



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

## ENTENTE DE PRINCIPE

### ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

### L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)

COMPRENANT LES PERSONNES SALARIÉES DES CLASSIFICATIONS SUIVANTES :

Pompiers	(FR)
Manœuvres et hommes de métiers	(GL)
Services divers	(GS)
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	(HP)
Services hospitaliers	(HS)
Gardiens de phares	(LI)
Équipages de navires	(SC)
Service d'imprimerie (surveillants)	(PR(S))



Dossier : 2121-SV-3

Le 24 août 2020

## **DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC – SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)**

### **OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 14 août 2020, après deux ans et demi de pourparlers, votre équipe de négociation a réussi à conclure une entente de principe avec le Conseil du Trésor. Elle recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail. Ces améliorations sont le fruit du dévouement de votre équipe et des membres qui ont travaillé très fort pendant toute la ronde de négociations.

La nouvelle convention collective couvre la période du 5 août 2018 au 4 août 2021.

### **POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE**

#### **Augmentations économiques**

L'entente prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres. Elle comprend, entre autres, des augmentations salariales générales, une augmentation de la prime de poste pour les groupes GL, GS, HS, HP, PR(S); un rajustement salarial pour le groupe des Gardiens de phares et des indemnités pour certains groupes professionnels (FR, GL, LI et SC). Des détails suivent.

Nous avons obtenu, pour tous les membres du groupe SV, les hausses salariales suivantes :

- À compter du 5 août 2018 : 2,8 %
- À compter du 5 août 2019 : 2,2 %
- À compter du 5 août 2020 : 1,35 %

Tous les membres qui faisaient partie du groupe SV au moment de la signature de la nouvelle entente ont droit à un paiement unique de 500 \$ pour compenser le long délai de mise en œuvre de la convention collective. Tous les membres dont les nouvelles conditions ne sont toujours pas en vigueur après ce délai recevront 50 \$ pour chaque retard supplémentaire de 90 jours.

## **1. SALAIRES ET INDEMNITÉS**

### **ARTICLE 27 – PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

La prime de poste passe de 2 \$ à **2,25 \$** par heure, soit une augmentation de 12,5 %.  
(paragraphe 27.01; Appendice B (GL), Annexe E, 11.a; Appendice D (HP), 5.01).

### **INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES**

Les membres qui sont admissibles aux indemnités modifiées ci-après à la date de signature de la convention collective ont droit à un paiement forfaitaire unique, conformément à l'appendice L, 2.a. ii.

- Pompiers - Prime d'ancienneté
- Indemnité pour les techniciens en réfrigération et CVC (GL-MAM)
- Gardiens de phares (LI) - Prime supplémentaire
- Équipage de navires (SC) - Indemnité de spécialiste en sauvetage
- Équipage de navires (SC) - Indemnité pour abordage armé
- Équipage de navires (SC) - Indemnité de plongée

### **APPENDICE A (FR), PRIME D'ANCIENNETÉ**

Les primes d'ancienneté pour les périodes de service dans la fonction publique ont augmenté comme suit (**Appendice A (FR), 5.01**) :

- La prime d'ancienneté pour période de service de 5 à 9 ans passe de 740 \$ à **833 \$**
- La prime d'ancienneté pour période de service de 10 à 14 ans passe de 850 \$ à **956 \$**
- La prime d'ancienneté pour période de service de 15 à 19 ans passe de 980 \$ à **1103 \$**
- La prime d'ancienneté pour période de service de 20 à 24 ans passe de 1110 \$ à **1249 \$**
- La prime d'ancienneté pour période de service de 25 à 29 ans passe de 1240 \$ à **1395 \$**
- La prime d'ancienneté pour période de service de 30 ans ou plus passe de 1370 \$ à **1541 \$**

### **APPENDICE B (GL), ANNEXE N : TECHNICIENS EN RÉFRIGÉRATION ET CVC, GL-MAM,**

Augmentation de l'indemnité accordée aux techniciens en réfrigération et CVC (GL-MAM) admissibles, qui passe de 8 000 \$ à **8 480 \$**.

### **APPENDICE F, ANNEXE B : PRIMES SUPPLEMENTAIRES**

Augmentation de la prime supplémentaire accordée aux gardiens de phare non saisonniers, qui passe de 2 237 \$ à **2 371 \$** pour les phares d'une et deux personnes salariées et de 1 917 \$ à **2 032 \$** pour les phares non saisonniers de quatre personnes salariées.

### **APPENDICE F, ANNEXE A : GROUPE DES GARDIENS DE PHARES**

**Rajustement salarial de 9 %** accordé à l'ensemble du personnel du sous-groupe LI.

## **APPENDICE G : REPAS ET LOGEMENT**

Augmentation de l'indemnité de repas et de logement pour les équipages de navires (SC), qui passe de 10,50 \$ à **13 \$** pour les journées de travail de moins de 12 heures et de 11,50 \$ à **14 \$** pour les journées de plus de 12 heures (**Appendice G, Administration générale, 7.02 et 7.03**)

## **APPENDICE G, ANNEXE G : INDEMNITÉ DE SPÉCIALISTE EN SAUVETAGE**

Augmentation de cette indemnité, qui passe de 136 \$ à **175 \$** par mois.

## **APPENDICE G, ANNEXE G : INDEMNITÉ POUR ABORDAGE ARMÉ**

Augmentation de cette indemnité, qui passe de 158 \$ à **175 \$** par mois.

## **APPENDICE G, ANNEXE G : INDEMNITÉ DE PLONGÉE**

Augmentation de cette indemnité, qui passe de 821 \$ à **858 \$** par an.

## **2. DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE DÉPLACEMENT**

### **ARTICLE 29 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'indemnité de repas passe de 10 \$ à **12 \$**. (**Paragraphe 29.09, Appendice A (2.11), Appendice G (2.05)**)

### **ARTICLE 34 – TEMPS DE DÉPLACEMENT**

Le personnel est rémunéré pour cinq (5) heures au lieu de trois lors d'arrêts en cours de route durant les déplacements en service commandé à l'extérieur de sa zone d'affectation. (**Paragraphe 34.04**)

## **3. CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

### **ARTICLE 41 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ (enjeux communs)**

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les indemnités. Cela donne plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

## **ARTICLE 43 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (enjeux communs)**

### **Prolongation du congé parental non payé**

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue à l'article 44.

### **Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi***

Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 40 semaines de congé parental, l'un des deux peut avoir droit à la semaine de congé additionnelle.

### **Semaines additionnelles en vertu du RQAP**

Si les deux parents adoptifs sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagés les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'eux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles. Parallèlement, si les deux parents biologiques sont fonctionnaires et qu'ils ont pris les 32 semaines de congé parental et les cinq semaines de congé de paternité, l'un des deux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles.

### **Modification du nombre de semaines indemnisées**

Le nombre de semaines passe à 57 par couple, avec 93 % du salaire. Cela permettra d'inclure les cinq semaines de congé de paternité prévues par le RQAP lorsque les deux parents sont fonctionnaires, ainsi que les cinq ou huit nouvelles semaines de congé parental prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque les deux parents sont fonctionnaires.

### **Prestations parentales lors d'un congé prolongé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi***

Les parents admissibles à l'AE pendant la nouvelle période de congé prolongé auront droit à une prestation supplémentaire représentant 55,8 % de leur taux de rémunération hebdomadaire.

