



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

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

Groupe : Services de l'exploitation
(tous les employé-e-s)

Date d'expiration : le 4 août 2003

Canada



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

Groupe : Services de l'exploitation
(tous les employé-e-s)

Date d'expiration : le 4 août 2003

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des relations de travail
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2001

N° de catalogue BT 42-2/2003
ISBN 0-660-61926-1

Ce document est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada, à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca>

Alliance de la Fonction
publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario)
K2P 0P1

Adresse du site Web :
<http://www.psac-afpc.com>



**LA PRÉSENTE CONVENTION S'APPLIQUE AUX CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :**

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

**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION
COLLECTIVE CONCLUE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA -
SERVICES DE L'EXPLOITATION**

**ARTICLE 7
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

7.03

a)

**

Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

**ARTICLE 18
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**

Arbitrage accéléré des griefs

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

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP 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 ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.

- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP 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 ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

ARTICLE 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 d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

À compter du 5 août 2002

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

**

27.02 Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

À compter du 5 août 2002

L'employé-e qui travail par postes reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 28

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

**

Exclusions

Le présent article ne s'applique pas aux membres des groupes FR et LI, ainsi que du Groupe SC, à l'exception des employés assujettis à l'annexe B de l'appendice G (système de travail conventionnel).

Employé-e

**

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

**

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

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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

**

À compter du 5 août 2002 :

reçoit un remboursement de dix dollars (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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

**

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (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.

ARTICLE 33**TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**

33.08 Congé pour les employés en déplacement**Exclusions**

Les employé-e-s à qui l'Annexe I de l'Appendice B – Manœuvres et hommes de métiers s'applique, sont exclus de l'application de ce paragraphe.

- a) L'employé-e qui 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, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 29.08b) et c).

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

ARTICLE 35

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

**

Dispositions exclues

Les employé-e-s du groupe FR sont exclus de l'application du présent article, à l'exception du paragraphe 35.16.

Acquisition des crédits de congé annuel

35.02

**

- c) un jour virgule quatre-vingt-quatre (1,84) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

**

- f) deux jours virgule vingt-cinq (2,25) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service

**

- g) deux jours virgule cinquante (2,50) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

**

35.16 Nomination d'un employeur distinct

Un employé 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* peut, avec l'assentiment de l'employeur, transférer jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours de congés annuels accumulés auprès de cette organisation.

ARTICLE 36

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Attribution des congés de maladie

**

36.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 36.02a).

****ARTICLE 40**

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

40.01 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 proche famille.

40.02 Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, 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 paragraphe 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.

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

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

Disposition transitoire

40.06

Ces dispositions transitoires s'appliquent aux employé-e-s qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter de la date de la signature de la présente convention.

- a) Un employé-e qui, à la date de signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent (article 40) ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (article 41) selon les modalités de la convention ayant pris fin le 4 août 2000, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.
- b) Un employé-e, qui devient membre de l'unité de négociation à partir de la date de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

****ARTICLE 41**
CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

41.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

ARTICLE 42
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

42.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

42.03

**

a) d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

**

d) d'une durée de deux (2) journées pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

ARTICLE 46

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

**

46.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. 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.

**

46.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

**

46.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.

ARTICLE 52
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

**

52.02 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, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

ARTICLE 57
INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Formule

**

57.04 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

Degré d'exposition	Facteur pénologique (X)							
	Maximal		Moyen		Minimal			
Continuelle	100 %	X (1 900 \$)	50 %	X (950 \$)	30 %	X (570 \$)		
Fréquente	50 %	X (950 \$)	30 %	X (570 \$)	20 %	X (380 \$)		
Limitée	30 %	X (570 \$)	20 %	X (380 \$)	10 %	X (190 \$)		

À compter du 1^{er} août 2002

**Facteur pénologique (X)
Type d'établissement**

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (2 000 \$)	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)
Fréquente	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)
Limitée	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)	10 % X (200 \$)

Montant de l'IFP

**

57.05 La valeur de « X » est fixée à mille neuf cents dollars (1 900 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

À compter du 1^{er} août 2002

La valeur de « X » est fixée à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

ARTICLE 59

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

59.10 Congés annuels

**

c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour virgule quatre-vingt-quatre (1,84) par mois, ,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

**

f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux jours virgule vingt-cinq (2,25) par mois, ,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

ARTICLE 63
RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

**

63.07 Nonobstant le paragraphe 63.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement du Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

****ARTICLE 66**

DROITS D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE

**

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

**

66.02 Les cotisations syndicales dont il est fait mention à l'article 11, Précompte des cotisations, sont expressément exclues au titre des frais remboursables par le présent article.

ARTICLE 67
DURÉE DE LA CONVENTION

**

67.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 4 août 2003.

****PROTOCOLE D'ENTENTE**
ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
À L'ÉGARD DU
PAIEMENT D'UNE SOMME FORFAITAIRE À LA SIGNATURE
DE L'ENTENTE

1. Les parties conviennent que les employé-e-s occupant des postes dans l'unité de négociation des Services de l'exploitation, en date de la signature de la présente entente, sont admissibles à un montant forfaitaire pour les sommes suivantes et soumis aux conditions suivantes :
 - a) Mille dollars (1 000 \$) pour tous les employé-e-s appartenant aux groupes FR, HP, LI, SC et PR(S).

ou
 - b) Mille dollars (1 000 \$) pour tous les employé-e-s appartenant aux groupes GL, GS et HS dont le taux de rémunération n'est pas accru en raison de la réduction des zones.

ou
 - c) Mille dollars (1 000 \$) moins l'augmentation immédiate du taux de rémunération annualisé découlant de la réduction des zones pour tous les employé-e-s appartenant aux groupes GL, GS et HS dont le taux de rémunération est accru en raison de la réduction des zones.
2. Les employé-e-s, dont l'augmentation immédiate du taux de rémunération annualisé découlant de la réduction des zones excède mille dollars (1 000 \$), ne sont pas admissibles à tout paiement forfaitaire prévu à l'alinéa 1 précédent.

3. Les employé-e-s à temps partiel sont admissibles à toucher une indemnité sur la même base que pour les employé-e-s permanents, comme le prévoit l'alinéa 1.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

APPENDICE « A »

POMPIERS

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

Congé annuel

1.01 Acquisition des congés annuels

a)

**

(iii) quatorze (14) postes par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années d'emploi continu se situant entre huit (8) et seize (16) années d'emploi continu et s'il ou elle n'a pas bénéficié, ou s'il ou elle est admissible mais n'a pas choisi de bénéficier ou s'il ou elle n'est pas admis à bénéficier d'un congé d'ancienneté;

**

(iv) quinze virgule six (15,6) postes par année financière, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;

**

(vii) dix-neuf (19) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;

**

(viii) vingt et un (21) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu;

b)

**

(iii) onze (11) postes par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et seize (16), et qu'il ou elle n'a pas bénéficié ou qu'il ou elle n'est pas admis à bénéficier d'un congé d'ancienneté;

**

(iv) douze virgule deux (12,2) postes par année financière, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;

**

(vii) quatorze virgule quatre (14,4) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;

**

(viii) seize (16) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;

c)

**

(iii) quatre (4) semaines par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et seize (16) et qu'il ou elle n'a pas bénéficié ou qu'il ou elle n'est pas admis à bénéficier, d'un congé d'ancienneté;

**

(iv) quatre (4) semaines et deux (2) jours par année financière, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;

**

(vii) cinq (5) semaines et deux (2) jours par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;

**

(viii) six (6) semaines par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;

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 neuf dollars cinquante (9,50 \$). Lorsque les heures supplémentaires continues dépassent sept (7) heures, une seconde indemnité de repas de neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) est payée. Les périodes consécutives de temps supplémentaire sont réputées suivre les heures de travail à l'horaire.

**

À compter du 5 août 2002

- b) 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 dix dollars (10 \$). Lorsque les heures de temps supplémentaire continu dépassent sept (7) heures, une seconde indemnité de repas de dix dollars (10 \$) 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 dix dollars (10 \$) est payée. Les périodes consécutives de temps supplémentaire sont réputées suivre les heures de travail à l'horaire.

**

3.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée de l'employé-e décrivant la nature de sa maladie ou de sa blessure et indiquant que, par suite de cette maladie ou de cette blessure, il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 3.02a).

Prime d'ancienneté

5.01

**

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle	
	À compter de la date de signature	À compter du 5 août 2002
5 à 9 ans	640 \$	740 \$
10 à 14 ans	750	850
15 à 19 ans	880	980
20 à 24 ans	1010	1110

25 à 29 ans	1140	1240
30 ans ou plus	1270	1370

**

Indemnité de sauvetage en hauteur

7.01 L'employé-e qui est accrédité et qui conserve son accréditation 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 \$).

**

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 \$).

****ANNEXE « A »**

FR – GROUPE : POMPIERS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

FR - TAUX DE RECRUTEMENT

De :	\$	31521	33485
À :	A	32530	34557
	B	33441	35525
	C	34277	36413

FR-1

De :	\$	36038	36966	37915	39168	40456
À :	A	37191	38149	39128	40421	41751
	B	38232	39217	40224	41553	42920
	C	39188	40197	41230	42592	43993

FR-2

De :	\$	39902	41248	42602
À :	A	41179	42568	43965
	B	42332	43760	45196
	C	43390	44854	46326

FR-3

De :	\$	45288
À :	A	46737
	B	48046
	C	49247

FR-4

De :	\$	48137
À :	A	49677
	B	51068
	C	52345

FR-5

De :	\$	51356
À :	A	52999
	B	54483
	C	55845

FR-6

De :	\$	54824
À :	A	56578
	B	58162
	C	59616

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 25 novembre 1977 est le premier (1^{er}) lundi suivant l'anniversaire de sa nomination.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s rémunérés d'après ces échelles de taux, autres que les employé-e-s rémunérés au niveau du taux de recrutement, est d'un (1) an.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s rémunérées au niveau du taux de recrutement est de six (6) mois.
4. À la fin de la deuxième (2^e) période de six (6) mois, l'employé-e qui se trouve au niveau du taux de recrutement sera rémunéré au taux en vigueur au niveau FR-1.

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

**

Prime de hauteur

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

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

****ANNEXE « A »****GL - GROUPE : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIERS**

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'AÉRONEFS (AIM)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001**
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002**

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,15	14,15	14,15
	A	14,60	14,60	14,60
	B	15,01	15,01	15,01
	C	15,39	15,39	15,39
2	De :	14,66	14,66	14,66
	A	15,13	15,13	15,13
	B	15,55	15,55	15,55
	C	15,94	15,94	15,94
3	De :	15,14	15,14	15,14
	A	15,62	15,62	15,62
	B	16,06	16,06	16,06
	C	16,46	16,46	16,46
4	De :	15,61	15,61	15,61
	A	16,11	16,11	16,11
	B	16,56	16,56	16,56
	C	16,97	16,97	16,97

5	De :	16,21	16,21	16,21
	A	16,73	16,73	16,73
	B	17,20	17,20	17,20
	C	17,63	17,63	17,63
6	De :	16,75	16,75	16,75
	A	17,29	17,29	17,29
	B	17,77	17,77	17,77
	C	18,21	18,21	18,21
7	De :	17,32	17,32	17,32
	A	17,87	17,87	17,87
	B	18,37	18,37	18,37
	C	18,83	18,83	18,83
8	De :	18,05	18,05	18,05
	A	18,63	18,63	18,63
	B	19,15	19,15	19,15
	C	19,63	19,63	19,63
9	De :	18,74	18,74	18,74
	A	19,34	19,34	19,34
	B	19,88	19,88	19,88
	C	20,38	20,38	20,38
10	De :	19,47	19,47	19,47
	A	20,09	20,09	20,09
	B	20,65	20,65	20,65
	C	21,17	21,17	21,17
11	De :	20,20	20,20	20,20
	A	20,85	20,85	20,85
	B	21,43	21,43	21,43
	C	21,97	21,97	21,97
12	De :	20,92	20,92	20,92
	A	21,59	21,59	21,59
	B	22,19	22,19	22,19
	C	22,74	22,74	22,74

13	De :	21,59	21,59	21,59
	A	22,28	22,28	22,28
	B	22,90	22,90	22,90
	C	23,47	23,47	23,47
14	De :	22,28	22,28	22,28
	A	22,99	22,99	22,99
	B	23,63	23,63	23,63
	C	24,22	24,22	24,22

SOUS-GROUPE : FABRICATION DE MUNITIONS (AMW)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,04	12,61	12,37
	A	14,49	13,01	12,77
	B	14,90	13,37	13,13
	C	15,27	13,70	13,46
2	De :	14,50	13,07	12,80
	A	14,96	13,49	13,21
	B	15,38	13,87	13,58
	C	15,76	14,22	13,92
3	De :	15,00	13,48	13,24
	A	15,48	13,91	13,66
	B	15,91	14,30	14,04
	C	16,31	14,66	14,39
4	De :	15,51	13,92	13,66
	A	16,01	14,37	14,10
	B	16,46	14,77	14,49
	C	16,87	15,14	14,85
5	De :	16,04	14,40	14,14
	A	16,55	14,86	14,59
	B	17,01	15,28	15,00
	C	17,44	15,66	15,38

6	De :	16,63	14,86	14,64
	A	17,16	15,34	15,11
	B	17,64	15,77	15,53
	C	18,08	16,16	15,92
7	De :	17,17	15,38	15,11
	A	17,72	15,87	15,59
	B	18,22	16,31	16,03
	C	18,68	16,72	16,43
8	De :	17,84	15,97	15,67
	A	18,41	16,48	16,17
	B	18,93	16,94	16,62
	C	19,40	17,36	17,04
9	De :	18,56	16,59	16,26
	A	19,15	17,12	16,78
	B	19,69	17,60	17,25
	C	20,18	18,04	17,68
10	De :	19,24	17,17	16,85
	A	19,86	17,72	17,39
	B	20,42	18,22	17,88
	C	20,93	18,68	18,33
11	De :	19,96	17,80	17,42
	A	20,60	18,37	17,98
	B	21,18	18,88	18,48
	C	21,71	19,35	18,94
12	De :	20,70	18,42	18,05
	A	21,36	19,01	18,63
	B	21,96	19,54	19,15
	C	22,51	20,03	19,63
13	De :	21,38	19,02	18,65
	A	22,06	19,63	19,25
	B	22,68	20,18	19,79
	C	23,25	20,68	20,28

14	De :	22,06	19,65	19,23
	A	22,77	20,28	19,85
	B	23,41	20,85	20,41
	C	24,00	21,37	20,92

SOUS-GROUPE : CHAUDRONNERIE ET FORGE (BOB)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,36	12,55	12,55
	A	13,79	12,95	12,95
	B	14,18	13,31	13,31
	C	14,53	13,64	13,64
2	De :	13,79	12,97	12,97
	A	14,23	13,39	13,39
	B	14,63	13,76	13,76
	C	15,00	14,10	14,10
3	De :	14,31	13,40	13,40
	A	14,77	13,83	13,83
	B	15,18	14,22	14,22
	C	15,56	14,58	14,58
4	De :	14,74	13,84	13,84
	A	15,21	14,28	14,28
	B	15,64	14,68	14,68
	C	16,03	15,05	15,05
5	De :	15,26	14,37	14,37
	A	15,75	14,83	14,83
	B	16,19	15,25	15,25
	C	16,59	15,63	15,63

