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations 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).
- d. « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A »

Appendice "E" Services hospitaliers

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.~~

APPENDICE “C”
SERVICES DIVERS

Annexe “E” : Semaine de travail de trente-sept heures et demie

L’Employeur propose de supprimer l’Annexe « E ».

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.

APPENDICE « F »
GARDIENS DE PHARES

L'Employeur souhaite supprimer l'Annexe D : Indemnité de services météorologiques de même que l'article 5.02 qui y fait référence.

~~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.~~

~~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

Annexe “E” : Régime d’accumulation des jours de relâche

L’Employeur souhaite discuter du régime d’accumulation des jours de relâche.

APPENDICE « G »
ÉQUIPAGES DE NAVIRES

Annexe « K » Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les régimes d'équipage et le personnel saisonnier assujettis à l'appendice « G ».

L'Employeur souhaite discuter de la suppression de l'Annexe « K ».

~~Annexe « K » Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les régimes d'équipage et le personnel saisonnier assujettis à l'appendice « G ».~~

~~Les parties conviennent d'établir un comité mixte composé de représentants de chaque partie. Le comité, qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention, doit :~~

~~réviser les enjeux liés aux systèmes d'équipage définis selon les annexes « B », « C », « D » et « E » de la présente convention;~~
~~et~~

~~étudier les options visant à couvrir la période hors saison du personnel saisonnier qui travaille selon un régime d'équipage tel que défini aux annexes « B », « C » et « D » de la présente convention.~~

~~Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties dans les dix-huit (18) mois qui suivront sa première (1re) réunion.~~

~~Chaque partie assumera ses frais.~~

APPENDICE « K »
PROTOCLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION

L'Employeur propose de supprimer l'Appendice « K ».

~~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 négocier n'aura pas été signifié.~~

PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE

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

1. Interprétation et définitions (Définition de « conjoint de fait »)
2. Information (Convention collective électronique)
3. Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
4. Mesures disciplinaires
5. Changements technologiques
6. Congé, Généralités
7. Congé annuel payé (Congé annuel accordé une seule fois)
8. Congé annuel payé (Acquisitions des crédits de congé annuel)
9. Congé parental non payé (Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides)
10. Congé non payé pour s'occuper de la famille
11. Exposé des fonctions
12. Protocole d'entente concernant un Projet d'apprentissage mixte
13. Réaménagement des effectifs
14. Protocole d'entente concernant la mise en oeuvre de la convention collective
15. Congés pour affaires syndicales: Recouvrement des coûts
16. Simplification de la paye – Sous-comité mixte

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