### **Formule de remboursement**

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les indemnités. Cela donne plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

## **ARTICLE 44 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE**

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

## **ARTICLE 44/45 (selon la nouvelle numérotation) – CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS (enjeux communs)**

Les dispositions pertinentes des articles 44/45 font maintenant partie du nouvel article. Les nouvelles dispositions englobent les trois types de congés de l'AE :

- prestations de compassion
- prestations pour proches aidants d'enfants
- prestations pour proches aidants d'adultes.

La durée du congé est la même que celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence pertinent. Le congé accordé en vertu de cette disposition est compté dans le calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels et du passage à l'échelon de rémunération suivant.

## **ARTICLE 47 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

## **ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d'une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

## **APPENDICE R – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

Suppression du protocole d'entente. En conséquence, les congés de maladie sont inchangés.

## **4. PROTECTION DES EMPLOIS**

### **APPENDICE I – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS (enjeux communs)**

L'indemnité d'études passe de 15 000 \$ à 17 000 \$ pour le personnel permanent qui est mis à pied durant un réaménagement des effectifs.

## **5. DROITS AU TRAVAIL**

### **ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR (enjeux communs)**

Nouveau libellé qui précise que l'employeur ne peut pas refuser sans motif valable que le personnel de l'AFPC ait accès à ses locaux.

## **ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE (enjeux communs)**

Modifications d'ordre administratif

## **ARTICLE 57 – (NOUVELLE DISPOSITION) CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE (enjeux communs)**

Nouveau : Dix jours de congé payé pour les personnes salariées qui vivent en situation de violence familiale.

## **APPENDICE J – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE (enjeux communs)**

Augmentation du financement pour le Programme d'apprentissage mixte, y compris le financement d'un projet pilote sur la formation en santé et sécurité.

## **APPENDICE L – MISE EN ŒUVRE (enjeux communs)**

L'appendice précise les modalités de mise en œuvre de la convention collective. Elles comprennent le versement aux membres d'une somme de 500 \$ dans les 180 jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye en suspens. Tous les membres dont les nouvelles conditions ne sont toujours pas en vigueur après ce délai recevront 50 \$ pour chaque retard supplémentaire de 90 jours.

## **APPENDICE P – SANTÉ MENTALE (enjeux communs)**

Renouvellement du protocole d'entente de 2015 sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale.

## **APPENDICE Q – SERVICES DE GARDE (enjeux communs)**

Renouvellement du protocole d'entente s'appuyant sur les conclusions du rapport du Comité national mixte sur les services de garde.

## **ARTICLE 68 – DURÉE DE LA CONVENTION**

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le **4 août 2021**.

## **AUTRES ENJEUX**

### **ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION**

Libellé sur l'emploi d'un langage neutre dans la convention collective.

## EN MARGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE - PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION DES MEMBRES CIVILS DE LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

Protocole détaillé sur les conditions de travail des membres civils de la GRC qui seront intégrés aux unités de négociation de l'AFPC. Le protocole protège aussi certaines des conditions actuelles jusqu'à la fin des négociations.

**Modifications d'ordre administratif** à de nombreux articles pour corriger les renvois, ainsi qu'aux références aux lois renommées; remplacer toutes les références à « en argent » et « en espèces » par « paiement », les titres et les coquilles. Suppression des dispositions désuètes, notamment le congé de bénévolat et les notes sur la rémunération au paragraphe 67.11.

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, **prendra fin le 4 août 2021**.

Votre équipe de négociation :

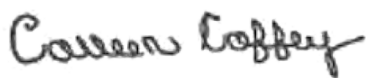
Brent McInnis  
Laurie Ann Wesselby  
Marcelo Lazaro  
Nestor Galarnyk

Michelle Hambly  
Réal Tessier  
Serge Desbiens

Darren Pacione, agent de Recherche, l'AFPC  
Brenda Shillington, négociatrice, AFPC

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

Cordialement,



Colleen Coffey  
Vice-présidente exécutive régionale

c.c. Conseil national d'administration  
Équipes régionales et nationales de communication et d'action politique  
Section des négociations  
Amarkai Laryea, directeur par intérim, Direction de la représentation et des services juridiques  
Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux  
Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif  
Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif  
Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue de la grève  
Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres



## **ARTICLES ET APPENDICES SPÉCIFIQUES AU GROUPE SV**

**ENTENTE DE PRINCIPE**  
**DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**  
**AVEC**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**ET**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**  
**EN CE QUI CONCERNE LES NÉGOCIATIONS POUR LE GROUPE**  
**SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)**

**Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit :**

1. Les points communs suivants, qui ont été convenus dans le cadre de l'entente de principe du groupe Services des programmes et de l'administration (PA) (signée le 9 juillet 2020) et qui s'appliquent au groupe SV, restent acceptés et font partie de cette entente de principe :
  - Article 12 - Utilisation des locaux de l'employeur
  - Article 14 - Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
  - Article 41 - Congé de maternité non payé
  - Article 43 - Congé parental non payé
  - Article 45 - Congé de compassion (supprimé) – NOUVEAU Congé pour proches aidants
  - (nouveau) Article 57 - Congé pour cause de violence familiale
  - Appendice « I » - Réaménagement des effectifs
  - Appendice « L » - Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
  - 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
  - Appendice « Q » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde
  - Appendice « R » - Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés
  
2. Augmentations des taux de rémunération, tel qu'indiqué à l'annexe A.

3. Durée – une entente de trois (3) ans, arrivant à échéance le 4 août 2021, tel qu'indiqué à l'annexe B.
4. Modifications apportées aux dispositions suivantes, comme indiqué à l'annexe C :
  - Indemnité de repas (divers)
  - Prime de poste (divers)
  - Article 3 – Champ d'application
  - Article 34 – Temps de déplacement
  - Article 44 – Congé non payé pour les soins d'un membre de la famille
  - Article 47 – Congé payé pour obligations familiales
  - Article 50 – Congé de deuil payé
  - Appendice « A » – Groupe des pompiers (FR), Prime d'ancienneté
  - Appendice « A », Annexe « B » – Groupe des pompiers (FR), protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les pompiers et les lois provinciales sur les accidents de travail
  - Appendice « B », Annexe « E » – Groupe des manœuvres et hommes de métier (GL), Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux
  - Appendice « B », Annexe « E » – Groupe des manœuvres et hommes de métier (GL), Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux, Disponibilité et rappel au travail
  - Appendice « B », Annexe « K » – Groupe des manœuvres et hommes de métier (GL), 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
  - Appendice « B », Annexe « N » – Groupe des manœuvres et hommes de métier (GL), GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC
  - Appendice « F », Annexe « B » – Groupe des gardiens de phares (LI), Rajustement des taux de rémunération, Prime supplémentaire
  - Appendice « F », Annexe « C » – Groupe des gardiens de phares (LI), Logement et services, Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement
  - Appendice « G », Groupe équipages de navires (SC), Repas et logement
  - Appendice « G », Annexe « G » – Groupe équipages de navires (SC), Indemnités spéciales