6	De :	15,80	14,82	14,82
	A	16,31	15,29	15,29
	B	16,77	15,72	15,72
	C	17,19	16,11	16,11
7	De :	16,33	15,30	15,30
	A	16,85	15,79	15,79
	B	17,32	16,23	16,23
	C	17,75	16,64	16,64
8	De :	16,98	15,90	15,90
	A	17,52	16,41	16,41
	B	18,01	16,87	16,87
	C	18,46	17,29	17,29
9	De :	17,63	16,50	16,50
	A	18,19	17,03	17,03
	B	18,70	17,51	17,51
	C	19,17	17,95	17,95
10	De :	18,28	17,13	17,13
	A	18,86	17,68	17,68
	B	19,39	18,18	18,18
	C	19,87	18,63	18,63
11	De :	18,93	17,69	17,69
	A	19,54	18,26	18,26
	B	20,09	18,77	18,77
	C	20,59	19,24	19,24
12	De :	19,60	18,34	18,34
	A	20,23	18,93	18,93
	B	20,80	19,46	19,46
	C	21,32	19,95	19,95
13	De :	20,28	18,93	18,93
	A	20,93	19,54	19,54
	B	21,52	20,09	20,09
	C	22,06	20,59	20,59

14	De :	20,94	19,53	19,53
	A	21,61	20,15	20,15
	B	22,22	20,71	20,71
	C	22,78	21,23	21,23

SOUS-GROUPE : INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,72	14,40	12,96
	A	14,16	14,86	13,37
	B	14,56	15,28	13,74
	C	14,92	15,66	14,08
2	De :	14,20	14,91	13,40
	A	14,65	15,39	13,83
	B	15,06	15,82	14,22
	C	15,44	16,22	14,58
3	De :	14,71	15,43	13,87
	A	15,18	15,92	14,31
	B	15,61	16,37	14,71
	C	16,00	16,78	15,08
4	De :	15,16	15,94	14,36
	A	15,65	16,45	14,82
	B	16,09	16,91	15,23
	C	16,49	17,33	15,61
5	De :	15,69	16,49	14,82
	A	16,19	17,02	15,29
	B	16,64	17,50	15,72
	C	17,06	17,94	16,11

6	De :	16,26	17,07	15,36
	A	16,78	17,62	15,85
	B	17,25	18,11	16,29
	C	17,68	18,56	16,70
7	De :	16,80	17,65	15,84
	A	17,34	18,21	16,35
	B	17,83	18,72	16,81
	C	18,28	19,19	17,23
8	De :	17,44	18,37	16,45
	A	18,00	18,96	16,98
	B	18,50	19,49	17,46
	C	18,96	19,98	17,90
9	De :	18,15	19,09	17,11
	A	18,73	19,70	17,66
	B	19,25	20,25	18,15
	C	19,73	20,76	18,60
10	De :			
	A			
	B			
	C			
11	De :			
	A			
	B			
	C			
12	De :			
	A			
	B			
	C			
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :
A
B
C

SOUS-GROUPE : INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI)
(INSPECTEUR DE LA CONSTRUCTION)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De : A B C			
2	De : A B C			
3	De : A B C			
4	De : A B C			
5	De : A B C			

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :	20,34	19,60	18,32
	A	20,99	20,23	18,91
	B	21,58	20,80	19,44
	C	22,12	21,32	19,93
10	De :	21,12	20,35	18,99
	A	21,80	21,00	19,60
	B	22,41	21,59	20,15
	C	22,97	22,13	20,65
11	De :	21,90	21,10	19,70
	A	22,60	21,78	20,33
	B	23,23	22,39	20,90
	C	23,81	22,95	21,42
12	De :	22,68	21,85	20,38
	A	23,41	22,55	21,03
	B	24,07	23,18	21,62
	C	24,67	23,76	22,16
13	De :	23,46	22,60	21,10
	A	24,21	23,32	21,78
	B	24,89	23,97	22,39
	C	25,51	24,57	22,95

14	De :	24,26	23,37	21,80
	A	25,04	24,12	22,50
	B	25,74	24,80	23,13
	C	26,38	25,42	23,71

**SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES
ET ENTRETIEN (EIM)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,78	14,32	12,78
	A	15,25	14,78	13,19
	B	15,68	15,19	13,56
	C	16,07	15,57	13,90
2	De :	15,29	14,82	13,24
	A	15,78	15,29	13,66
	B	16,22	15,72	14,04
	C	16,63	16,11	14,39
3	De :	15,81	15,30	13,68
	A	16,32	15,79	14,12
	B	16,78	16,23	14,52
	C	17,20	16,64	14,88
4	De :	16,37	15,84	14,14
	A	16,89	16,35	14,59
	B	17,36	16,81	15,00
	C	17,79	17,23	15,38
5	De :	16,91	16,40	14,65
	A	17,45	16,92	15,12
	B	17,94	17,39	15,54
	C	18,39	17,82	15,93

6	De :	17,55	16,98	15,14
	A	18,11	17,52	15,62
	B	18,62	18,01	16,06
	C	19,09	18,46	16,46
7	De :	18,16	17,55	15,61
	A	18,74	18,11	16,11
	B	19,26	18,62	16,56
	C	19,74	19,09	16,97
8	De :	18,91	18,28	16,24
	A	19,52	18,86	16,76
	B	20,07	19,39	17,23
	C	20,57	19,87	17,66
9	De :	19,67	18,98	16,84
	A	20,30	19,59	17,38
	B	20,87	20,14	17,87
	C	21,39	20,64	18,32
10	De :	20,39	19,72	17,43
	A	21,04	20,35	17,99
	B	21,63	20,92	18,49
	C	22,17	21,44	18,95
11	De :			
	A			
	B			
	C			
12	De :			
	A			
	B			
	C			
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :

A

B

C

**SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES
ET ENTRETIEN (EIM)
(ÉLECTRICIEN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :			
	A			
	B			
	C			
2	De :			
	A			
	B			
	C			
3	De :			
	A			
	B			
	C			
4	De :			
	A			
	B			
	C			
5	De :			
	A			
	B			
	C			

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :			
	A			
	B			
	C			
10	De :	20,94	20,24	18,78
	A	21,61	20,89	19,38
	B	22,22	21,47	19,92
	C	22,78	22,01	20,42
11	De :	21,70	20,96	19,48
	A	22,39	21,63	20,10
	B	23,02	22,24	20,66
	C	23,60	22,80	21,18
12	De :	22,48	21,72	20,20
	A	23,20	22,42	20,85
	B	23,85	23,05	21,43
	C	24,45	23,63	21,97
13	De :	23,26	22,48	20,89
	A	24,00	23,20	21,56
	B	24,67	23,85	22,16
	C	25,29	24,45	22,71

14	De :	24,02	23,24	21,54
	A	24,79	23,98	22,23
	B	25,48	24,65	22,85
	C	26,12	25,27	23,42

SOUS-GROUPE : FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,40	12,80	12,31
	A	13,83	13,21	12,70
	B	14,22	13,58	13,06
	C	14,58	13,92	13,39
2	De :	13,92	13,24	12,74
	A	14,37	13,66	13,15
	B	14,77	14,04	13,52
	C	15,14	14,39	13,86
3	De :	14,39	13,69	13,16
	A	14,85	14,13	13,58
	B	15,27	14,53	13,96
	C	15,65	14,89	14,31
4	De :	14,82	14,14	13,59
	A	15,29	14,59	14,02
	B	15,72	15,00	14,41
	C	16,11	15,38	14,77
5	De :	15,38	14,65	14,07
	A	15,87	15,12	14,52
	B	16,31	15,54	14,93
	C	16,72	15,93	15,30

6	De :	15,89	15,14	14,54
	A	16,40	15,62	15,01
	B	16,86	16,06	15,43
	C	17,28	16,46	15,82
7	De :	16,42	15,61	14,99
	A	16,95	16,11	15,47
	B	17,42	16,56	15,90
	C	17,86	16,97	16,30
8	De :	17,07	16,24	15,59
	A	17,62	16,76	16,09
	B	18,11	17,23	16,54
	C	18,56	17,66	16,95
9	De :	17,69	16,85	16,20
	A	18,26	17,39	16,72
	B	18,77	17,88	17,19
	C	19,24	18,33	17,62
10	De :	18,39	17,43	16,75
	A	18,98	17,99	17,29
	B	19,51	18,49	17,77
	C	20,00	18,95	18,21
11	De :	19,07	18,07	17,33
	A	19,68	18,65	17,88
	B	20,23	19,17	18,38
	C	20,74	19,65	18,84
12	De :	19,72	18,71	17,91
	A	20,35	19,31	18,48
	B	20,92	19,85	19,00
	C	21,44	20,35	19,48
13	De :	20,39	19,33	18,56
	A	21,04	19,95	19,15
	B	21,63	20,51	19,69
	C	22,17	21,02	20,18

14	De :	21,04	19,95	19,16
	A	21,71	20,59	19,77
	B	22,32	21,17	20,32
	C	22,88	21,70	20,83

**SOUS-GROUPE : MANUTENTIONNAIRES ET
PESEURS DE GRAINS (GHW)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :			
	A			
	B			
	C			
2	De :			
	A			
	B			
	C			
3	De :	16,61		15,44
	A	17,14		15,93
	B	17,62		16,38
	C	18,06		16,79
4	De :	17,14	15,86	15,90
	A	17,69	16,37	16,41
	B	18,19	16,83	16,87
	C	18,64	17,25	17,29
5	De :	17,69	16,40	16,44
	A	18,26	16,92	16,97
	B	18,77	17,39	17,45
	C	19,24	17,82	17,89

6	De :	18,32	16,91	17,00
	A	18,91	17,45	17,54
	B	19,44	17,94	18,03
	C	19,93	18,39	18,48
7	De :	18,89	17,44	17,46
	A	19,49	18,00	18,02
	B	20,04	18,50	18,52
	C	20,54	18,96	18,98
8	De :	19,65	18,14	18,16
	A	20,28	18,72	18,74
	B	20,85	19,24	19,26
	C	21,37	19,72	19,74
9	De :			
	A			
	B			
	C			
10	De :	20,70	19,04	19,08
	A	21,36	19,65	19,69
	B	21,96	20,20	20,24
	C	22,51	20,71	20,75
11	De :	20,76		19,76
	A	21,42		20,39
	B	22,02		20,96
	C	22,57		21,48
12	De :	21,72	19,95	20,42
	A	22,42	20,59	21,07
	B	23,05	21,17	21,66
	C	23,63	21,70	22,20
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :

A

B

C

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'INSTRUMENTS (INM)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,69	13,48	12,54
	A	14,13	13,91	12,94
	B	14,53	14,30	13,30
	C	14,89	14,66	13,63
2	De :	14,17	13,95	12,97
	A	14,62	14,40	13,39
	B	15,03	14,80	13,76
	C	15,41	15,17	14,10
3	De :	14,66	14,41	13,40
	A	15,13	14,87	13,83
	B	15,55	15,29	14,22
	C	15,94	15,67	14,58
4	De :	15,14	14,86	13,82
	A	15,62	15,34	14,26
	B	16,06	15,77	14,66
	C	16,46	16,16	15,03
5	De :	15,67	15,43	14,37
	A	16,17	15,92	14,83
	B	16,62	16,37	15,25
	C	17,04	16,78	15,63

6	De :	16,24	15,95	14,82
	A	16,76	16,46	15,29
	B	17,23	16,92	15,72
	C	17,66	17,34	16,11
7	De :	16,75	16,49	15,29
	A	17,29	17,02	15,78
	B	17,77	17,50	16,22
	C	18,21	17,94	16,63
8	De :	17,42	17,14	15,90
	A	17,98	17,69	16,41
	B	18,48	18,19	16,87
	C	18,94	18,64	17,29
9	De :	18,11	17,80	16,49
	A	18,69	18,37	17,02
	B	19,21	18,88	17,50
	C	19,69	19,35	17,94
10	De :	18,78	18,45	17,11
	A	19,38	19,04	17,66
	B	19,92	19,57	18,15
	C	20,42	20,06	18,60
11	De :	19,47	19,16	17,67
	A	20,09	19,77	18,24
	B	20,65	20,32	18,75
	C	21,17	20,83	19,22
12	De :	20,17	19,80	18,32
	A	20,82	20,43	18,91
	B	21,40	21,00	19,44
	C	21,94	21,53	19,93
13	De :	20,82	20,48	18,91
	A	21,49	21,14	19,52
	B	22,09	21,73	20,07
	C	22,64	22,27	20,57

14	De :	21,52	21,18	19,51
	A	22,21	21,86	20,13
	B	22,83	22,47	20,69
	C	23,40	23,03	21,21

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,42	13,36	13,33
	A	14,88	13,79	13,76
	B	15,30	14,18	14,15
	C	15,68	14,53	14,50
2	De :	14,96	13,79	13,77
	A	15,44	14,23	14,21
	B	15,87	14,63	14,61
	C	16,27	15,00	14,98
3	De :	15,47	14,31	14,22
	A	15,97	14,77	14,68
	B	16,42	15,18	15,09
	C	16,83	15,56	15,47
4	De :	15,98	14,74	14,71
	A	16,49	15,21	15,18
	B	16,95	15,64	15,61
	C	17,37	16,03	16,00
5	De :	16,55	15,26	15,21
	A	17,08	15,75	15,70
	B	17,56	16,19	16,14
	C	18,00	16,59	16,54

6	De :	17,14	15,80	15,74
	A	17,69	16,31	16,24
	B	18,19	16,77	16,69
	C	18,64	17,19	17,11
7	De :	17,71	16,30	16,26
	A	18,28	16,82	16,78
	B	18,79	17,29	17,25
	C	19,26	17,72	17,68
8	De :	18,44	16,98	16,89
	A	19,03	17,52	17,43
	B	19,56	18,01	17,92
	C	20,05	18,46	18,37
9	De :	19,18	17,63	17,55
	A	19,79	18,19	18,11
	B	20,34	18,70	18,62
	C	20,85	19,17	19,09
10	De :	19,92	18,28	18,21
	A	20,56	18,86	18,79
	B	21,14	19,39	19,32
	C	21,67	19,87	19,80
11	De :	20,64	18,93	18,87
	A	21,30	19,54	19,47
	B	21,90	20,09	20,02
	C	22,45	20,59	20,52
12	De :	21,38	19,59	19,51
	A	22,06	20,22	20,13
	B	22,68	20,79	20,69
	C	23,25	21,31	21,21
13	De :	22,10	20,26	20,21
	A	22,81	20,91	20,86
	B	23,45	21,50	21,44
	C	24,04	22,04	21,98

14	De :	22,82	20,94	20,82
	A	23,55	21,61	21,49
	B	24,21	22,22	22,09
	C	24,82	22,78	22,64

SOUS-GROUPE : MANIPULATION (MAN)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,65	13,55	13,36
	A	15,12	13,98	13,79
	B	15,54	14,37	14,18
	C	15,93	14,73	14,53
2	De :	15,15	14,00	13,82
	A	15,63	14,45	14,26
	B	16,07	14,85	14,66
	C	16,47	15,22	15,03
3	De :	15,66	14,45	14,31
	A	16,16	14,91	14,77
	B	16,61	15,33	15,18
	C	17,03	15,71	15,56
4	De :	16,21	14,95	14,78
	A	16,73	15,43	15,25
	B	17,20	15,86	15,68
	C	17,63	16,26	16,07
5	De :	16,76	15,47	15,26
	A	17,30	15,97	15,75
	B	17,78	16,42	16,19
	C	18,22	16,83	16,59

6	De :	17,34	16,00	15,80
	A	17,89	16,51	16,31
	B	18,39	16,97	16,77
	C	18,85	17,39	17,19
7	De :	17,92	16,52	16,37
	A	18,49	17,05	16,89
	B	19,01	17,53	17,36
	C	19,49	17,97	17,79
8	De :	18,71	17,18	17,00
	A	19,31	17,73	17,54
	B	19,85	18,23	18,03
	C	20,35	18,69	18,48
9	De :	19,42	17,84	17,64
	A	20,04	18,41	18,20
	B	20,60	18,93	18,71
	C	21,12	19,40	19,18
10	De :	20,19	18,53	18,32
	A	20,84	19,12	18,91
	B	21,42	19,66	19,44
	C	21,96	20,15	19,93
11	De :	20,93	19,20	18,95
	A	21,60	19,81	19,56
	B	22,20	20,36	20,11
	C	22,76	20,87	20,61
12	De :	21,66	19,86	19,65
	A	22,35	20,50	20,28
	B	22,98	21,07	20,85
	C	23,55	21,60	21,37
13	De :	22,44	20,54	20,32
	A	23,16	21,20	20,97
	B	23,81	21,79	21,56
	C	24,41	22,33	22,10

14	De :	23,15	21,21	20,96
	A	23,89	21,89	21,63
	B	24,56	22,50	22,24
	C	25,17	23,06	22,80

SOUS-GROUPE : SURVEILLANCE DE MACHINES (MAT)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,40	12,80	12,31
	A	13,83	13,21	12,70
	B	14,22	13,58	13,06
	C	14,58	13,92	13,39
2	De :	13,92	13,24	12,74
	A	14,37	13,66	13,15
	B	14,77	14,04	13,52
	C	15,14	14,39	13,86
3	De :	14,39	13,69	13,16
	A	14,85	14,13	13,58
	B	15,27	14,53	13,96
	C	15,65	14,89	14,31
4	De :	14,82	14,14	13,59
	A	15,29	14,59	14,02
	B	15,72	15,00	14,41
	C	16,11	15,38	14,77
5	De :	15,38	14,65	14,07
	A	15,87	15,12	14,52
	B	16,31	15,54	14,93
	C	16,72	15,93	15,30

6	De :	15,89	15,14	14,54
	A	16,40	15,62	15,01
	B	16,86	16,06	15,43
	C	17,28	16,46	15,82
7	De :	16,42	15,61	14,99
	A	16,95	16,11	15,47
	B	17,42	16,56	15,90
	C	17,86	16,97	16,30
8	De :	17,07	16,24	15,59
	A	17,62	16,76	16,09
	B	18,11	17,23	16,54
	C	18,56	17,66	16,95
9	De :	17,69	16,85	16,20
	A	18,26	17,39	16,72
	B	18,77	17,88	17,19
	C	19,24	18,33	17,62
10	De :	18,39	17,43	16,75
	A	18,98	17,99	17,29
	B	19,51	18,49	17,77
	C	20,00	18,95	18,21
11	De :	19,07	18,07	17,33
	A	19,68	18,65	17,88
	B	20,23	19,17	18,38
	C	20,74	19,65	18,84
12	De :	19,72	18,71	17,91
	A	20,35	19,31	18,48
	B	20,92	19,85	19,00
	C	21,44	20,35	19,48
13	De :	20,39	19,33	18,56
	A	21,04	19,95	19,15
	B	21,63	20,51	19,69
	C	22,17	21,02	20,18

14	De :	21,04	19,95	19,16
	A	21,71	20,59	19,77
	B	22,32	21,17	20,32
	C	22,88	21,70	20,83

**SOUS-GROUPE : CONDUITE DE MACHINES
ET ACTIONNEMENT (MDO)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,62	12,60	11,90
	A	14,06	13,00	12,28
	B	14,45	13,36	12,62
	C	14,81	13,69	12,94
2	De :	14,11	13,05	12,31
	A	14,56	13,47	12,70
	B	14,97	13,85	13,06
	C	15,34	14,20	13,39
3	De :	14,57	13,45	12,70
	A	15,04	13,88	13,11
	B	15,46	14,27	13,48
	C	15,85	14,63	13,82
4	De :	15,06	13,92	13,11
	A	15,54	14,37	13,53
	B	15,98	14,77	13,91
	C	16,38	15,14	14,26
5	De :	15,90	14,71	13,84
	A	16,41	15,18	14,28
	B	16,87	15,61	14,68
	C	17,29	16,00	15,05

6	De :	16,45	15,18	14,32
	A	16,98	15,67	14,78
	B	17,46	16,11	15,19
	C	17,90	16,51	15,57
7	De :	17,02	15,67	14,79
	A	17,56	16,17	15,26
	B	18,05	16,62	15,69
	C	18,50	17,04	16,08
8	De :	17,69	16,28	15,36
	A	18,26	16,80	15,85
	B	18,77	17,27	16,29
	C	19,24	17,70	16,70
9	De :	18,37	16,89	15,90
	A	18,96	17,43	16,41
	B	19,49	17,92	16,87
	C	19,98	18,37	17,29
10	De :	19,08	17,50	16,49
	A	19,69	18,06	17,02
	B	20,24	18,57	17,50
	C	20,75	19,03	17,94
11	De :	19,76	18,15	17,03
	A	20,39	18,73	17,57
	B	20,96	19,25	18,06
	C	21,48	19,73	18,51
12	De :	20,48	18,76	17,63
	A	21,14	19,36	18,19
	B	21,73	19,90	18,70
	C	22,27	20,40	19,17
13	De :	21,19	19,39	18,21
	A	21,87	20,01	18,79
	B	22,48	20,57	19,32
	C	23,04	21,08	19,80

14	De :	21,86	20,00	18,78
	A	22,56	20,64	19,38
	B	23,19	21,22	19,92
	C	23,77	21,75	20,42

**SOUS-GROUPE : CONDUITE ET SURVEILLANCE
DE MACHINES (MOC)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,36	13,25	13,56
	A	14,82	13,67	13,99
	B	15,23	14,05	14,38
	C	15,61	14,40	14,74
2	De :	14,84	13,70	14,04
	A	15,31	14,14	14,49
	B	15,74	14,54	14,90
	C	16,13	14,90	15,27
3	De :	15,36	14,19	14,50
	A	15,85	14,64	14,96
	B	16,29	15,05	15,38
	C	16,70	15,43	15,76
4	De :	15,84	14,66	14,97
	A	16,35	15,13	15,45
	B	16,81	15,55	15,88
	C	17,23	15,94	16,28
5	De :	16,42	15,16	15,51
	A	16,95	15,65	16,01
	B	17,42	16,09	16,46
	C	17,86	16,49	16,87

6	De :	17,01	15,67	16,04
	A	17,55	16,17	16,55
	B	18,04	16,62	17,01
	C	18,49	17,04	17,44
7	De :	17,60	16,21	16,59
	A	18,16	16,73	17,12
	B	18,67	17,20	17,60
	C	19,14	17,63	18,04
8	De :	18,32	16,85	17,23
	A	18,91	17,39	17,78
	B	19,44	17,88	18,28
	C	19,93	18,33	18,74
9	De :	19,02	17,45	17,89
	A	19,63	18,01	18,46
	B	20,18	18,51	18,98
	C	20,68	18,97	19,45
10	De :	19,75	18,14	18,58
	A	20,38	18,72	19,17
	B	20,95	19,24	19,71
	C	21,47	19,72	20,20
11	De :	20,48	18,78	19,24
	A	21,14	19,38	19,86
	B	21,73	19,92	20,42
	C	22,27	20,42	20,93
12	De :	21,19	19,46	19,93
	A	21,87	20,08	20,57
	B	22,48	20,64	21,15
	C	23,04	21,16	21,68
13	De :	21,90	20,10	20,60
	A	22,60	20,74	21,26
	B	23,23	21,32	21,86
	C	23,81	21,85	22,41

14	De :	22,63	20,77	21,26
	A	23,35	21,43	21,94
	B	24,00	22,03	22,55
	C	24,60	22,58	23,11

SOUS-GROUPE : USINAGE, OUTILLAGE ET GRAVURE (MST)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,20	12,26	12,51
	A	13,62	12,65	12,91
	B	14,00	13,00	13,27
	C	14,35	13,33	13,60
2	De :	13,66	12,69	12,95
	A	14,10	13,10	13,36
	B	14,49	13,47	13,73
	C	14,85	13,81	14,07
3	De :	14,14	13,11	13,37
	A	14,59	13,53	13,80
	B	15,00	13,91	14,19
	C	15,38	14,26	14,54
4	De :	14,57	13,55	13,79
	A	15,04	13,98	14,23
	B	15,46	14,37	14,63
	C	15,85	14,73	15,00
5	De :	15,11	13,99	14,32
	A	15,59	14,44	14,78
	B	16,03	14,84	15,19
	C	16,43	15,21	15,57

6	De :	15,61	14,45	14,80
	A	16,11	14,91	15,27
	B	16,56	15,33	15,70
	C	16,97	15,71	16,09
7	De :	16,13	14,95	15,26
	A	16,65	15,43	15,75
	B	17,12	15,86	16,19
	C	17,55	16,26	16,59
8	De :	16,76	15,51	15,84
	A	17,30	16,01	16,35
	B	17,78	16,46	16,81
	C	18,22	16,87	17,23
9	De :	17,41	16,08	16,44
	A	17,97	16,59	16,97
	B	18,47	17,05	17,45
	C	18,93	17,48	17,89
10	De :	18,06	16,68	17,05
	A	18,64	17,21	17,60
	B	19,16	17,69	18,09
	C	19,64	18,13	18,54
11	De :	18,68	17,26	17,64
	A	19,28	17,81	18,20
	B	19,82	18,31	18,71
	C	20,32	18,77	19,18
12	De :	19,34	17,81	18,24
	A	19,96	18,38	18,82
	B	20,52	18,89	19,35
	C	21,03	19,36	19,83
13	De :	19,99	18,42	18,86
	A	20,63	19,01	19,46
	B	21,21	19,54	20,00
	C	21,74	20,03	20,50

14	De :	20,68	19,02	19,47
	A	21,34	19,63	20,09
	B	21,94	20,18	20,65
	C	22,49	20,68	21,17

**SOUS-GROUPE : PEINTURE ET FINISSAGE
DE CONSTRUCTION (PCF)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE	1	2	3
NIVEAU	TAUX		
1	De : A B C		
2	De : A B C		
3	De : A B C		
4	De : A B C		
5	De : A B C		

6	De :	18,91	16,87	17,46
	A	19,52	17,41	18,02
	B	20,07	17,90	18,52
	C	20,57	18,35	18,98
7	De :	19,57	17,42	18,08
	A	20,20	17,98	18,66
	B	20,77	18,48	19,18
	C	21,29	18,94	19,66
8	De :	20,38	18,14	18,86
	A	21,03	18,72	19,46
	B	21,62	19,24	20,00
	C	22,16	19,72	20,50
9	De :	21,21	18,87	19,59
	A	21,89	19,47	20,22
	B	22,50	20,02	20,79
	C	23,06	20,52	21,31
10	De :	22,04	19,57	20,34
	A	22,75	20,20	20,99
	B	23,39	20,77	21,58
	C	23,97	21,29	22,12
11	De :	22,83	20,28	21,10
	A	23,56	20,93	21,78
	B	24,22	21,52	22,39
	C	24,83	22,06	22,95
12	De :	23,66	21,00	21,84
	A	24,42	21,67	22,54
	B	25,10	22,28	23,17
	C	25,73	22,84	23,75
13	De :	24,48	21,72	22,58
	A	25,26	22,42	23,30
	B	25,97	23,05	23,95
	C	26,62	23,63	24,55

14	De :	25,29	22,46	23,30
	A	26,10	23,18	24,05
	B	26,83	23,83	24,72
	C	27,50	24,43	25,34

SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,06	14,80	12,89
	A	14,51	15,27	13,30
	B	14,92	15,70	13,67
	C	15,29	16,09	14,01
2	De :	14,54	15,30	13,33
	A	15,01	15,79	13,76
	B	15,43	16,23	14,15
	C	15,82	16,64	14,50
3	De :	15,02	15,86	13,77
	A	15,50	16,37	14,21
	B	15,93	16,83	14,61
	C	16,33	17,25	14,98
4	De :	15,54	16,39	14,20
	A	16,04	16,91	14,65
	B	16,49	17,38	15,06
	C	16,90	17,81	15,44
5	De :	16,08	17,00	14,73
	A	16,59	17,54	15,20
	B	17,05	18,03	15,63
	C	17,48	18,48	16,02

6	De :	16,65	17,61	15,23
	A	17,18	18,17	15,72
	B	17,66	18,68	16,16
	C	18,10	19,15	16,56
7	De :	17,18	18,17	15,73
	A	17,73	18,75	16,23
	B	18,23	19,28	16,68
	C	18,69	19,76	17,10
8	De :	17,89	18,93	16,37
	A	18,46	19,54	16,89
	B	18,98	20,09	17,36
	C	19,45	20,59	17,79
9	De :	18,62	19,70	16,91
	A	19,22	20,33	17,45
	B	19,76	20,90	17,94
	C	20,25	21,42	18,39
10	De :	19,32	20,42	17,60
	A	19,94	21,07	18,16
	B	20,50	21,66	18,67
	C	21,01	22,20	19,14
11	De :	19,99	21,21	18,21
	A	20,63	21,89	18,79
	B	21,21	22,50	19,32
	C	21,74	23,06	19,80
12	De :	20,74	21,95	18,85
	A	21,40	22,65	19,45
	B	22,00	23,28	19,99
	C	22,55	23,86	20,49
13	De :	21,43	22,70	19,47
	A	22,12	23,43	20,09
	B	22,74	24,09	20,65
	C	23,31	24,69	21,17

14	De :	22,13	23,46	20,10
	A	22,84	24,21	20,74
	B	23,48	24,89	21,32
	C	24,07	25,51	21,85

SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP)
(TUYAUTEUR ET PLOMBIER)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De : A B C			
2	De : A B C			
3	De : A B C			
4	De : A B C			
5	De : A B C			