- Appendice « G », Annexe « L » – Groupe équipages de navires (SC), protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le groupe équipages de navires (SC)
  - Changements à la prime de surveillant (divers)
  - Appendice « D », Groupe chauffage, force motrice et opérations de machines fixes (HP), Interprétations et définition
  - Appendice « J » – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un projet d’apprentissage mixte
  - Appendice « L » – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
5. Tous les éléments convenus et signés dans le cadre des négociations font partie de la présente offre à moins d’indication contraire :
- Les changements aux renvois à la CRTESPF et la LRTSPF (divers)
  - Suppression des renvois au terme « argent » / « espèces » (divers)
  - Article 27 – primes de poste et de fin de semaine (changements aux exclusions)
  - Article 28.06(e) – Horaires de travail variables - Jours fériés désignés payés (modifications de nature administrative)
  - Article 37.11 – Report et épuisement des congés annuels
  - Article 37.15 – Congé au moment de la cessation de l’emploi
  - Article 37.16 – Nomination à un poste chez un employeur distinct
  - Article 38.08 – Congés de maladie payés (référence pour incapacité)
  - Article 46 – Congé pour bénévolat
  - Article 56.02 – Congé personnel
  - Article 67.11 – Notes sur la rémunération (anciens employé-e-s de l’Agence des douanes et du revenu du Canada)
  - Appendice « A » – Groupe des pompiers, FR (Congé pour bénévolat)
  - Appendice « A » – Groupe des pompiers, FR (Indemnité de sauvetage en hauteur)
  - Appendice « A » – Groupe des pompiers, FR (Équipe d’intervention en cas d’urgence nucléaire)
  - Appendice « B », Annexe « A-1 » – Groupe des manœuvres et hommes de métier, GL (supprimer WFE)
  - Appendice « B », Annexe « D » – Conditions spéciales s’appliquant aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval (changement à la section 3)
  - Appendice « B », Annexe « E » – Conditions spéciales s’appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux (changement à la section 7)

- Appendice « B », 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 (mise à jour pour renvoi à la législation actuelle)
  - Appendice « E » – Groupe des services hospitaliers, HS (mise à jour aux renvois)
  - Appendice « F » – Gardiens de phares, LI (changement à 5.02 Généralités)
6. L’Employeur s’engage à élaborer une politique de l’Employeur sur la violence familiale qui donnerait des directives aux gestionnaires sur la façon d’approcher ces situations. Cette politique ne fera pas partie de la convention collective.
7. Il est convenu que les employés qui satisfont aux critères d’admissibilité pour les primes/indemnités suivantes modifiées à la date de signature de la convention collective sont admissibles à un paiement forfaitaire unique associé aux 180 premiers jours suivant la signature de la convention collective.
- Prime d’ancienneté pour le groupe des pompiers (FR)
  - Indemnité provisoire pour le sous-groupe GL-MAM, Techniciens en réfrigération et CVC
  - Prime supplémentaire pour le groupe des gardiens de phares (LI)
  - Indemnité de spécialiste en sauvetage pour le groupe équipages de navires (SC)
  - Indemnité pour abordage armé pour le groupe équipages de navires (SC)
  - Indemnité de plongée pour le groupe équipages de navires (SC)
8. La mise en œuvre des dispositions de l’article 43 – Congé parental non payé entrera en vigueur à la date de la signature de la convention collective.
9. L’Employeur et l’Alliance de la fonction publique du Canada acceptent de retirer tous autres articles en suspens.
10. L’Alliance de la fonction publique du Canada convient de recommander à l’unanimité la ratification de la présente entente de principe à ses membres et l’Employeur convient de recommander à l’unanimité la ratification de la présente entente provisoire à ses mandants.
11. À la condition que l’Alliance de la Fonction publique du Canada confirme par écrit à l’Employeur que la ratification de la convention collective a été approuvée par le groupe SV le ou avant le 15 octobre 2020, l’article 3 de 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 sera modifié comme suit :
- Les renvois à un « montant de quatre cents dollars (400 \$) n’ouvrant pas droit à pension » seront remplacés par un « montant de cinq cents dollars (500 \$) n’ouvrant pas droit à pension ».

12. Inclusion du groupe SV au nouveau protocole d'entente convenu entre les parties le 5 août 2020 concernant les membres civils de la GRC. Le protocole d'entente ne fera pas partie de la convention collective.
13. À moins que les parties aient convenu autrement durant les négociations, les dispositions existantes de la convention collective sont renouvelées.

## **ANNEXE A**

### **Tous les appendices – Annexe « A »**

#### **Taux de rémunération**

En vigueur le 5 août 2018 - Augmentation des taux de rémunération: 2,8 %

En vigueur le 5 août 2019 - Augmentation des taux de rémunération: 2,2 %

En vigueur le 5 août 2020 - Augmentation des taux de rémunération: 1,35 %

En vigueur le 5 août 2020

LI – Gardiens de phares

- Fournir un ajustement salarial de 9,0 % pour tous les employés du sous-groupe LI

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques conformément à 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 montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à 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. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

L'Appendice « L » sera révisé pour inclure le processus et la rémunération relatifs à la mise en œuvre convenus pour les unités de négociation PA, TC et EB (voir le point 11 à la page 4 du préambule de la présente entente).

## **ANNEXE B**

### **ARTICLE 70**

#### **DURÉE DE LA CONVENTION**

**70.01** Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 4 août, **2021**  
~~2018~~.



## ANNEXE C

*Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective, conformément aux dates déterminées par le paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice « L » : Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.*

### PRIME DE POSTE (DIVERS)

#### ARTICLE 27

#### PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

##### 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.

#### APPENDICE « B »

#### GRUPE DES MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

#### DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

#### 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

###### 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.

#### APPENDICE « D »

#### GRUPE CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES (HP), DISPOSITION PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

##### 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.

## INDEMNITÉ DE REPAS POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### ARTICLE 29

#### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

##### 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~~ dix dollars (~~12~~10 \$) 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~~ dix dollars (~~12~~10 \$) 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 à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

**APPENDICE « A »**  
**GROUPE DES POMPIERS, FR**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Rémunération du travail supplémentaire**

**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-dix~~ dollars (~~1240~~ \$). Lorsque les heures de temps supplémentaire continu dépassent sept (7) heures, une seconde indemnité de repas de ~~douze-dix~~ dollars (~~1240~~ \$) 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-dix~~ dollars (~~1240~~ \$) 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.

**APPENDICE « G »**  
**GROUPE ÉQUIPAGES DE NAVIRES**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Administration générale**

**2. Durée du travail et 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~~ dix dollars (~~1240~~ \$), 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~~ dix dollars (~~1240~~ \$) après trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives en sus des heures supplémentaires prévues, et ~~douze~~ dix dollars (~~1240~~ \$) 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.

## **ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**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 ~~trois (3)~~ **cinq (5)** heures.

**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.

**47.02** 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.**

**44.023** Sous réserve du paragraphe 2.01(I), 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.

*Renuméroter conséquemment*

## ARTICLE 47 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**47.01** 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;  
~~ou~~
- 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. **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.**

## **ARTICLE 50 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

**50.01** 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. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 50.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

**50.012** 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 débuter 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 débuter 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.

*Re-numéroter conséquemment*



**Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective, conformément aux dates déterminées par le paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice « L » : Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.**

**APPENDICE « A »  
GROUPE DES POMPIERS  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**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 1er 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 :

<b>Période de service dans la fonction publique</b>	<b>Somme annuelle (en dollars)</b>
<b>5 à 9 ans</b>	<b>740<u>833</u> \$</b>
<b>10 à 14 ans</b>	<b>850<u>956</u> \$</b>
<b>15 à 19 ans</b>	<b>980<u>1 103</u> \$</b>
<b>20 à 24 ans</b>	<b>1-110<u>1 249</u> \$</b>
<b>25 à 29 ans</b>	<b>1-240<u>1 395</u> \$</b>
<b>30 ans ou plus</b>	<b>1-370<u>1 541</u> \$</b>

**APPENDICE « A »  
GROUPE DES POMPIERS  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « B »  
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE  
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES POMPIERS ET LES  
LOIS PROVINCIALES SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL**

Supprimer l'annexe « B ».