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :	20,53	20,23	19,08
	A	21,19	20,88	19,69
	B	21,78	21,46	20,24
	C	22,32	22,00	20,75
10	De :	21,36	20,98	19,80
	A	22,04	21,65	20,43
	B	22,66	22,26	21,00
	C	23,23	22,82	21,53
11	De :	22,12	21,79	20,50
	A	22,83	22,49	21,16
	B	23,47	23,12	21,75
	C	24,06	23,70	22,29
12	De :	22,90	22,53	21,22
	A	23,63	23,25	21,90
	B	24,29	23,90	22,51
	C	24,90	24,50	23,07
13	De :	23,70	23,29	21,95
	A	24,46	24,04	22,65
	B	25,14	24,71	23,28
	C	25,77	25,33	23,86

14	De :	24,47	24,06	22,70
	A	25,25	24,83	23,43
	B	25,96	25,53	24,09
	C	26,61	26,17	24,69

**SOUS-GROUPE : TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW)
(PEINTRE, BRIQUETEUR, MAÇON ET PLÂTRIER)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE	1	2	3
NIVEAU	TAUX		
1	De : A B C		
2	De : A B C		
3	De : A B C		
4	De : A B C		
5	De : A B C		

6	De :	18,91	16,87	17,46
	A	19,52	17,41	18,02
	B	20,07	17,90	18,52
	C	20,57	18,35	18,98
7	De :	19,57	17,42	18,08
	A	20,20	17,98	18,66
	B	20,77	18,48	19,18
	C	21,29	18,94	19,66
8	De :	20,38	18,14	18,86
	A	21,03	18,72	19,46
	B	21,62	19,24	20,00
	C	22,16	19,72	20,50
9	De :	21,21	18,87	19,59
	A	21,89	19,47	20,22
	B	22,50	20,02	20,79
	C	23,06	20,52	21,31
10	De :	22,04	19,57	20,34
	A	22,75	20,20	20,99
	B	23,39	20,77	21,58
	C	23,97	21,29	22,12
11	De :	22,83	20,28	21,10
	A	23,56	20,93	21,78
	B	24,22	21,52	22,39
	C	24,83	22,06	22,95
12	De :	23,66	21,00	21,84
	A	24,42	21,67	22,54
	B	25,10	22,28	23,17
	C	25,73	22,84	23,75
13	De :	24,48	21,72	22,58
	A	25,26	22,42	23,30
	B	25,97	23,05	23,95
	C	26,62	23,63	24,55

14	De :	25,29	22,46	23,30
	A	26,10	23,18	24,05
	B	26,83	23,83	24,72
	C	27,50	24,43	25,34

SOUS-GROUPE : TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,66	13,56	13,37
	A	15,13	13,99	13,80
	B	15,55	14,38	14,19
	C	15,94	14,74	14,54
2	De :	15,16	14,04	13,84
	A	15,65	14,49	14,28
	B	16,09	14,90	14,68
	C	16,49	15,27	15,05
3	De :	15,67	14,50	14,32
	A	16,17	14,96	14,78
	B	16,62	15,38	15,19
	C	17,04	15,76	15,57
4	De :	16,21	14,96	14,79
	A	16,73	15,44	15,26
	B	17,20	15,87	15,69
	C	17,63	16,27	16,08
5	De :	16,76	15,49	15,29
	A	17,30	15,99	15,78
	B	17,78	16,44	16,22
	C	18,22	16,85	16,63

6	De :	17,39	16,01	15,81
	A	17,95	16,52	16,32
	B	18,45	16,98	16,78
	C	18,91	17,40	17,20
7	De :	17,95	16,59	16,38
	A	18,52	17,12	16,90
	B	19,04	17,60	17,37
	C	19,52	18,04	17,80
8	De :	18,73	17,19	17,01
	A	19,33	17,74	17,55
	B	19,87	18,24	18,04
	C	20,37	18,70	18,49
9	De :	19,47	17,88	17,65
	A	20,09	18,45	18,21
	B	20,65	18,97	18,72
	C	21,17	19,44	19,19
10	De :	20,23	18,58	18,33
	A	20,88	19,17	18,92
	B	21,46	19,71	19,45
	C	22,00	20,20	19,94
11	De :	20,96	19,24	18,95
	A	21,63	19,86	19,56
	B	22,24	20,42	20,11
	C	22,80	20,93	20,61
12	De :	21,70	19,92	19,65
	A	22,39	20,56	20,28
	B	23,02	21,14	20,85
	C	23,60	21,67	21,37
13	De :	22,45	20,60	20,32
	A	23,17	21,26	20,97
	B	23,82	21,86	21,56
	C	24,42	22,41	22,10

14	De :	23,21	21,26	20,98
	A	23,95	21,94	21,65
	B	24,62	22,55	22,26
	C	25,24	23,11	22,82

SOUS-GROUPE : TÔLERIE (SMW)
(TÔLIER)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE	1	2	3
NIVEAU	TAUX		
1	De : A B C		
2	De : A B C		
3	De : A B C		
4	De : A B C		
5	De : A B C		

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :	20,42	17,31	18,36
	A	21,07	17,86	18,95
	B	21,66	18,36	19,48
	C	22,20	18,82	19,97
8	De :	21,26	18,01	19,16
	A	21,94	18,59	19,77
	B	22,55	19,11	20,32
	C	23,11	19,59	20,83
9	De :	22,13	18,73	19,87
	A	22,84	19,33	20,51
	B	23,48	19,87	21,08
	C	24,07	20,37	21,61
10	De :	22,99	19,42	20,68
	A	23,73	20,04	21,34
	B	24,39	20,60	21,94
	C	25,00	21,12	22,49
11	De :	23,85	20,11	21,40
	A	24,61	20,75	22,08
	B	25,30	21,33	22,70
	C	25,93	21,86	23,27
12	De :	24,70	20,82	22,17
	A	25,49	21,49	22,88
	B	26,20	22,09	23,52
	C	26,86	22,64	24,11
13	De :	25,55	21,54	22,95
	A	26,37	22,23	23,68
	B	27,11	22,85	24,34
	C	27,79	23,42	24,95

14	De :	26,40	22,26	23,70
	A	27,24	22,97	24,46
	B	28,00	23,61	25,14
	C	28,70	24,20	25,77

SOUS-GROUPE : TÔLERIE (SMW)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	15,67	13,69	13,76
	A	16,17	14,13	14,20
	B	16,62	14,53	14,60
	C	17,04	14,89	14,97
2	De :	16,25	14,17	14,22
	A	16,77	14,62	14,68
	B	17,24	15,03	15,09
	C	17,67	15,41	15,47
3	De :	16,80	14,66	14,72
	A	17,34	15,13	15,19
	B	17,83	15,55	15,62
	C	18,28	15,94	16,01
4	De :	17,34	15,15	15,18
	A	17,89	15,63	15,67
	B	18,39	16,07	16,11
	C	18,85	16,47	16,51
5	De :	18,01	15,67	15,74
	A	18,59	16,17	16,24
	B	19,11	16,62	16,69
	C	19,59	17,04	17,11

6	De :	18,68	16,24	16,27
	A	19,28	16,76	16,79
	B	19,82	17,23	17,26
	C	20,32	17,66	17,69
7	De :	19,33	16,75	16,84
	A	19,95	17,29	17,38
	B	20,51	17,77	17,87
	C	21,02	18,21	18,32
8	De :	20,11	17,42	17,45
	A	20,75	17,98	18,01
	B	21,33	18,48	18,51
	C	21,86	18,94	18,97
9	De :	20,94	18,11	18,16
	A	21,61	18,69	18,74
	B	22,22	19,21	19,26
	C	22,78	19,69	19,74
10	De :	21,75	18,78	18,87
	A	22,45	19,38	19,47
	B	23,08	19,92	20,02
	C	23,66	20,42	20,52
11	De :	22,55	19,47	19,53
	A	23,27	20,09	20,15
	B	23,92	20,65	20,71
	C	24,52	21,17	21,23
12	De :	23,31	20,17	20,24
	A	24,06	20,82	20,89
	B	24,73	21,40	21,47
	C	25,35	21,94	22,01
13	De :	24,14	20,82	20,93
	A	24,91	21,49	21,60
	B	25,61	22,09	22,20
	C	26,25	22,64	22,76

14	De :	24,97	21,51	21,64
	A	25,77	22,20	22,33
	B	26,49	22,82	22,96
	C	27,15	23,39	23,53

**SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE VÉHICULES
ET DE MATÉRIEL LOURD (VHE)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,42	13,24	12,80
	A	14,88	13,66	13,21
	B	15,30	14,04	13,58
	C	15,68	14,39	13,92
2	De :	14,96	13,70	13,24
	A	15,44	14,14	13,66
	B	15,87	14,54	14,04
	C	16,27	14,90	14,39
3	De :	15,47	14,17	13,68
	A	15,97	14,62	14,12
	B	16,42	15,03	14,52
	C	16,83	15,41	14,88
4	De :	15,98	14,65	14,12
	A	16,49	15,12	14,57
	B	16,95	15,54	14,98
	C	17,37	15,93	15,35
5	De :	16,55	15,15	14,64
	A	17,08	15,63	15,11
	B	17,56	16,07	15,53
	C	18,00	16,47	15,92

6	De :	17,14	15,65	15,13
	A	17,69	16,15	15,61
	B	18,19	16,60	16,05
	C	18,64	17,02	16,45
7	De :	17,71	16,20	15,59
	A	18,28	16,72	16,09
	B	18,79	17,19	16,54
	C	19,26	17,62	16,95
8	De :	18,44	16,84	16,24
	A	19,03	17,38	16,76
	B	19,56	17,87	17,23
	C	20,05	18,32	17,66
9	De :	19,18	17,43	16,84
	A	19,79	17,99	17,38
	B	20,34	18,49	17,87
	C	20,85	18,95	18,32
10	De :	19,92	18,11	17,42
	A	20,56	18,69	17,98
	B	21,14	19,21	18,48
	C	21,67	19,69	18,94
11	De :	20,64	18,75	18,06
	A	21,30	19,35	18,64
	B	21,90	19,89	19,16
	C	22,45	20,39	19,64
12	De :	21,38	19,42	18,71
	A	22,06	20,04	19,31
	B	22,68	20,60	19,85
	C	23,25	21,12	20,35
13	De :	22,10	20,09	19,33
	A	22,81	20,73	19,95
	B	23,45	21,31	20,51
	C	24,04	21,84	21,02

14	De :	22,82	20,75	19,94
	A	23,55	21,41	20,58
	B	24,21	22,01	21,16
	C	24,82	22,56	21,69

SOUS-GROUPE : MENUISERIE (WOW)
(MENUISIER)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE	1	2	3
NIVEAU	TAUX		
1	De : A B C		
2	De : A B C		
3	De : A B C		
4	De : A B C		
5	De : A B C		

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :	19,53	18,36	17,65
	A	20,15	18,95	18,21
	B	20,71	19,48	18,72
	C	21,23	19,97	19,19
10	De :	20,28	19,08	18,33
	A	20,93	19,69	18,92
	B	21,52	20,24	19,45
	C	22,06	20,75	19,94
11	De :	21,02	19,76	18,98
	A	21,69	20,39	19,59
	B	22,30	20,96	20,14
	C	22,86	21,48	20,64
12	De :	21,80	20,48	19,67
	A	22,50	21,14	20,30
	B	23,13	21,73	20,87
	C	23,71	22,27	21,39
13	De :	22,53	21,18	20,33
	A	23,25	21,86	20,98
	B	23,90	22,47	21,57
	C	24,50	23,03	22,11

14	De :	23,27	21,86	20,98
	A	24,01	22,56	21,65
	B	24,68	23,19	22,26
	C	25,30	23,77	22,82

SOUS-GROUPE : MENUISERIE (WOW)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,48	13,55	12,89
	A	13,91	13,98	13,30
	B	14,30	14,37	13,67
	C	14,66	14,73	14,01
2	De :	13,96	14,00	13,33
	A	14,41	14,45	13,76
	B	14,81	14,85	14,15
	C	15,18	15,22	14,50
3	De :	14,42	14,49	13,77
	A	14,88	14,95	14,21
	B	15,30	15,37	14,61
	C	15,68	15,75	14,98
4	De :	14,91	14,96	14,20
	A	15,39	15,44	14,65
	B	15,82	15,87	15,06
	C	16,22	16,27	15,44
5	De :	15,44	15,49	14,73
	A	15,93	15,99	15,20
	B	16,38	16,44	15,63
	C	16,79	16,85	16,02

6	De :	15,95	16,00	15,23
	A	16,46	16,51	15,72
	B	16,92	16,97	16,16
	C	17,34	17,39	16,56
7	De :	16,49	16,55	15,73
	A	17,02	17,08	16,23
	B	17,50	17,56	16,68
	C	17,94	18,00	17,10
8	De :	17,14	17,18	16,37
	A	17,69	17,73	16,89
	B	18,19	18,23	17,36
	C	18,64	18,69	17,79
9	De :	17,83	17,88	16,91
	A	18,40	18,45	17,45
	B	18,92	18,97	17,94
	C	19,39	19,44	18,39
10	De :			
	A			
	B			
	C			
11	De :			
	A			
	B			
	C			
12	De :			
	A			
	B			
	C			
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :

A

B

C

****ANNEXE « C »**
PRIME DE FORMATION DES DÉTENU(S)

Prime de formation des détenus Coordonnées	Prime de formation des détenus exprimée en pourcentage du taux de base
A1	4,0
A2	6,0
B1	7,0
B2	9,0
B3	11,0
C1	10,0
C2	12,0
C3	14,0
D1	13,0
D2	15,0
D3	17,0
E1	16,0
E2	18,0
E3	20,0

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de formation des détenus :

- (1) déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant la zone et le niveau;
- (2) déterminer la prime de formation des détenus en multipliant le pourcentage de la prime applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
- (3) déterminer le taux de rémunération en additionnant la prime de formation des détenus et le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, comme indiqué à l'Annexe « A », ou le taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance comme indiqué à l'Annexe « B » de la convention collective, le cas échéant.

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM dans la zone 3 au niveau 8 et aux coordonnées de prime de formation des détenus B2 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et quarante-trois cents (17,43 \$), comme indiqué à l'Annexe « A ». La prime de formation des détenus de deux dollars et neuf cents (2,09 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de douze virgule zéro pour cent (12,0 %) (C2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de dix-neuf dollars et cinquante-deux cents (19,52 \$).

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM dans la zone 3 au niveau 8, aux coordonnées de surveillance B2 et à la cote de formation des détenus C2 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et quarante-trois cents (17,43 \$) comme établi à l'Annexe « A ». La prime de surveillant serait de un dollar et treize cents (1,13 \$) comme établi à l'Annexe « B » de la convention collective. La prime de formation des détenus de deux dollars et neuf cents (2,09 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de douze virgule zéro pour cent (12,0 %) (C2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de vingt dollars et soixante-cinq cents (20,65 \$).