**APPENDICE « B »  
GROUPE DES MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « E »  
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX MAÎTRES-  
PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX**

**4. Disponibilité et rappel au travail**

**4.4** La rémunération des périodes de disponibilité et de rappel au travail énoncées en 4.1, 4.2 et 4.3 ci-dessus, se fait en espèces, **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.**

**APPENDICE « B »  
GROUPE DES MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**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**

6. Dans les cas où il ou elle est assujetti à la période de carence ~~de deux (2)~~ semaines 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.

***Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective, conformément aux dates déterminées par le paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice « L » : Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.***

**APPENDICE « B »  
GROUPE DES MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**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 huit mille **quatre cents quatre-vingt** dollars (~~8 000 \$~~) **(8 480 \$)** 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.

***Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective, conformément aux dates déterminées par le paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice « L » : Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.***

**APPENDICE « F »  
GARDIENS DE PHARES :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « B »  
RAJUSTEMENT DES TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Prime supplémentaire**

- a. La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare :

**Phares non saisonniers**

1. Phares à 1 et 2 ~~hommes~~ employé-e-s: ~~2 237~~ 2 371 \$
2. Phares à 4 ~~hommes~~ employé-e-s: ~~1 917~~ 2 032 \$

**APPENDICE « G »**  
**GROUPE ÉQUIPAGES DE NAVIRES :**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Administration générale**

**7. Repas et logement**

**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 ~~dix dollars cinquante (10,50 \$)~~ **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 ~~onze dollars cinquante (11,50 \$)~~ **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 ~~dix dollars cinquante (10,50 \$)~~ **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 ~~onze dollars cinquante (11,50 \$)~~ **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.

***Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective, conformément aux dates déterminées par le paragraphe 2) a) ii) de l'Appendice « L » : Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.***

**APPENDICE « G »  
GROUPE ÉQUIPAGES DE NAVIRES :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**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 cent ~~soixante-quinze~~ **soixante-quinze** ~~trente-six~~ dollars (**175 \$** ~~136 \$~~) 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 abordage armé**

L'employé-e qualifié touche une indemnité mensuelle de cent ~~soixante-quinze~~ **soixante-quinze** ~~cinquante-huit~~ dollars (**175 \$** ~~158 \$~~) 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~~ **cinquante-huit** ~~vingt et un~~ dollars (**858 \$** ~~821 \$~~). Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.



**APPENDICE « G »  
GROUPE ÉQUIPAGES DE NAVIRES :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « L »  
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE  
GROUPE ÉQUIPAGES DE NAVIRES (SC)**

Supprimer l'annexe « L ».

## CHANGEMENTS À LA PRIME DE SURVEILLANT (DIVERS)

### APPENDICE « B » GROUPE DES MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

#### Interprétation et définitions

Aux fins de l'application de la ~~du~~ présente ~~convention~~ **appendice**, le

**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 « B »**  
**GROUPE DES MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**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)** ~~de l'unité de négociation~~ qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

**APPENDICE « B »  
 GROUPE DES MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER  
 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Annexe « B » PRIME DE SURVEILLANT**

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant 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 :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant 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-2011 **2017**, un taux de rémunération de base de ~~vingt-six dollars et douze cents (26,12 \$)~~ **vingt-neuf dollars et treize cents (29,13\$)** tel qu'indiqué dans l'annexe « A ». La prime de surveillant de un dollar et ~~soixante-dix~~ **quatre-vingt-neuf** cents (1,70 \$ **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 (~~taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance~~).

Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e-s qui exerce de la surveillance serait de ~~vingt-sept dollars et quatre-vingt-deux cents (27,82 \$)~~ **trente et un dollars et deux cents (31,02\$)**.

**APPENDICE « C »  
SERVICES DIVERS :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**(nouveau)**

**Prime de surveillance**

**7.01 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.**

**APPENDICE « C »  
SERVICES DIVERS :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Annexe « C » : PRIME DE SURVEILLANT**

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant 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 :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance suivant le niveau;
2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant 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, un employé-e qui au 5 août ~~2014~~ 2017, était au maximum du niveau 5 et aux coordonnées de surveillance B6 recevrait un taux de rémunération de base de ~~vingt-cinq dollars et trente-quatre cents (25,34 \$)~~ 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 ~~quarante-trois~~ quatre-vingt-six cents (4,43 \$ ~~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 (~~taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance~~).

**Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de ~~vingt-neuf dollars et soixante-dix-sept cents (29,77 \$)~~ trente-deux dollars et soixante-trois cents (32,63\$).**

**APPENDICE « E »  
SERVICES HOSPITALIERS :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**(nouveau)**

**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 « E »  
SERVICES HOSPITALIERS :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**(nouveau)**

**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.**



**APPENDICE « E »  
SERVICES HOSPITALIERS :  
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Annexe « B » : PRIME DE SURVEILLANT**

<b>Prime de surveillance</b>	<b>Coordonnées de surveillance</b>	<b>Prime Niveau de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base</b>
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 :

1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant 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 2014 **2017**, était au maximum du niveau 5 (HDO) et aux coordonnées de surveillance C3 recevrait un taux de rémunération de base de ~~vingt-huit dollars et soixante cents (28,60 \$)~~ **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 ~~vingt-neuf~~ **soixante et un** cents (~~3,29 \$~~ **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 (~~taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance~~).

Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de ~~trente-et-un dollars et quatre-vingt-neuf cents (31,89 \$)~~ **trente-quatre dollars et quatre-vingt-seize cents (34,96 \$)**.

**\*Changement de nature administrative**

**APPENDICE « D »**  
**GROUPE CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES (HP), DISPOSITION PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Interprétations et définition**

**1.01** Aux fins de l'application de la ~~du~~ présente ~~convention~~ **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).

**APPENDICE « J »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA 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, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

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

**Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'Employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.**

~~L'Employeur convient d'accorder trois cent trente mille (330 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de signature de la convention pour le groupe PA jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.~~

L'employeur convient en outre d'investir **six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.** ~~cinquante mille dollars (50 000 \$) dans une étude conjointe visant à cerner les besoins de formation des comités de santé et sécurité et à définir le meilleur moyen d'offrir une telle formation, conformément à la Directive du Conseil national mixte (CNM).~~

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel auquel ~~seront ajoutés deux sièges pour les autres agents négociateurs et un nombre équivalent de sièges pour les représentants de l'employeur.~~ La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter.

**APPENDICE « L »**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE**  
**EN ŒUVRE 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 concernant la mise en œuvre de la convention collective.~~

~~Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de signature.~~

**Nonobstant les dispositions du paragraphe 67.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 70.02 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. Calcul des paiements rétroactifs**

- a. **Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.**
- b. **Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.**
- c. **Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :**
  - **le salaire du poste d'attache;**
  - **les promotions;**
  - **les mutations;**
  - **la rémunération d'intérim;**

- la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
  - les heures supplémentaires travaillées;
  - l'indemnité de congé de maternité;
  - l'indemnité de congé parental;
  - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
  - l'indemnité de départ;
  - la rémunération pour le mois du décès;
  - la mesure de soutien à la transition;
  - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

## **2. Mise en œuvre**

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que 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(b)(i).
  - iii. 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 jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- i. 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 des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.**

### **3. Recours de l'employé**

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.**
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective**

**n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.**

- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).**
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.**
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.**
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle 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 doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**



## **ARTICLES ET APPENDICES DES ENJEUX COMMUNS**

## 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 12

### UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

**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. 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 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.

## ARTICLE 14

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

- 14.15** ~~À compter du 1er janvier 2018,~~ 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'AFPC 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 41

### CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

#### 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 à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
  - iii. signe avec l'employeur une entente 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 avec l'employeur, ~~Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments~~ **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 **dans la fonction publique fédérale conformément à la division (A) in section (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 mentionné 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.

**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)**,
- qui commencent 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)**,
- qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou 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 ou l'employée 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 ou l'employée 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:**

- **Option 1: prestations parentales standard, 43.02 alinéas (c) à (k),  
ou**
- **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 (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.**

### **Administration de l'indemnité parentale**

- a. L'employé 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 :
  - 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 a demandé et touche 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 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 43.02a)(iii)(B), le cas échéant;
    - C. **lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (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 43.02 (a)(iii)(B), le cas échéant;**
    - D. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail avec l'employeur, ~~Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu~~ **tel que décrit** à la division (A) ou s'il 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 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 est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique** fédérale, telle que décrite à la section (A),  ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ 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).

### Option 1 – Indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:
  - i. dans le cas de l'employé-e **en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 43.02(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-**

**emploi** et qui est assujetti 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 ~~pour chaque semaine du~~ pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé 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 qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, 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 aurait eu droit s'il 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, **elle cet employé** est admissible à recevoir 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 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. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-

treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au **sous-alinéa 43.02 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 43.02 (c) (iii) et 43.02 (c) (v) pour le même enfant;**

- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi. ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale.~~
- 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 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 de maternité ou 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.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux 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 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. 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.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale **standard** partagée ne dépassera pas cinquante-~~deux~~**sept** (52**57**) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

## **Option 2 – Indemnité parentale prolongée**

- I. **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 assujetti 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 brut hebdomadaire 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 43.02 (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 43.02 (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(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité 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 de l'employée 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.**



## ARTICLE 45

### ~~—~~COMPASSIONATE CARE CAREGIVING LEAVE

- 45.01** ~~Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) ci-dessus, un~~ 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** ~~peut se voir~~ **voit** accorder un congé **sans solde** ~~pour une période de moins de trois (3) semaines,~~ **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) semaines 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.
- 45.02** ~~La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 41.02 c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~
- 45.03** Un-e employé-e qui attend des prestations de compassion de l'assurance-emploi, **des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il ou 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, les la clauses 45.01 et 45.02 ci-dessus cessent 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 57

### CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

#### 57.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, 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 counselling;
  - 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 pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- 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 57.01(b) et 57.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'un acte d'accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

*(Nouvel article – Renommer les articles subséquents de la convention collective conséquemment)*

## APPENDICE I

### RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

*Sections spécifiques à être modifiées tel que noté ci-dessous*

#### **Définitions :**

##### **Échange de postes (alternation)**

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (~~non excédentaire~~) **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.

##### **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 normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant 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 ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (4517 000 \$).

#### **6.4 Options**

##### 6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille dollars (4517 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 c) :

*(Renumeroter conséquemment)*

## 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 a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la santé mentale en milieu de travail.~~

~~On mettra sur pied un groupe de travail qui bénéficiera du soutien des hauts dirigeants des deux parties. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et veiller à la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la santé mentale des travailleuses et travailleurs. Le groupe de travail sera formé d'un comité technique et d'un comité directeur.~~

~~Les parties conviennent donc de mettre sur pied ces deux comités d'ici le 30 avril 2015. Le comité directeur élaborera le cadre de référence du comité technique d'ici le 30 mai 2015. Les membres du comité directeur pourront, d'un commun accord, prolonger les échéances du comité technique. Ils pourront également, d'un commun accord, modifier le mandat du comité technique de temps à autre.~~

~~Le comité technique remettra ses recommandations au comité directeur au plus tard le 1er septembre 2015. The steering committee members may, by mutual agreement, extend this period.~~

~~Les responsabilités permanentes du comité technique comprennent:~~

- ~~• trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale;~~
- ~~• trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail et de faire connaître les lois, les politiques et les lignes directrices dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes;~~
- ~~• étudier les pratiques en vigueur chez d'autres employeurs et dans d'autres compétences qui pourraient s'appliquer à la fonction publique;~~
- ~~• revoir la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de la fonction publique, en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils; en reconnaissant que les milieux de travail ne sont pas tous pareils;~~
- ~~• assurer la participation des comités sur la santé et la sécurité tel que requis par le comité directeur;~~
- ~~• présenter tout problème ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place d'un système de meilleures pratiques en matière de santé mentale;~~

- ~~et~~
- ~~présenter les pratiques au sein de la fonction publique qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander de façon permanente au comité directeur les mesures à prendre afin de combler cet écart. La Norme doit être considérée comme une norme minimale que le programme de santé et sécurité de l'employeur peut dépasser.~~

~~The steering and technical committees will be comprised of an equal number of Union and Employer representatives. The steering committee is responsible for determining the number and the identity of their respective technical committee representatives.~~

**Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (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 créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).**

**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.**

**Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.**

**Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.**

**Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.**

**Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.**

## APPENDICE Q

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

~~Le présent protocole a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.~~

~~L'employeur accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre représentants de l'AFPC et de quatre représentants de l'employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.~~

~~Responsabilités du Comité technique :~~

- ~~a) effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;~~
- ~~b) vérifier la disponibilité des places en garderie auxquelles les employés peuvent avoir accès;~~
- ~~c) examining workplace child care facilities across the country;~~
- ~~d) étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;~~
- ~~e) formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;~~
- ~~et~~
- ~~f) effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.~~

~~Le Comité se réunira dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention afin d'établir son calendrier.~~

~~Le Comité présentera ses recommandations à la présidente de l'AFPC et au secrétaire du Conseil du Trésor du Canada d'ici le 1er décembre 2017. This period may, by mutual agreement, be extended.~~

**Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la question des installations de services de garde d'enfants et l'accès de l'employé-e à des renseignements sur les services de garde d'enfants.**

**À la suite de l'achèvement des travaux du comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de**

**créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'employeur (Groupe de travail) afin d'explorer les questions concrètes reliées aux services de garde d'enfants à la fonction publique et de faciliter l'accès des employés à l'information sur la garde d'enfants, en fournissant des conseils et des analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.**

**Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective.**

**Le Groupe de travail déterminera son plan de travail et les délais qui s'y rapportent.**

**Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.**



## **Articles d'ordre administratif**



Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

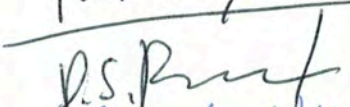
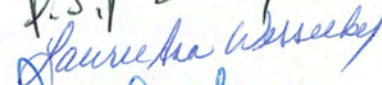
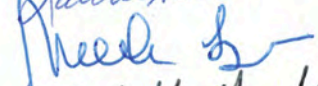
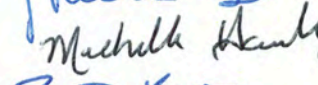

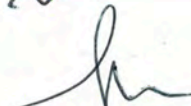



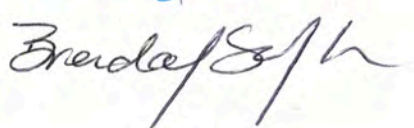
**ARTICLE 27  
PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

**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 ~~2.02~~ **1.02** et ~~2.03~~ **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 ~~2.01~~ **1.01** et ~~2.02~~ **1.02** de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

Pour l'employeur  
  


Pour le syndicat  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  


Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**ARTICLE 28  
HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE**

**28.06(e) Jour fériés désignés payés**


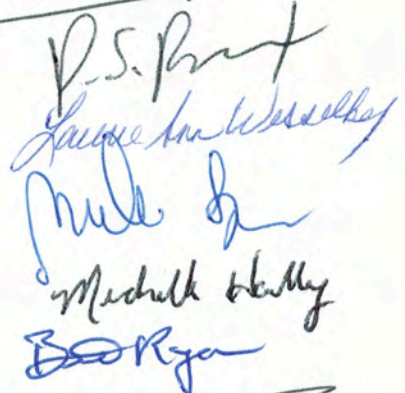
**i.** Un jour férié désigné payé correspond à un jour de travail normal indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.