APPENDICE « C »

**SERVICES DIVERS -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**

Marchandises dangereuses

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

****ANNEXE « A »****GS – GROUPE : SERVICES DIVERS**

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	11,16	10,11	10,21
	A	11,52	10,43	10,54
	B	11,84	10,72	10,84
	C	12,14	10,99	11,11
2	De :	13,40	12,26	12,16
	A	13,83	12,65	12,55
	B	14,22	13,00	12,90
	C	14,58	13,33	13,22
3	De :	15,69	14,33	14,25
	A	16,19	14,79	14,71
	B	16,64	15,20	15,12
	C	17,06	15,58	15,50
4	De :	16,47	15,08	14,92
	A	17,00	15,56	15,40
	B	17,48	16,00	15,83
	C	17,92	16,40	16,23

5	De :	18,38	17,19	17,29
	A	18,97	17,74	17,84
	B	19,50	18,24	18,34
	C	19,99	18,70	18,80
6	De :	18,97	17,71	17,76
	A	19,58	18,28	18,33
	B	20,13	18,79	18,84
	C	20,63	19,26	19,31
7	De :	19,86	18,55	18,65
	A	20,50	19,14	19,25
	B	21,07	19,68	19,79
	C	21,60	20,17	20,28
8	De :	20,81	19,41	19,48
	A	21,48	20,03	20,10
	B	22,08	20,59	20,66
	C	22,63	21,10	21,18
9	De :	22,75	20,81	20,64
	A	23,48	21,48	21,30
	B	24,14	22,08	21,90
	C	24,74	22,63	22,45
10	De :	23,99	21,98	21,78
	A	24,76	22,68	22,48
	B	25,45	23,32	23,11
	C	26,09	23,90	23,69
11	De :	24,94	22,85	22,64
	A	25,74	23,58	23,36
	B	26,46	24,24	24,01
	C	27,12	24,85	24,61
12	De :	25,95	23,77	23,54
	A	26,78	24,53	24,29
	B	27,53	25,22	24,97
	C	28,22	25,85	25,59

13	De :	26,98	24,71	24,49
	A	27,84	25,50	25,27
	B	28,62	26,21	25,98
	C	29,34	26,87	26,63

****ANNEXE « C »****PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS**

Prime de formation des détenus Coordonnées	Prime de formation des détenus exprimée en pourcentage du taux de base
A1	4,0
B1	7,0
B2	9,0
C1	10,0
C2	12,0
D1	13,0

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de formation des détenus :

- (1) déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant la zone et le niveau;
- (2) déterminer la prime de formation des détenus en multipliant le pourcentage de la prime applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
- (3) déterminer le taux de rémunération en additionnant la prime de formation des détenus et le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, comme indiqué à l'Annexe « A », ou le taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance comme indiqué à l'Annexe « B » de la convention collective, le cas échéant,

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance

Par exemple, l'employé-e dans la zone 2 au niveau 5 et aux coordonnées de prime de formation des détenus C1 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et soixante-quatorze cents (17,74 \$), comme indiqué à l'Annexe « A ». La prime de formation des détenus de un dollar et soixante-dix-sept cents (1,77 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de dix virgule zéro pour cent (10,0 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune

surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de dix-neuf dollars et cinquante-et-une cents (19,51 \$),

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance

Par exemple, l'employé-e dans la zone 2 au niveau 5, aux coordonnées de surveillance B6 et à la cote de formation des détenus C1 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et soixante-quatorze cents (17,74 \$) comme établi à l'Annexe « A ». La prime de surveillant serait de trois dollars et dix cents (3,10 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). La prime de formation des détenus de un dollar et soixante-dix-sept cents (1,77 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de dix pour cent (10 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de vingt-deux dollars et soixante-et-une cents (22,61 \$).

APPENDICE « D »

**CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS
DE MACHINES FIXES
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**

Prime de poste

6.01 L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) heures recevra une prime de poste d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) 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.

À compter du 5 août 2002 :

L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) heures recevra une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

****ANNEXE « A »**

**HP – CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET
OPÉRATION DE MACHINES FIXES -
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

HP-1

De :	\$	12,89	13,18	13,45
À :	A	13,30	13,60	13,88
	B	13,67	13,98	14,27
	C	14,01	14,33	14,63

HP-2

De :	\$	14,10	14,43	14,76
À :	A	14,55	14,89	15,23
	B	14,96	15,31	15,66
	C	15,33	15,69	16,05

HP-3

De :	\$	15,34	15,72	16,10
À :	A	15,83	16,22	16,62
	B	16,27	16,67	17,09
	C	16,68	17,09	17,52

HP-4

De :	\$	17,21	17,67	18,11
À :	A	17,76	18,24	18,69
	B	18,26	18,75	19,21
	C	18,72	19,22	19,69

HP-5

De :	\$	18,55	19,01	19,48
À :	A	19,14	19,62	20,10
	B	19,68	20,17	20,66
	C	20,17	20,67	21,18

HP-6

De :	\$	18,62	19,14	19,62	20,12	20,63
À :	A	19,22	19,75	20,25	20,76	21,29
	B	19,76	20,30	20,82	21,34	21,89
	C	20,25	20,81	21,34	21,87	22,44

HP-7

De :	\$	20,21	20,76	21,31	21,87	22,45
À :	A	20,86	21,42	21,99	22,57	23,17
	B	21,44	22,02	22,61	23,20	23,82
	C	21,98	22,57	23,18	23,78	24,42

HP-8

De :	\$	21,70	22,29	22,90	23,49	24,11
À :	A	22,39	23,00	23,63	24,24	24,88
	B	23,02	23,64	24,29	24,92	25,58
	C	23,60	24,23	24,90	25,54	26,22

HP-9

De :	\$	23,00	23,67	24,37	25,07	25,81
À :	A	23,74	24,43	25,15	25,87	26,64
	B	24,40	25,11	25,85	26,59	27,39
	C	25,01	25,74	26,50	27,25	28,07

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

(1)

- a) La date de l'augmentation d'échelon de l'employé-e entre en vigueur le premier (1^{er}) lundi qui suit sa période d'augmentation d'échelon de la rémunération.
- b) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s payés selon ces échelles de taux, est d'une (1) année.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

- (2) À la date d'entrée en vigueur applicable des rajustements des taux de rémunération, l'employé-e est rémunéré selon l'échelle de taux A, B ou C au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

****LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Les parties conviennent d'établir un comité, pendant la durée de la présente convention, pour comparer les responsabilités confiées aux employé-e-s du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP), en rapport avec la formation de détenus, en fonction du régime de primes de formation des détenus, qui s'applique actuellement aux groupes Services divers (GS) et Manœuvres et hommes de métier (GL). Si le comité conclut que les responsabilités en question constituent des activités rattachées au régime de primes de formation des détenus, les parties s'engagent à amorcer des discussions pour étudier l'applicabilité du régime de primes de formation des détenus aux postes HP.

Toute entente découlant de l'examen précité entrera en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

APPENDICE « E »

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

****ANNEXE « A »****HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS**

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
HS-1				
De :	\$	15,54	13,68	13,60
À :	A	16,04	14,12	14,04
	B	16,49	14,52	14,43
	C	16,90	14,88	14,79
HS-2				
De :	\$	17,03	14,85	15,36
À :	A	17,57	15,33	15,85
	B	18,06	15,76	16,29
	C	18,51	16,15	16,70
HS-3				
De :	\$	17,73	16,33	17,73
À :	A	18,30	16,85	18,30
	B	18,81	17,32	18,81
	C	19,28	17,75	19,28

HS-4

De :	\$	18,53	17,09	18,53
À :	A	19,12	17,64	19,12
	B	19,66	18,13	19,66
	C	20,15	18,58	20,15

HS-5

De :	\$	20,50	19,28	20,26
À :	A	21,16	19,90	20,91
	B	21,75	20,46	21,50
	C	22,29	20,97	22,04

HS-6

De :	\$	21,08	19,80	20,82
À :	A	21,75	20,43	21,49
	B	22,36	21,00	22,09
	C	22,92	21,53	22,64

HS-7

De :	\$	22,01	20,67	21,78
À :	A	22,71	21,33	22,48
	B	23,35	21,93	23,11
	C	23,93	22,48	23,69

HS-8

De :	\$	22,98	21,54	22,75
À :	A	23,72	22,23	23,48
	B	24,38	22,85	24,14
	C	24,99	23,42	24,74

HS-9

De :	\$	24,98	22,98	24,98
À :	A	25,78	23,72	25,78
	B	26,50	24,38	26,50
	C	27,16	24,99	27,16

HS-10

De :	\$	26,25	24,19	26,25
À :	A	27,09	24,96	27,09
	B	27,85	25,66	27,85
	C	28,55	26,30	28,55

HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001**
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002**

DISPOSITION SPÉCIALE SUR LA RÉMUNÉRATION

Les taux de rémunération ci-dessous s'appliquent aux préposés aux bénéficiaires stagiaires ou aux cuisiniers stagiaires.

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
HS-1				
Préposé aux bénéficiaires stagiaires				
De :	\$	15,06	13,41	13,69
À :	A	15,54	13,84	14,13
	B	15,98	14,23	14,53
	C	16,38	14,59	14,89
Cuisiniers stagiaires				
De :	\$	16,46	14,44	14,40
À :	A	16,99	14,90	14,86
	B	17,47	15,32	15,28
	C	17,91	15,70	15,66

HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

SOUS-GROUPE : PHS**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001**
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002**

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
HS-1				
De :	\$	14,77	12,91	12,83
À :	A	15,24	13,32	13,24
	B	15,67	13,69	13,61
	C	16,06	14,03	13,95
HS-2				
De :	\$	16,26	14,09	14,60
À :	A	16,78	14,54	15,07
	B	17,25	14,95	15,49
	C	17,68	15,32	15,88
HS-3				
De :	\$	17,38	15,98	17,34
À :	A	17,94	16,49	17,89
	B	18,44	16,95	18,39
	C	18,90	17,37	18,85

HS-4

De :	\$	18,28	16,83	18,68
À :	A	18,86	17,37	19,28
	B	19,39	17,86	19,82
	C	19,87	18,31	20,32

HS-5

De :	\$	20,78	19,46	20,40
À :	A	21,44	20,08	21,05
	B	22,04	20,64	21,64
	C	22,59	21,16	22,18

HS-6

De :	\$	21,75	20,87	21,35
À :	A	22,45	21,54	22,03
	B	23,08	22,14	22,65
	C	23,66	22,69	23,22

HS-7

De :	\$	22,60	21,75	21,46
À :	A	23,32	22,45	22,15
	B	23,97	23,08	22,77
	C	24,57	23,66	23,34

HS-8

De :	\$	24,13	22,92	23,90
À :	A	24,90	23,65	24,66
	B	25,60	24,31	25,35
	C	26,24	24,92	25,98

HS-9

De :	\$	26,13	24,13	26,13
À :	A	26,97	24,90	26,97
	B	27,73	25,60	27,73
	C	28,42	26,24	28,42

HS-10

De :	\$	27,42	25,36	27,42
À :	A	28,30	26,17	28,30
	B	29,09	26,90	29,09
	C	29,82	27,57	29,82

APPENDICE « F »

**GARDIENS DE PHARES -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Congés annuels

Acquisition de congés annuels

1.01

**

- c) quatre (4) semaines et deux virgule huit (2,8) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

**

- f) cinq (5) semaines et deux virgule huit (2,8) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

**

- g) six (6) semaines par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

****ANNEXE « A »****LI - GROUPE : GARDIENS DE PHARE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

LI-1

De :	\$	22699	23331	23942	24574	25196
À :	A	23425	24078	24708	25360	26002
	B	24081	24752	25400	26070	26730
	C	24683	25371	26035	26722	27398

LI-2

De :	\$	22951	23785	24643	25491	26340
À :	A	23685	24546	25432	26307	27183
	B	24348	25233	26144	27044	27944
	C	24957	25864	26798	27720	28643

LI-3

De :	\$	25101	25920	26736	27558
À :	A	25904	26749	27592	28440
	B	26629	27498	28365	29236
	C	27295	28185	29074	29967

LI-4

De :	\$	26978	27762	28557	29332
À :	A	27841	28650	29471	30271
	B	28621	29452	30296	31119
	C	29337	30188	31053	31897

LI-5

De :	\$	28893	29697	30488	31279
À :	A	29818	30647	31464	32280
	B	30653	31505	32345	33184
	C	31419	32293	33154	34014

LI-6

De :	\$	30875	31805	32740	33680
À :	A	31863	32823	33788	34758
	B	32755	33742	34734	35731
	C	33574	34586	35602	36624

LI-7

De :	\$	33471	34371	35282	36185
À :	A	34542	35471	36411	37343
	B	35509	36464	37431	38389
	C	36397	37376	38367	39349

LI-8

De :	\$	36304	37201	38095	38979
À :	A	37466	38391	39314	40226
	B	38515	39466	40415	41352
	C	39478	40453	41425	42386

LI-9

De :	\$	38971	39883	40801	42021
À :	A	40218	41159	42107	43366
	B	41344	42311	43286	44580
	C	42378	43369	44368	45695

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s payés selon ces échelles de taux, est d'un (1) an.

ANNEXE « B »
RAJUSTEMENT DES TAUX DE RÉMUNÉRATION

Prime supplémentaire

a)

Phares non saisonniers

**

		En vigueur à compter	
		de la date	du
		de	5 août 2002
		signature	
1.	Phares à 1 et 2 hommes	2 000	2 100
2.	Phares à 4 hommes	1 700	1 800

ANNEXE « C »
LOGEMENT ET SERVICES

**

2. Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement

À compter de la date de signature de la présente convention, un gardien de phares a droit à une indemnité de cent dollars (100 \$) pour chaque période de service actif dans un phare de roulement.

ANNEXE « D »
INDEMNITÉ DE SERVICES MÉTÉOROLOGIQUES

La présente annexe confirme la formule concernant les observations météorologiques et les paiements supplémentaires versés à l'égard de certaines fonctions déterminées :

Formule	Date de signature	5 août 2002
Formule	40,45	41,46
Autres observations		
Anémomètre	78,98	80,96
Rapport climatique	120,09	123,10
Ballon plafond	78,98	80,96
Relevés d'insolation	40,05	41,05
Pluviomètre automatique	45,46	46,60
Même chose avec relevés	78,98	80,96
Température de l'eau	88,74	90,96
Même chose avec relevés	162,32	166,38

**

Il est également entendu que le montant maximal payable annuellement à un gardien de phare est de mille cinq cent quatre-vingt-trois dollars (1 583 \$).

À compter du 5 août 2002

Il est également entendu que le montant maximal payable annuellement à un gardien de phare est de mille six cent vingt-trois dollars (1 623 \$).