**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.

Pour l'employeur



Pour le syndicat

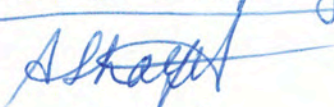



Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**ARTICLE 37  
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**Report et épuisement des congés**

**La disposition 37.11 sur le report et l'épuisement des congés annuels entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2005.**

Pour l'employeur  
  


Pour le syndicat  
  
  
  
  
  
  
  
  


Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**ARTICLE 37  
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**Congé au moment de la cessation de l'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 (1re) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité. ~~et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

Pour l'employeur

*[Signature]*  
*[Signature]*

Pour les syndicats

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

## ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ


### 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 ~~la partie II de l'annexe « I » de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ **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.

Pour l'employeur



Pour le syndicat



*Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.*

**ARTICLE 38  
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

**38.08** L'Employeur convient qu'un employé-e-s ne peut être licencié pour incapacité conformément à ~~l'alinéa 11(2)g~~ **au paragraphe 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.

Pour l'employeur



Pour le syndicat



Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**ARTICLE 46  
CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT**

**\*\*Article 46 : congé pour bénévolat**

**\*\*À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'article 41 : congé pour 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 s se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période maximale de huit (8) heures ou de sept virgule cinq (7,5) heures si la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, 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.

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.

Pour l'employeur

Pour le syndicat



Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

## ARTICLE 56 CONGÉ PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

### 56.02 Congé personnel

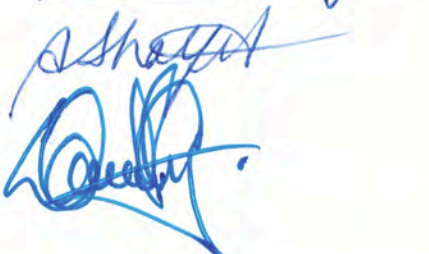
~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de congé payé maximale de huit (8) heures ou de sept heures et demie (7,5), lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour des raisons de nature personnelle.~~

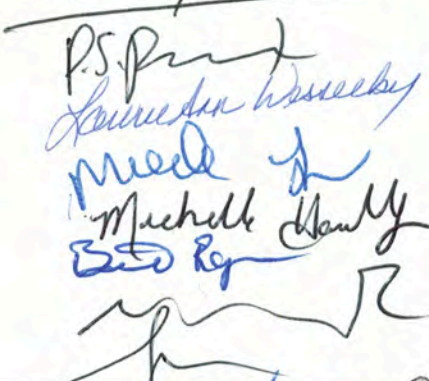
~~\*\*À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, la disposition précédente sera remplacé par ce qui suit :~~

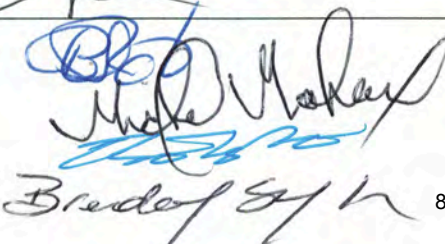
Sous réserve des nécessités du service tel que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize (16) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes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

Par l'employeur  


pour les syndicats  


  
 Bradford Syk

*Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.*

## ARTICLE 67 ADMINISTRATION DE LA PAYE

### **67.11 Notes sur la rémunération (anciens employé-e-s de l'Agence des douanes et du revenu du Canada)**

- a. — À compter de la date de la mutation ou de la nomination à l'ASFC, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, à la ligne B dans la nouvelle grille, à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement.
- b. — Si le salaire de l'employé-e-s est plus élevé que le maximum de l'échelle ou le taux pour son groupe et niveau, le taux salarial de l'employé-e-s demeurera le même jusqu'à ce que le taux maximal du groupe et niveau de l'employé-e-s soit égal, ou supérieur, au salaire de l'employé-e-s.
- c. — À compter du 5 août 2004, si le salaire de l'employé-e-s peut être intégré dans la ligne B de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon de la ligne B qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e-s recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (c'est-à-dire 2,25 %) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.
- d. — À compter du 5 août 2004, les employé-e-s visés par l'alinéa b) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) du taux de salaire versé à l'employé-e-s, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.
- e. — À compter du 5 août 2005, si le salaire de l'employé-e-s peut être intégré dans la ligne C de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, dans la nouvelle grille à la ligne C, à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e-s recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (c'est-à-dire 2,4%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.
- f. — À compter du 5 août 2005, les employé-e-s visés par l'alinéa b) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à deux virgule quatre pour cent (2,4 %) du taux salarial versé à l'employé, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.



- g. À compter du 5 août 2006, si le salaire de l'employé-e-s peut être intégré dans la ligne D de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, dans la ligne D, à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e-s recevra un montant forfaitaire équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (c'est-à-dire 2,5%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.
- h. À compter du 5 août 2006, les employé-e-s continuant à être assujettis à l'alinéa b) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à deux virgule cinq pour cent (2,5%), dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.
- i. Toutes les autres dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent.

Bob Ryo

John  
Laurence Wenzelby

M. [Signature]

Shelley Lee

Rob Tessa

Michelle Hamby

Michel [Signature]

[Signature]

[Signature]

Burton [Signature]

[Signature]

Alkhalif

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Maami

Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

## APPENDICE «A»

### POMPIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

#### Généralités

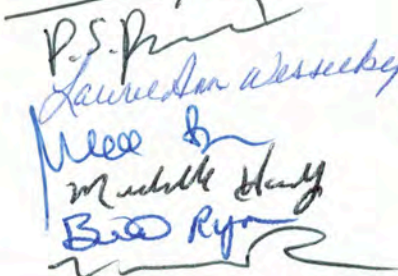
#### Interprétation et définitions :

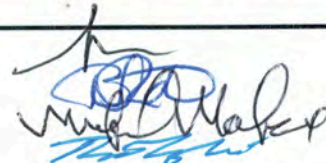
- a. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par le nombre de jours de travail de son calendrier de travail annuel;
- b. « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à plein temps divisé par 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 et l'article 46.01 – Congé pour bénévolat, pour les pompiers lorsque la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, une seule période veut dire « jusqu'à huit heures, virgule quatre (8,4) ».~~

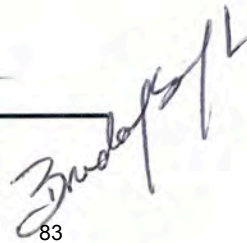
**\*\*À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, l'alinéa (c) précédent sera supprimé de la convention collective et sera remplacé par l'alinéa (c) qui suit :**

- 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. »

Pour l'employeur  


Pour le syndicat  






Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

APPENDICE «A»

POMPIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Indemnité de sauvetage en hauteur

7.01 L'employé e qui est acérédité et qui conserve son acéréditation en sauvetage technique et à qui on demande, le cas échéant, de faire des opérations de sauvetage en hauteur, sauf en rapport avec un incendie ou un accident, notamment pour sauver une personne bloquée au-delà de la portée de la grande échelle, sur une grue, dans une cale sèche ou dans un bâtiment, touchera une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$). Le droit à cette indemnité prendra fin le 31 mars 2013.

Équipe d'Intervention en cas d'urgence nucléaire

7.02 Les pompiers qui travaillent dans les casernes des 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 \$). Le droit à cette indemnité prendra fin le 31 mars 2013.

Pour l'employeur

Pour le syndicat

Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**APPENDICE «B»**

**MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « A-1 »  
GROUPE GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**

**Notes sur la rémunération**

- 2. Le taux de rémunération des apprentis sera fondé sur celui des sous-groupes suivants :
- m. Sous-groupe 09 10 : Inspection de la construction (COI) (WFE) 10

Pour l'employeur  


Pour le syndicat  
P.S. Post  
Spence du Wessely  
Melle B  
Michelle Henry  
Bridget  
M  
Jin  
Bob  
Mark Waley  
Brenda S/L

Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**APPENDICE « B »  
MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU  
GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « D » : CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX GÉRANTS DE  
PÂTURAGE, AUX SURVEILLANTS DE PÂTURAGE ET AUX PATROUILLEURS À  
CHEVAL**

3.

~~a. Les gérants de pâturage, les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval recevront l'indemnité de cheval de mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$) par saison, au prorata, sous réserve des conditions que l'Employeur peut avoir déterminées.~~

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.

*BORRY*  
*Therese*  
*in*  
*Lakewood Wessley*  
*Red Terre*  
*Michelle Hargally*  
*Michelle Hargally*  
*P.S. for*

*Ally*  
*Will*  
*Paul*  
*Hanni*  
*Din Stani*  
*Paul*  
*Will*

Contre-proposition de l'employeur – novembre 2018

*Boudafor* 29<sup>th</sup>

Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

## APPENDICE «B»

### MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

#### ANNEXE « E » CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX MAITRES-PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX

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 ~~32.05~~ 32.07.

Ces heures sont ajoutées au compte de congé compensateur qui doit être épuisé pendant la morte-saison de navigation.

Pour l'employeur

*A. Shajid*  
*[Signature]*

Pour le syndicat

*P.S. Prout*  
*Laurence Lussacby*  
*[Signature]*  
*Michelle Hardy*  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

*Brenda Singh*



Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**APPENDICE « B »**

**MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**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 2.1, 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 2.04 1.04 du présent appendice ne s'applique pas.

Pour l'employeur

Pour le syndicat

Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**APPENDICE « E »**

**SERVICES HOSPITALIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET  
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Heures de travail**

1.03 Nonobstant le paragraphe ~~2.02~~ 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.

Pour l'employeur

A Stratford  


Pour le syndicat

P.S. Pout  
Laure-Anne Bussey  
Michelle  
Michelle King  
B. B.  
  
Jim  
  
Michelle  
Michelle  
Brenda/Sy L

Les parties conviennent de ce changement administratif. Ce changement est sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur cet article, s'il y a lieu. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur cet article demeurent non résolues.

**APPENDICE «F»  
GARDIENS DE PHARES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX  
DE RÉMUNÉRATION**

**Généralités**

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 ~~35.10~~ 36.09 de l'article 35 36 ne s'applique pas.

Pour l'employeur



Pour le syndicat



*Les parties conviennent de ces changements administratifs. Tous ces changements sont sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur ces articles, si applicable. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur ces articles demeurent non résolues.*

## **REPLACEMENT DE TOUTES LES RÉFÉRENCES À « ARGENT » ET « ESPÈCES »**

### **ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

#### **2.01**

c. « **congé compensateur** » (compensatory leave) désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération **en argent** 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;

### **ARTICLE 37 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

#### **37.11**

- 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 **en argent** 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 assujéti 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 **en argent** 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 **en espèces** 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.

**ARTICLE 68 – CONGÉ COMPENSATOIRE****68.01**

- 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 une rémunération en espèces** 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.

**APPENDICE « A » (GROUPE FR)****6.01 Rémunération des jours fériés payés**

- c. L'employé-e a le choix de l'une des méthodes suivantes de règlement des jours de remplacement :
- i. paiement **en espèces**;
  - ii. congé compensateur;
- ou
- iii. une combinaison de paiements **en espèces** et de congés compensateurs.
- h. À la fin de chaque exercice financier, l'employé-e touche **un paiement pour en espèces** les jours de congé compensateur non utilisés à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération journalier.

**APPENDICE « B » (GROUPE GL)****ANNEXE « E » - CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX MAÎTRES-PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX****Article 3 - Calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière**

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 **en espèces**.

**APPENDICE « B » (GROUPE GL)****ANNEXE « E » - CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX MAÎTRES-PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX****Article 4 - Disponibilité et rappel au travail**

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 en espèces**.

**APPENDICE « B » (GROUPE GL)****ANNEXE « E » - CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX MAÎTRES-PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX****Article 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 **et en espèces** 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.

**APPENDICE « B » (GROUPE GL)****ANNEXE « E » - CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX MAÎTRES-PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX****Article 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 ~~en espèces~~.

**APPENDICE « B » (GROUPE GL)****ANNEXE « H » CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE CANADA QUI S'OCCUPENT DE LA TRAITE****Article 1 - Durée du travail et heures supplémentaires**

Comme le prévoit la présente annexe :

- b. Les heures supplémentaires ~~donnent droit à un paiement~~ ~~ont rémunérées en espèces~~, 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 rémunéré en espèces~~.

**APPENDICE « B » (GROUPE GL)****ANNEXE « J » – CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE CANADA QUI PARTICIPENT AUX RÉCOLTES**

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 ~~en espèces~~ à la fin de l'année financière.

**APPENDICE « C » (GROUPE GS)****Article 2.05 - Rémunération des heures supplémentaires**

- c. les heures supplémentaires ~~donnent droit à un paiement~~ ~~ont rémunérées en espèces~~ 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;
- 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 rémunéré en espèces~~;

**APPENDICE « D » (GROUPE HP)****Généralités****Article 3.06**

- a. Les heures supplémentaires **donnent droit à un paiement** ~~ont rémunérées en espèces~~, mais sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, elles peuvent être rémunérées en congé compensateur payé.
- 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 **en argent** selon le taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

**APPENDICE « F » (GROUPE LI)****Article 3.02 - Jours fériés payés**

- 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 **en espèces** calculé selon son taux de rémunération journalier.

**APPENDICE « F » (GROUPE LI)****Article 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 versés en espèces**.

**APPENDICE « G » (GROUPE SC)****Article 1 - Interprétation et définitions****1.01** Dans la présente convention :

- g. « **Le congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération **en argent** 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.

**APPENDICE « G » (GROUPE SC)****Article 2.03 Rémunération des heures supplémentaires****2.03****f.**

- i. Les heures supplémentaires donnent droit à **un paiement** ~~une rémunération en espèces~~, 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 en espèces**, conformément à l'alinéa g), à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'Employeur.