APPENDICE « G »

**ÉQUIPAGES DE NAVIRES -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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 neuf dollars cinquante (9,50 \$), sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (10,00 \$), sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

b)

**

- (i) Dans le cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'employé-e qui effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa a) est remboursé d'un montant de neuf dollars cinquante (9,50 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaire qu'il ou elle effectue par la suite, sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (10 \$), sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

c)

**

- (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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives en sus des heures supplémentaires prévues, et neuf dollars cinquante (9,50 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires qu'il ou elle effectue par la suite, lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (10 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives en sus des heures supplémentaires prévues, et dix dollars (10 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires qu'il ou elle effectue par la suite, sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

4. Congé annuel payé

4.02 Acquisition des crédits de congé annuel

**

- c) quatorze virgule soixante-sept (14,67) heures par mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

**

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

**

- g) vingt (20) heures à partir du mois où survient le vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

**

4.07 Report et épuisement des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours, sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

8. Repas et logement

8.02

**

- b) lorsque le navire est à son port d'attache, à huit dollars cinquante (8,50 \$) 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 et cinquante (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

8.03

**

- b) à huit dollars cinquante (8,50 \$) 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 et cinquante (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

17. Fonctions de sécurité

**

- b) Sous réserve des dispositions relatives aux repas et au logement, l'employé-e qui est tenu d'exercer une fonction relative à la sécurité sur un navire qui n'est pas muni d'une cuisine reçoit une indemnité de repas de six dollars (6 \$) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il ou elle exerce une telle fonction.

18. Information

**

- b) L'Employeur doit consulter l'Alliance à l'avance, lorsque l'Employeur juge nécessaire de modifier le port d'attache désigné d'un navire.

****ANNEXE « A »****SC - GROUPE : ÉQUIPAGE DE NAVIRES****TAUX DE RÉMUNÉRATION**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

		Mensuel	Annuel	Hebdo- madaire	Jour- nalier	Horaire	Jour de relâche
SOUS-GROUPES - SERVICE DU PONT ET SERVICE DE LA CHAMBRE DES MACHINES							
1							
De :	\$	2794	33528	642,59	128,52	16,06	91,86
À :	A	2883	34596	663,06	132,61	16,58	94,78
	B	2964	35568	681,69	136,34	17,04	97,45
	C	3038	36456	698,71	139,74	17,47	99,88
2							
De :	\$	2897	34764	666,28	133,26	16,66	95,24
À :	A	2990	35880	687,67	137,53	17,19	98,30
	B	3074	36888	706,99	141,40	17,67	101,06
	C	3151	37812	724,70	144,94	18,12	103,59
3							
De :	\$	3002	36024	690,43	138,09	17,26	98,70
À :	A	3098	37176	712,51	142,50	17,81	101,85
	B	3185	38220	732,52	146,50	18,31	104,71
	C	3265	39180	750,92	150,18	18,77	107,34
4							
De :	\$	3110	37320	715,27	143,05	17,88	102,25
À :	A	3210	38520	738,27	147,65	18,46	105,53
	B	3300	39600	758,97	151,79	18,97	108,49
	C	3383	40596	778,06	155,61	19,45	111,22

5

De :	\$	3184	38208	732,29	146,46	18,31	104,68
À :	A	3286	39432	755,75	151,15	18,89	108,03
	B	3378	40536	776,91	155,38	19,42	111,06
	C	3462	41544	796,23	159,25	19,91	113,82

6

De :	\$	3297	39564	758,28	151,66	18,96	108,39
À :	A	3403	40836	782,66	156,53	19,57	111,88
	B	3498	41976	804,51	160,90	20,11	115,00
	C	3585	43020	824,52	164,90	20,61	117,86

7

De :	\$	3403	40836	782,66	156,53	19,57	111,88
À :	A	3512	42144	807,73	161,55	20,19	115,46
	B	3610	43320	830,27	166,05	20,76	118,68
	C	3700	44400	850,97	170,19	21,27	121,64

SOUS-GROUPE - SERVICE DES VIVRES**STD-1**

De :	\$	2858	34296	657,31	131,46	16,43	93,96
À :	A	2949	35388	678,24	135,65	16,96	96,95
	B	3032	36384	697,33	139,47	17,43	99,68
	C	3108	37296	714,81	142,96	17,87	102,18

STD-2

De :	\$	2917	35004	670,88	134,18	16,77	95,90
À :	A	3010	36120	692,27	138,45	17,31	98,96
	B	3094	37128	711,59	142,32	17,79	101,72
	C	3171	38052	729,30	145,86	18,23	104,25

STD-3

De :	\$	3011	36132	692,50	138,50	17,31	98,99
À :	A	3107	37284	714,58	142,92	17,86	102,15
	B	3194	38328	734,59	146,92	18,36	105,01
	C	3274	39288	752,99	150,60	18,82	107,64

STD-4

De :	\$	3094	37128	711,59	142,32	17,79	101,72
À :	A	3193	38316	734,36	146,87	18,36	104,98
	B	3282	39384	754,83	150,97	18,87	107,90
	C	3364	40368	773,69	154,74	19,34	110,60

STD-5

De :	\$	3184	38208	732,29	146,46	18,31	104,68
À :	A	3286	39432	755,75	151,15	18,89	108,03
	B	3378	40536	776,91	155,38	19,42	111,06
	C	3462	41544	796,23	159,25	19,91	113,82

STD-6

De :	\$	3277	39324	753,68	150,74	18,84	107,74
À :	A	3382	40584	777,83	155,57	19,45	111,19
	B	3477	41724	799,68	159,94	19,99	114,31
	C	3564	42768	819,69	163,94	20,49	117,17

STD-7

De :	\$	3371	40452	775,30	155,06	19,38	110,83
À :	A	3479	41748	800,14	160,03	20,00	114,38
	B	3576	42912	822,45	164,49	20,56	117,57
	C	3665	43980	842,92	168,58	21,07	120,49

SOUS-GROUPES - UTILISATION DE MATÉRIEL ET MÉTIERS SPÉCIALISÉS**1**

De :	\$	2829	33948	650,64	130,13	16,27	93,01
À :	A	2920	35040	671,57	134,31	16,79	96,00
	B	3002	36024	690,43	138,09	17,26	98,70
	C	3077	36924	707,68	141,54	17,69	101,16

2

De :	\$	2945	35340	677,32	135,46	16,93	96,82
À :	A	3039	36468	698,94	139,79	17,47	99,91
	B	3124	37488	718,49	143,70	17,96	102,71
	C	3202	38424	736,43	147,29	18,41	105,27

3

De :	\$	3056	36672	702,85	140,57	17,57	100,47
À :	A	3154	37848	725,39	145,08	18,13	103,69
	B	3242	38904	745,63	149,13	18,64	106,59
	C	3323	39876	764,26	152,85	19,11	109,25

4

De :	\$	3316	39792	762,65	152,53	19,07	109,02
À :	A	3422	41064	787,03	157,41	19,68	112,50
	B	3518	42216	809,11	161,82	20,23	115,66
	C	3606	43272	829,35	165,87	20,73	118,55

5

De :	\$	3616	43392	831,65	166,33	20,79	118,88
À :	A	3732	44784	858,33	171,67	21,46	122,70
	B	3836	46032	882,24	176,45	22,06	126,12
	C	3932	47184	904,32	180,86	22,61	129,27

6

De :	\$	3756	45072	863,85	172,77	21,60	123,48
À :	A	3876	46512	891,44	178,29	22,29	127,43
	B	3985	47820	916,51	183,30	22,91	131,01
	C	4085	49020	939,51	187,90	23,49	134,30

7

De :	\$	3953	47436	909,15	181,83	22,73	129,96
À :	A	4079	48948	938,13	187,63	23,45	134,10
	B	4193	50316	964,35	192,87	24,11	137,85
	C	4298	51576	988,50	197,70	24,71	141,30

ANNEXE « B »
RÉGIME DE TRAVAIL TRADITIONNEL

1. Durée du travail

a)

**

(iii) que les deux (2) jours de repos soient consécutifs.

**

f) Une pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu de la journée de travail. D'autre part, il est reconnu que les pauses-repas des employé-e-s peuvent être décalées, mais l'Employeur fera tout en son pouvoir pour arranger des pauses-repas à des heures qui soient convenables pour les employés.

ANNEXE « E »

RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

1. Généralités

e)

**

- (ii) Le jour de relâche auquel le sous-alinéa e)(i) fait référence est de un virgule trente-six (1,36) pour les employé-e-s qui travaillent sur les navires exploités en vertu de l'entente sur l'horaire de travail connue également sous le nom de 10-2-1.

****LETTRE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

Par conséquent, en application de l'Article 21, Consultation mixte, les représentants de la gestion de la Garde côtière canadienne conviennent de consulter l'Alliance avant d'assujettir un navire à l'horaire de travail connue également sous le nom de 10-2-1.

Sauf dans les cas d'urgence ou de situations imprévues, la gestion de la Garde côtière canadienne s'efforcera de fournir les plus de préavis possible avant d'assujettir un navire à l'horaire de travail stipulé ci-dessus.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

ANNEXE « F »
INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT

1.

**

- d) de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'employé-e à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant.

ANNEXE « H »
INDEMNITÉS SPÉCIALES

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 trente dollars (130 \$) chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

Indemnité pour application de la loi sur les pêches

**

L'employé-e qui a directement pour tâche de diriger (manœuvrer) l'embarcation pneumatique à coque rigide du navire pour transporter le personnel chargé de l'application de la *Loi sur les pêches* touche une indemnité quotidienne de quinze dollars (15 \$).

APPENDICE « H »

**SERVICES D'IMPRIMERIE (SURVEILLANTS)
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

****ANNEXE « A »****PR(S) – GROUPE : SERVICES D'IMPRIMERIE
(SURVEILLANTS)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

PR(S)-1

De :	\$	36481	38034	39649	41334	43091
À :	A	37648	39251	40918	42657	44470
	B	38702	40350	42064	43851	45715
	C	39670	41359	43116	44947	46858

De :	\$	44924	46832
À :	A	46362	48331
	B	47660	49684
	C	48852	50926

PR(S)-2

De :	\$	41093	42837	44660	46558	48537
À :	A	42408	44208	46089	48048	50090
	B	43595	45446	47379	49393	51493
	C	44685	46582	48563	50628	52780

De :	\$	50601	52751
À :	A	52220	54439
	B	53682	55963
	C	55024	57362

PR(S)-3

De :	\$	46156	48116	50161	52292	54517
À :	A	47633	49656	51766	53965	56262
	B	48967	51046	53215	55476	57837
	C	50191	52322	54545	56863	59283

De :	\$	56831	59248
À :	A	58650	61144
	B	60292	62856
	C	61799	64427

PR(S)-4

De :	\$	51696	53894	56183	58572	61061
À :	A	53350	55619	57981	60446	63015
	B	54844	57176	59604	62138	64779
	C	56215	58605	61094	63691	66398

De :	\$	63656	66363
À :	A	65693	68487
	B	67532	70405
	C	69220	72165

PR(S)-5

De :	\$	57931	60392	62961	65635	68426
À :	A	59785	62325	64976	67735	70616
	B	61459	64070	66795	69632	72593
	C	62995	65672	68465	71373	74408

De :	\$	71333	74365
À :	A	73616	76745
	B	75677	78894
	C	77569	80866

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération est de douze (12) mois.
2. L'employé-e nommé après le 1^{er} septembre 1988 à un poste de l'unité de négociation, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou après recrutement dans la fonction publique, aura droit à une augmentation d'échelon de rémunération douze (12) mois après sa nomination.

APPENDICE « I »**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS****Généralités****Définitions**

**

Employé-e optant (*opting employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 120 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

**

Indemnité d'études (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs 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 8 000 \$.

Partie I**Rôles et responsabilités****1.1 Ministères**

**

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la CFP.

La lettre doit indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

- b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

**

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner 120 jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.4 Employé-e-s

**

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard 120 jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère

**

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.11, les ministères informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a

été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

**

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

**

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 120 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

**

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou qu'elle a fait son choix par écrit.

**

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

6.3 Options

6.3.1

a)

**

- (ii) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).

**

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas huit mille dollars (8 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

**

6.3.6 Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

**

6.3.8 Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

****LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA NORME GÉNÉRALE DE CLASSIFICATION (NGC)**

À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération SV liée à la NGC pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négociier n'aura pas été signifié.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

****PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
UN PROJET PILOTE DE FORMATION MIXTE**

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

L'Employeur convient de créer un fonds de sept millions de dollars (7 000 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un projet pilote de formation mixte. Le programme de formation mixte de l'AFPC et de l'Employeur offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du syndicat pour administrer le fonds. Le comité se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1^{re}) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, l'accessibilité à la formation, le genre de formation qui sera offerte, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

****PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
L'UTILISATION D'EMPLOYÉ-E-S À PÉRIODE DÉTERMINÉE**

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 des négociations Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et Bibliothéconomie.

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC pour réviser l'utilisation d'employé-e-s à période déterminée. Le comité se réunira au cours des quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1^{re}) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, le genre de révision, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

L'Employeur convient de fournir jusqu'à sept cent cinquante mille dollars (750 000 \$) pour payer toutes les dépenses du comité. Le comité fera rapport de ses travaux au plus tard six (6) mois après sa première (1^{re}) réunion.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

****LETTRE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération pendant la durée de la convention.

Les parties conviennent aussi de se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention pour établir les paramètres de l'étude.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	1
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	CHAMP D'APPLICATION	5
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT	5
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	5
6	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	5
**7	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	6
8	RÉGIME DE SOINS DENTAIRE.....	8
9	RECONNAISSANCE SYNDICALE	8
10	INFORMATION	8
11	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	9
12	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	10
13	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	11
14	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE.....	12
15	EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS.....	15
16	GRÈVES ILLÉGALES	15

17	MESURES DISCIPLINAIRES	15
**18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	16
19	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	22
20	HARCÈLEMENT SEXUEL	22
21	CONSULTATION MIXTE	23
22	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	23
23	SÉCURITÉ D'EMPLOI	24
24	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	24
25	DURÉE DU TRAVAIL.....	25
26	PRINCIPE DE POSTE	27
**27	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	28
**28	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE.....	29
**29	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	32
30	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	36
31	DISPONIBILITÉ.....	38
32	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	39
**33	TEMPS DE DÉPLACEMENT	43
34	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	46
**35	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	47
**36	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	53

37	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	55
38	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	55
39	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	61
**40	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE.....	67
**41	CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT	69
**42	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	69
43	CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES	70
44	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ	71
45	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE REINSTALLATION DU CONJOINT	71
**46	CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	71
47	CONGÉ POUR COMPARUTION	72
48	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	73
49	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ.....	73
50	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ	75
51	CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	75
**52	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	76

53	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	76
54	EXPOSÉ DES FONCTIONS	76
55	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES	77
56	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	78
**57	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	79
58	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER	82
**59	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	83
60	INDEMNITÉ DE DÉPART	86
61	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	89
62	MODIFICATION DE LA CONVENTION	91
**63	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	92
64	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	93
65	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	93
**66	DROITS D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE	94
**67	DURÉE DE LA CONVENTION.....	94
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE) À L'ÉGARD DU PAIEMENT D'UNE SOMME FORFAITAIRE À LA SIGNATURE DE L'ENTENTE		97

**APPENDICE « A » POMPIERS DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	99
**ANNEXE « A » FR – GROUPE : POMPIERS.....	117
**APPENDICE « B » MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	119
**ANNEXE « A » GL - GROUPE : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIERS	127
SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'AÉRONEFS (AIM)	127
SOUS-GROUPE : FABRICATION DE MUNITIONS (AMW)	130
SOUS-GROUPE : CHAUDRONNERIE ET FORGE (BOB).....	133
SOUS-GROUPE : INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI).....	136
SOUS-GROUPE : INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI) (INSPECTEUR DE LA CONSTRUCTION).....	139
SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES ET ENTRETIEN (EIM).....	142
SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES ET ENTRETIEN (EIM) (ÉLECTRICIEN)	145
SOUS-GROUPE : FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)	148
SOUS-GROUPE : MANUTENTIONNAIRES ET PESEURS DE GRAINS (GHW).....	151

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'INSTRUMENTS (INM)	154
SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM).....	157
SOUS-GROUPE : MANIPULATION (MAN)	160
SOUS-GROUPE : SURVEILLANCE DE MACHINES (MAT)	163
SOUS-GROUPE : CONDUITE DE MACHINES ET ACTIONNEMENT (MDO)	166
SOUS-GROUPE : CONDUITE ET SURVEILLANCE DE MACHINES (MOC).....	169
SOUS-GROUPE : USINAGE, OUTILLAGE ET GRAVURE (MST).....	172
SOUS-GROUPE : PEINTURE ET FINISSAGE DE CONSTRUCTION (PCF).....	175
SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP).....	178
SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP) (TUYAUTEUR ET PLOMBIER)	181
SOUS-GROUPE : TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW) (PEINTRE, BRIQUETEUR, MAÇON ET PLÂTRIER)	184
SOUS-GROUPE : TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW).....	187
SOUS-GROUPE : TÔLERIE (SMW) (TÔLIER)	190
SOUS-GROUPE : TÔLERIE (SMW).....	193

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE VÉHICULES ET DE MATÉRIEL LOURD (VHE)	196
SOUS-GROUPE : MENUISERIE (WOW) (MENUISIER)	199
SOUS-GROUPE : MENUISERIE (WOW)	202
ANNEXE « B » PRIME DE SURVEILLANT	205
**ANNEXE « C » PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS.....	206
ANNEXE « D » CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX GÉRANTS DE PÂTURAGE, AUX SURVEILLANTS DE PÂTURAGE ET AUX PATROUILLEURS À CHEVAL.....	208
ANNEXE « E » CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX MAÎTRES-PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX	210
ANNEXE « F » CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT À CERTAINS SERVICES DE LA MARINE - PÊCHES ET OCÉANS CANADA	214
ANNEXE « G » INDEMNITÉ DE PLONGÉE	216
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	217
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.....	218

ANNEXE « J » CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE CANADA QUI PARTICIPENT AUX RÉCOLTES.....	220
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	222
ANNEXE « L » PROTOCOLE D'ACCORD VISANT LES EMPLOYÉ-E-S DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES D'OPÉRATION COUVERT PAR L'ANNEXE B (DISPOSITIONS PARTICULIÈRES – MANŒUVRES ET GENS DE MÉTIER) EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS DANS UNE ÉCLOSERIE	226
**APPENDICE « C » SERVICES DIVERS - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION	229
**ANNEXE « A » GS – GROUPE : SERVICES DIVERS TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES	240
ANNEXE « B » PRIME DE SURVEILLANT	243
**ANNEXE « C » PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS.....	244
ANNEXE « D » CONDITIONS S'APPLIQUANT AUX GESTIONNAIRES DE LA SÉCURITÉ EMPLOYÉS À L'ÉTRANGER PAR LE MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES.....	246

ANNEXE « E » SEMAINE DE TRAVAIL DE TRENTE-SEPT HEURES ET DEMIE	247
**APPENDICE « D » CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	248
**ANNEXE « A » HP – CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES - TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES.....	256
**LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA.....	259
**APPENDICE « E » SERVICES HOSPITALIERS - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION	260
**ANNEXE « A » HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES	266
HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES	268
HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS SOUS-GROUPE : PHS TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES	269
ANNEXE « B » PRIME DE SURVEILLANT	271
**APPENDICE « F » GARDIENS DE PHARES - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION	272
**ANNEXE « A » LI - GROUPE : GARDIENS DE PHARE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	280

**ANNEXE « B » RAJUSTEMENT DES TAUX DE RÉMUNÉRATION	283
**ANNEXE « C » LOGEMENT ET SERVICES	285
**ANNEXE « D » INDEMNITÉ DE SERVICES MÉTÉOROLOGIQUES	286
** APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	287
**ANNEXE « A » SC - GROUPE : ÉQUIPAGE DE NAVIRES TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	309
**ANNEXE « B » RÉGIME DE TRAVAIL TRADITIONNEL.....	313
ANNEXE « C » RÉGIME DE TRAVAIL BASÉ SUR UNE MOYENNE DE 42 HEURES	318
ANNEXE « D » RÉGIME DE TRAVAIL BASÉ SUR UNE MOYENNE DE 46,6 HEURES	323
**ANNEXE « E » RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE	328
**LETTRE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA	336
**ANNEXE « F » INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT	337
ANNEXE « G » INDEMNITÉ DE PLONGÉE	339
**ANNEXE « H » INDEMNITÉS SPÉCIALES.....	340
ANNEXE « I » ATTRIBUTION DES JOURS DE CONGÉ.....	342
ANNEXE « J » FORMATION.....	343
ANNEXE « K » CONGÉ COMPENSATEUR	345

APPENDICE « H » SERVICES D'IMPRIMERIE (SURVEILLANTS) DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	346
**ANNEXE « A » PR(S) – GROUPE : SERVICES D'IMPRIMERIE (SURVEILLANTS) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	349
**APPENDICE « I » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	352
ANNEXE « A » - ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION.....	392
ANNEXE « B ».....	393
LETTRE D'ACCORD (TRAVAIL SALISSANT) ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'ALLIANCE)	395
LETTRE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA.....	396
**LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA NORME GÉNÉRALE DE CLASSIFICATION (NGC).....	397
**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET PILOTE DE FORMATION MIXTE.....	398
**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'UTILISATION D'EMPLOYÉ-E-S À PÉRIODE DÉTERMINÉE	399
**LETTRE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA.....	400

****Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.**

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Exceptions

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

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

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

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

- c) « **congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires ou 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, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération

auquel a droit l'employé-e 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 (compensatory leave),

- d) « **conjoint** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « conjoint » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),
- e) il existe des liens de « **conjoint de fait** » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé-e a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son conjoint et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint (common-law spouse),
- f) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales (membership dues),

La définition g)(i) ne s'applique pas au groupe LI

- g) « **disposition de dérogation** » désigne une disposition de la présente convention qui s'applique expressément à certains employé-e-s (alternate provision),
- h) « **disposition exclue** » désigne une disposition de la présente convention qui ne s'applique pas à certains employé-e-s et pour laquelle il n'existe aucune disposition de dérogation (excluded provision),
- i) « **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),
- j) « **employé-e** » désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 9 (employee),

- k) « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer),
- l) **heures supplémentaires** désigne (overtime) :
- (i) dans le cas d'un employé-e à temps plein, les heures de travail qu'il ou elle est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail;
 - ou
 - (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, les heures de travail qu'il ou elle est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un employé-e à temps plein prévue dans l'appendice particulière au groupe visé, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;
- m) « **indemnité** » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (allowance),
- n) « **jour de repos** » désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission (day of rest),

La définition o)(i) ne s'applique pas au groupe LI

- o) « **jour férié** » désigne (holiday),
- (i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
 - (ii) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
 - (A) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

- (B) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là;
- p) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction (lay-off),
- q) « **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and one-half),
- r) « **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e (double time),
- s) « **tarif et trois quarts** » signifie une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three quarters),
- t) « **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e (straight-time),
- u) « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe mentionnés à l'article 9 (bargaining unit).

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*, 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*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 4

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

ARTICLE 5

PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 6

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7**LES 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* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'annexe II de la LRTFP.

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 dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

7.03

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

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation

Directive sur les charges des logements

Directive sur les postes isolés

Directive sur les uniformes

Directive sur les voyages d'affaires

Directives sur le service extérieur

**

Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP)

Santé / Sécurité

Directive sur l'électricité

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle

Directive sur l'hygiène

Directive sur l'indemnité de premiers soins

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe

Directive sur la manutention des matériaux

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les appareils de levage

Directive sur les charpentes surélevées

Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les espaces clos dangereux

Directive sur les outils et machines

Directive sur les pesticides

Directive sur les substances dangereuses.

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

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

ARTICLE 8

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

8.01 Sont réputées faire partie de la présente convention, les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées par la suite le 10 mars 1988, le 12 décembre 1991, le 26 novembre 1993, le 2 avril 1996, le 15 janvier 1997, le 11 mars 1998 et le 11 février 2000.

ARTICLE 9

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 10

INFORMATION

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

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

ARTICLE 11

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

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

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

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*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.

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

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

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

ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

ARTICLE 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

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

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

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

13.04

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

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

ARTICLE 14

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

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 dans la fonction publique,

et
- b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

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

14.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

- a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et
- b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et
- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'un bureau de conciliation et d'un mode substitutif de règlement des différends

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

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

Arbitrage des griefs

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

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

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

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

14.08 Sous réserve des nécessités du service :

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

et

- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

et

- c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

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

ARTICLE 15 EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

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

ARTICLE 16 GRÈVES ILLÉGALES

16.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 11(2)f) 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*.

ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

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

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

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

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 14 des règlements du CNM.

18.02 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 18.05, compte tenu des réserves suivantes :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

18.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

- a) palier 1 - premier (1^{er}) palier de direction;
- b) paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes;
- c) palier final - l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

18.04 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

18.05 L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.06 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

18.07 Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

18.08 L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il ou elle le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance.

18.09 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

18.10 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

18.11 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ce dernier ou cette dernière peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il ou elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.

18.12 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

18.13 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

18.14 Lorsque l'Alliance représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e.

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

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

18.17 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

18.18 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

18.19 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

18.20 L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

18.21 L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

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

18.23 Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,
ou
- c) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il ou elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

18.24 Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Alliance signifie de la façon prescrite :

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

**

Arbitrage accéléré des griefs

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

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP 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 ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP 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 ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

19.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé, sauf d'un commun accord.

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

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

20.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

ARTICLE 21

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

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

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 24

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

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

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

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

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

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

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

Exclusions

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

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) le « **jour** » est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00;
- b) la « **semaine** » est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h 00 le lundi matin et se termine à 24 h 00 le dimanche.

25.02

- a) Pour les employé-e-s qui travaillent cinq (5) jours consécutifs par semaine, sur une base régulière et non par roulement, l'Employeur établit l'horaire de travail de sorte que ces employé-e-s travaillent selon l'horaire de travail hebdomadaire normal précisé à l'appendice particulière au groupe visé.
- b) Quand la durée du travail est répartie par roulement ou de façon irrégulière, l'Employeur établit l'horaire de sorte que les employé-e-s travaillent en moyenne le nombre d'heures précisés à l'appendice particulière au groupe visé.
- c) L'application d'un horaire de travail différent de ceux précisés aux alinéas 25.02a) ou b) est assujettie à l'article 28, Horaire de travail variable.

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

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

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

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

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

Jours de repos

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

- a) le jour où il a commencé si la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

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

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

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

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

ARTICLE 26

PRINCIPE DE POSTE

26.01

- a) Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment

où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

- (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphes 14.01,14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.

- (ii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphes 14.09 et 14.10.

- (iii) Processus de sélection du personnel

Article 48.

- (iv) Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un employé-e pour exercer ses fonctions.

- (v) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.

- b) Nonobstant l'alinéa a) les procédures décrites au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que cela n'entraîne aucune augmentation de coût par l'Employeur.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

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

**

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

À compter du 5 août 2002

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

**

27.02 Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

À compter du 5 août 2002

L'employé-e qui travail par postes reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 28

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

**

Exclusions

Le présent article ne s'applique pas aux membres des groupes FR et LI, ainsi que du Groupe SC, à l'exception des employés assujettis à l'annexe B de l'appendice G (système de travail conventionnel).

Unité de travail

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

Employé-e

**

28.02 L'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et si l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période d'au plus vingt-huit (28) jours

civils, l'employé-e fasse en moyenne le temps de travail indiqué à l'appendice particulière au groupe visé.

**

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

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

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

28.05

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

28.06 Champ d'application particulier de la présente convention

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

a) Interprétation et définitions

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

b) **Nombre minimum d'heures entre les postes**

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

c) **Échange de postes**

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

d) **Heures supplémentaires**

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

e) **Jours fériés désignés payés**

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

(ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f) **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 33.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

g) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 61.07 est convertie en heures.

ARTICLE 29

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Exclusions

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

Généralités

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

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

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

29.04 Attribution du travail supplémentaire

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

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

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

29.06 Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

29.08 Congé compensateur

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période de congé payé.
- b) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c) Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en espèces au taux de rémunération de l'employé-e.

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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

**

À compter du 5 août 2002 :

reçoit un remboursement de dix dollars (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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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.

**

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (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.

29.10 Frais de transport

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail pour travailler des heures supplémentaires durant un jour de repos ou pour travailler des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées aux heures de travail normales de l'employé-e et qui s'y présente, et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,

ou

 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 30

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Exclusions

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

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

a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,

ou

b) un jour de repos,

ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

(i) une rémunération égale à trois (3) heures de travail calculée au tarif des heures supplémentaires pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,

ou

(ii) une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées,

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

d) La rémunération minimum mentionnée au sous-alinéa 30.01c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 59.06.

30.02 Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou rentrer à son domicile n'est pas considéré du temps de travail.

Non-cumul des paiements

30.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires et l'indemnité de rappel au travail de la présente convention, des dispositions de la convention cadre concernant les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 30.01 ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

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

- a) ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine,

ou

- b) se trouve dans les locaux de l'Employeur au moment où il ou elle est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

30.05 Frais de transport

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées au paragraphe 30.01 ci-dessus, et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - (i) l'indemnité de kilométrage au tarif normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,

ou

 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

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

ARTICLE 31

DISPONIBILITÉ

Exclusions

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

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

31.02

- a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b) Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue au paragraphe 30.01 ou aux dispositions concernant l'indemnité de rappel au travail qui figurent à l'appendice particulière au groupe visé et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 29.10.

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

- a) le jour de l'An,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, le premier (1^{er}) lundi d'août,
- l) un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

Disposition de dérogation

Les employé-e-s du groupe FR sont exclus de l'application des dispositions suivantes du présent article.

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

32.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

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

32.04 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

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

Travail accompli un jour férié

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

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

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

32.07

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'appendice particulière au groupe visé et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
- ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
- (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2),

et

 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept heures et demie (7 1/2).
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 29.07, l'employé-e touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son tarif de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- (i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.