- g. Le congé compensateur porté au crédit de l'employé-e qui dépasse trois cents (300) heures est normalement payé **en espèces**, mais il peut être accordé en congé, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur.

## APPENDICE « G » (GROUPE SC)

### Article 3.04 Report et épuisement des congés annuels

#### 3.04

- 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 **en argent** 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.
- 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.

## APPENDICE « G » (GROUPE SC)

### Article 14. Disponibilité

#### 14

- g. La rémunération touchée en vertu du présent article sera **payée versée en espèces**, sauf dans les cas où l'employé-e-s demande que cette rémunération soit convertie et accumulée en congé compensateur.

## APPENDICE « G » (GROUPE SC)

### Article 16. Fonctions de sécurité

#### 16

- d. La rémunération touchée en vertu du présent article sera **payée versée en espèces**, 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.



**APPENDICE « G » (GROUPE SC)****ANNEXE « B » – RÉGIME DE TRAVAIL TRADITIONNEL****Article 7. Rémunération du travail effectué un jour férié**

- d. La rémunération touchée en vertu du présent article sera **payée versée en espèces**, 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.

**APPENDICE « G » (GROUPE SC)****ANNEXE « C » – RÉGIME DE TRAVAIL BASÉ SUR UNE MOYENNE DE 42 HEURES****Article 6.04 Rémunération des heures supplémentaires****6.04**

- 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 en espèces**, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'Employeur.

**APPENDICE « G » (GROUPE SC)****ANNEXE « D » – RÉGIME DE TRAVAIL BASÉ SUR UNE MOYENNE DE 46,6 HEURES****Article 7. Durée du travail et heures supplémentaires****7.01** Pour satisfaire aux nécessités du service :**Rémunération des heures supplémentaires**

- 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 et 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 en espèces**, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'Employeur.

**APPENDICE « G » (GROUPE SC)****ANNEXE « E » – RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE****Article 1 Généralités****1****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 rémunérés en espèces**.

- iv. Un jour de relâche acquis payé ~~en espèces~~ conformément à l'alinéa h)(i) sera rémunéré au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5).

#### APPENDICE « G » (GROUPE SC)

#### ANNEXE « E » – RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

##### Article 4 Administration

4

- 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 espèces** ou en congé compensateur. S'il ou elle choisit ~~le paiement la rémunération en argent~~, les jours de relâche déplacés sont ~~payés rémunérés en espèces~~ 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.

#### APPENDICE « G » (GROUPE SC)

#### ANNEXE « E » – RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

##### Article 6 Jours fériés payés

6

- 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;
- 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 espèces**, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'Employeur.

#### APPENDICE « G » (GROUPE SC)

#### ANNEXE « E » – RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

##### Article 10 Durée du travail et heures supplémentaires

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 et 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 espèces**, à la demande de l'employé-e-s et à la discrétion de l'Employeur.

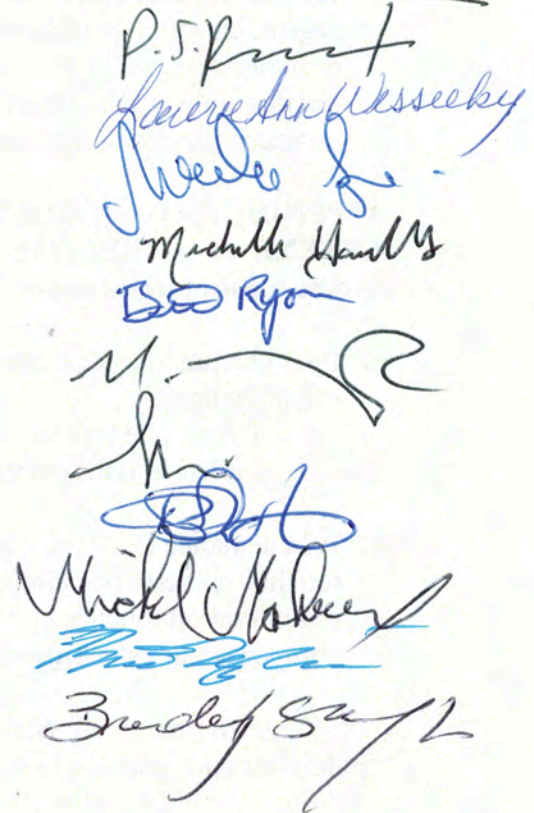
**APPENDICE « G » (GROUPE SC)  
ANNEXE « J » - CONGÉ COMPENSATEUR**

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 rémunérés en espèces**.

Par l'employeur



Pour le syndicat



P.S. Prout  
Lawrence W. Wessely  
James J.  
Michelle Hamby  
Bryan Ryan  
M.  
J.  
Michael W. Baker  
Bryan  
Bradley S.

*Les parties conviennent de ces changements administratifs. Tous ces changements sont sans préjudice aux propositions substantielles des parties sur ces articles, si applicable. Pour plus de clarté, les propositions des parties sur ces articles demeurent non résolues.*

## CHANGEMENT AUX RÉFÉRENCES «CRTESPF» ET «LRTSPF»

### ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DEFINITIONS

#### 2.01

i. « **employé-e** » (employee) désigne toute personne ainsi définie dans la Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** qui fait partie de l'unité de négociation indiquée 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 ~~la fonction publique~~ **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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

### 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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** (~~LRTSFP~~ **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 ~~LRTSFP~~ **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 ~~la fonction publique~~ **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.

### ARTICLE 11 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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 ~~la fonction publique~~ **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.

## **ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

### **PLAINTES DEPOSEES DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN APPLICATION DU PARAGRAPHE 190(1) DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** en application du paragraphe 190(1) de la ~~LRTSFP~~ **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 ~~LRTSFP~~ **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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**,

**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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**,

## **ARTICLE 16 – GRÈVES ILLEGALES**

**16.01** La Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **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, jusques 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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**.

## **ARTICLE 18 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS GRIEFS INDIVIDUELS**

**18.02** Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **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 :

### **GRIEFS COLLECTIFS**

**18.03** Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **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.

### **GRIEFS DE PRINCIPE**

**18.04** Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **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.

## PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**18.10** Sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **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 :

**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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** et de ses règlements d'application.

## ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

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

- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la ~~CRTFP~~ **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 ~~CRTFP~~ **CRTESPF** ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- e. La ~~CRTFP~~ **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 ~~CRTFP~~ **CRTESPF** ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la ~~CRTFP~~ **CRTESPF**, et les causes seront inscrites au rôle de la ~~CRTFP~~ **CRTESPF**.

## 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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**
- ii. Paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06

## **ARTICLE 37 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

### **CONGÉ AU MOMENT DE LA CESSATION DE L'EMPLOI**

#### **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 ~~la partie II de l'annexe « I » de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ **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 ~~la liste de la partie II de l'annexe « I » de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ **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 41 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

### **41.02 Indemnité de maternité**

a. (iii) (C) ....toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments 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).

## **ARTICLE 43 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

### **43.02 Indemnité parentale**

a. (iii) (C) ....toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral** ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments 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).

**ARTICLE 52 : CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

**52.01** 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 ~~la fonction publique~~ **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 65 : EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL****65.01 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 ~~la fonction publique~~ **le secteur public fédéral**.

Pour l'employeur  
  


Pour le syndicat  
  
 Laurin Wesesky  
  
 Michelle Holly  
  
 Bob Ryan  
  
  
 Mark Maloney  
  
 Brendan Sayk