- (ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en espèces au tarif de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

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

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'article 30;
 - ou
 - (ii) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.07.
- b) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 59.08 de la présente convention.
- c) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - (i) l'indemnité de kilométrage au tarif normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture,
 - ou
 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

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

ARTICLE 33

TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

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

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

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

33.04 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 33.05 et 33.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

33.05 Aux fins des paragraphes 33.04 et 33.06, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

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

33.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.04 et 33.05 :

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

33.07

- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en espèces à la fin de la période de douze (12) mois.

**

33.08 Congé pour les employés en déplacement**Exclusions**

Les employé-e-s à qui l'Annexe I de l'Appendice B – Manœuvres et hommes de métiers s'applique, sont exclus de l'application de ce paragraphe.

- a) L'employé-e qui 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, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 29.08b) et c).

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

ARTICLE 34

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

34.01

- a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

34.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

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

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

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

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

34.06 L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

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

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

34.09 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

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

ARTICLE 35

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

**

Dispositions exclues

Les employé-e-s du groupe FR sont exclus de l'application du présent article, à l'exception du paragraphe 35.16.

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

Acquisition des crédits de congé annuel

35.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins dix (10) jours de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) un jour virgule vingt-cinq (1,25) jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) un jour virgule soixante-sept (1,67) à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- **
- c) un jour virgule quatre-vingt-quatre (1,84) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) un jour virgule quatre-vingt-douze (1,92) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) deux jours virgule zéro neuf (2,09) à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- **
- f) deux jours virgule vingt-cinq (2,25) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service
- **
- g) deux jours virgule cinquante (2,50) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- h) cependant, l'employé-e qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent paragraphe réduits de quarante deux centième (0,42) d'un jour par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.

35.03

- a) Aux fins du paragraphe 35.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la

fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

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

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

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

35.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

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

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

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

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

35.08 Paiements anticipés

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

35.09 Rappel de congé annuel

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail,
 - et
 - (ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.
- b) L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel ou en congé d'ancienneté au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

35.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie la période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout

document que peut exiger l'Employeur. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables pour atténuer les pertes subies.

35.11 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent quinze (15) jours 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.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

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

35.13 Nonobstant le paragraphe 35.12, tout employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 35.12 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

35.14 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

35.15 Nomination à un poste chez un employeur distinct

Nonobstant le paragraphe 35.12, 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* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

35.16 Nomination d'un employeur distinct

Un employé 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* peut, avec l'assentiment de l'employeur, transférer jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours de congés annuels accumulés auprès de cette organisation.

ARTICLE 36 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits**36.01**

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un sixième (1/6) de journée pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont disponibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé quinze (15) crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution des congés de maladie

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

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

**

36.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 36.02a).

36.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 36.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

36.05 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

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

36.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

36.08 L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g) 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 37.

ARTICLE 37
CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,

ou

- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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

ARTICLE 38
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
 - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 36 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 36 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

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

38.02 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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et
 - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B)

s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) 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 de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse 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 grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi 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 d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- 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'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- 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*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une 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.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

38.04 Dispositions transitoires

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du présent article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

ARTICLE 39

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

39.01 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- d) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) 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.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux (2) individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- 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.

39.02 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail 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, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une

fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines 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 délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle 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 d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait

- eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) si l'employé-e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 39.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux 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 pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

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

- a) L'employé-e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 39.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 39.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 39.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 39.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

39.04 Dispositions transitoires

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du présent article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

****ARTICLE 40**

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

40.01 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 proche famille.

40.02 Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, 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 paragraphe 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.

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

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

Disposition transitoire

40.06

Ces dispositions transitoires s'appliquent aux employé-e-s qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter de la date de la signature de la présente convention.

- a) Un employé-e qui, à la date de signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent (article 40) ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (article 41) selon les modalités de la convention ayant pris fin le 4 août 2000, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.
- b) Un employé-e, qui devient membre de l'unité de négociation à partir de la date de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée

approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

****ARTICLE 41**

CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

41.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

ARTICLE 42

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

42.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

42.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.

42.03 Sous réserve du paragraphe 42.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

**

- a) d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

**

- d) d'une durée de deux (2) journées pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

ARTICLE 43

CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES

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

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

ARTICLE 44

CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

44.01 Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.

44.02 Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

ARTICLE 45

CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

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

ARTICLE 46

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

**

46.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. 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.

**

46.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

46.04 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.02 et 46.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

**

46.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.

ARTICLE 47

CONGÉ POUR COMPARUTION

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

- (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 48

CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

48.01 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*, 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 49

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

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

entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

49.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

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

49.04

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

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

ARTICLE 50

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

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

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

50.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 50.01. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 29, Heures supplémentaires, et de l'article 33, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

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

ARTICLE 51

CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

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

ARTICLE 52**CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

52.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

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

**

52.02 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, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

ARTICLE 53**RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

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

ARTICLE 54**EXPOSÉ DES FONCTIONS**

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

ARTICLE 55

FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

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

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

55.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

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

55.05

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

ARTICLE 56**EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E****56.01**

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

56.02

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

56.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une (1) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 57

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

57.01 Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent à Service correctionnel Canada, sous réserve des conditions suivantes.

57.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels, et qui est exposé à des risques immédiats de blessures corporelles par suite d'agressions et à d'autres conditions désagréables.

Degrés d'exposition

57.03 Le facteur tient compte des différences entre les établissements pénaux à sécurité maximale, moyenne et minimale, telles qu'elles sont déterminées par l'Employeur, et fait la distinction entre les degrés d'exposition continue, fréquente et limitée, de la façon suivante :

- Continue - désigne l'exposition journalière continue et pendant toute la journée aux conditions énoncées au paragraphe 57.02 ci-dessus.
- Fréquente - désigne l'exposition fréquente en général, et pendant une ou plusieurs parties de la journée de travail, aux conditions énoncées au paragraphe 57.02 ci-dessus.
- Limitée - désigne l'exposition, limitée à l'occasion, aux conditions énoncées au paragraphe 57.02 ci-dessus.

Formule

**

57.04 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

**Facteur pénologique (X)
Type d'établissement**

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (1 900 \$)	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)
Fréquente	50 % X (950 \$)	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)
Limitée	30 % X (570 \$)	20 % X (380 \$)	10 % X (190 \$)

À compter du 1^{er} août 2002

**Facteur pénologique (X)
Type d'établissement**

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (2 000 \$)	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)
Fréquente	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)
Limitée	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)	10 % X (200 \$)

Montant de l'IFP

**

57.05 La valeur de « X » est fixée à mille neuf cents dollars (1 900 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

À compter du 1^{er} août 2002

La valeur de « X » est fixée à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

Application de l'IFP

57.06 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 57.02 ci-dessus s'appliquent.

57.07 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le degré d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'agent négociateur.

57.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 57.11 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

57.09 Sous réserve des dispositions du paragraphe 57.10 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un degré différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

57.10 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un degré différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

57.11 L'employé-e a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou

- b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

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

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation.

57.13 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

ARTICLE 58

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Exclusions

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

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

ARTICLE 59

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

59.01 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 particulière au groupe visé, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

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

59.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas 1)(ii) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

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

Champ d'application particulier de la présente convention

59.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 59.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

59.06 Rappel au travail

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

Jour fériés désignés

59.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 1/4 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

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

59.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01, est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 59.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

59.10 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 35.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour virgule vingt-cinq (1,25) par mois, ,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour virgule soixante-sept (1,67) par mois, ,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

**

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour virgule quatre-vingt-quatre (1,84) par mois, ,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour virgule quatre-vingt-douze (1,92) par mois, ,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux jours virgule zéro neuf (2,09) par mois, ,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

**

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux jours virgule vingt-cinq (2,25) par mois, ,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux jours virgule cinquante (2,50) par mois, ,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- h) toutefois, l'employé-e à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis réduits par ,083 multiplié par le nombre des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi.

59.11 Congés de maladie

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

59.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 59.10 et 59.11, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.

- b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

59.13 Congés de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 59.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 46, Congé de deuil payé.

59.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 60, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE DÉPART

60.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 60.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

- a) **Mise en disponibilité**
- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 60.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

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

d) **Retraite**

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

ou

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

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

e) **Décès**

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

f) **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

60.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 60.01.

60.03 Nomination à un poste chez un Employeur distinct

Nonobstant l'alinéa 60.01b), 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* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite loi.

ARTICLE 61

ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

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

a) à la rémunération indiquée à l'appendice particulière au groupe visé pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;

ou

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

61.03

a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice particulière au groupe visé entrent en vigueur aux dates indiquées.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice particulière au groupe visé entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :

- (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie des unités de négociation mentionnées à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 61.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1 \$) dollar.

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

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

61.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux

nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

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

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

Administration de la paye

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

Non-cumul des paiements

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

ARTICLE 62

MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 63**RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

63.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

63.02 La demande dont il est question au paragraphe 63.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

63.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 63.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a) modifie ses tâches, ou la réaffecte,

ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

63.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

63.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

**

63.07 Nonobstant le paragraphe 63.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement du Service correctionnel du Canada où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

ARTICLE 64

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

64.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée (1/2) sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

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

ARTICLE 65

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

65.03 Nonobstant le paragraphe 65.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

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

****ARTICLE 66**

DROITS D'ATTESTATION PROFESSIONNELLE

**

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

**

66.02 Les cotisations syndicales dont il est fait mention à l'article 11, Précompte des cotisations, sont expressément exclues au titre des frais remboursables par le présent article.

ARTICLE 67

DURÉE DE LA CONVENTION

**

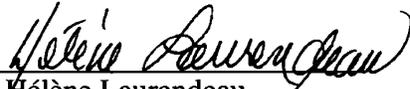
67.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 4 août 2003.

67.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date convenue.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

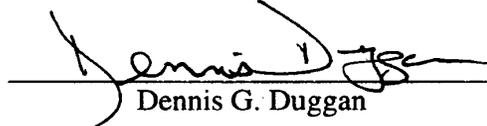
L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



Hélène Laurendeau



Jérôme Turcq



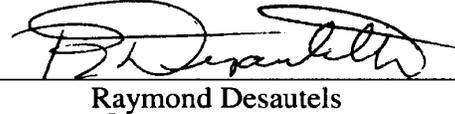
Dennis G. Duggan



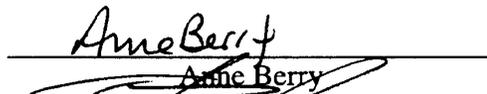
Paul Anstey



Marc Thibodeau



Raymond Desautels



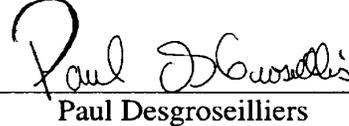
Anne Berry



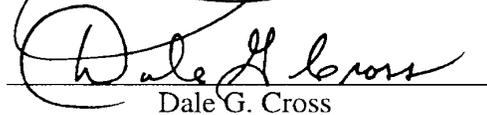
Paul Devarenes



Steve Blais



Paul Desgroseilliers



Dale G. Cross



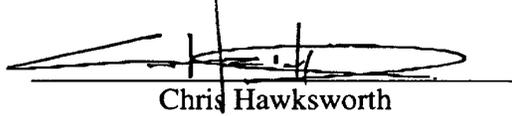
Garry Fraser



Maureen Harris



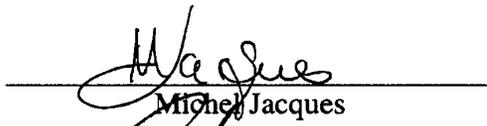
Donna Gourley



Chris Hawksworth



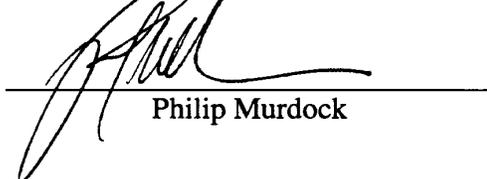
John Irving



Michel Jacques



René Kitson



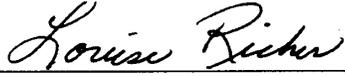
Philip Murdock



Glenn Miller

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



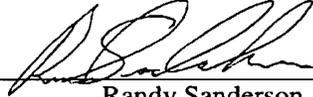
Louise Richer



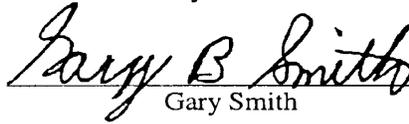
J.R.J. Vaillancourt, Lcol



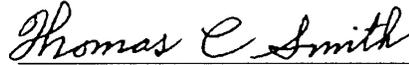
Randy Rose



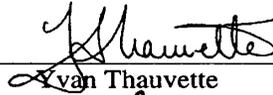
Randy Sanderson



Gary Smith



Tom Smith



Ivan Thauvette



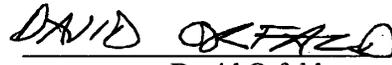
Ken Tordoff



Willie Zaworsky



Michael F. McNamara



David Orfald

****PROTOCOLE D'ENTENTE**
ENTRE LE
CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
À L'ÉGARD DU
PAIEMENT D'UNE SOMME FORFAITAIRE À LA SIGNATURE
DE L'ENTENTE

1. Les parties conviennent que les employé-e-s occupant des postes dans l'unité de négociation des Services de l'exploitation, en date de la signature de la présente entente, sont admissibles à un montant forfaitaire pour les sommes suivantes et soumis aux conditions suivantes :
 - a) Mille dollars (1 000 \$) pour tous les employé-e-s appartenant aux groupes FR, HP, LI, SC et PR(S).

ou
 - b) Mille dollars (1 000 \$) pour tous les employé-e-s appartenant aux groupes GL, GS et HS dont le taux de rémunération n'est pas accru en raison de la réduction des zones.

ou
 - c) Mille dollars (1 000 \$) moins l'augmentation immédiate du taux de rémunération annualisé découlant de la réduction des zones pour tous les employé-e-s appartenant aux groupes GL, GS et HS dont le taux de rémunération est accru en raison de la réduction des zones.

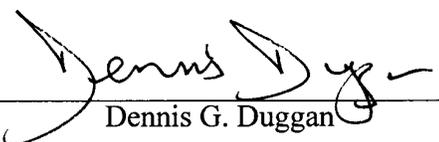
2. Les employé-e-s, dont l'augmentation immédiate du taux de rémunération annualisé découlant de la réduction des zones excède mille dollars (1 000 \$), ne sont pas admissibles à tout paiement forfaitaire prévu à l'alinéa 1 précédent.

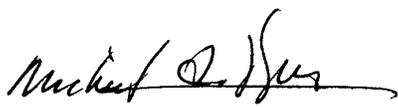
3. Les employé-e-s à temps partiel sont admissibles à toucher une indemnité sur la même base que pour les employé-e-s permanents, comme le prévoit l'alinéa 1.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

APPENDICE « A »

POMPIERS

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

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

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

Généralités**Interprétation et définitions :**

- a) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par le nombre de jours de travail de son calendrier de travail annuel;
- b) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à plein temps divisé par quarante-deux (42), sauf dans le cas de l'employé-e qui est chef des pompiers, sous-chef des pompiers, préventionniste d'incendies ou inspecteur de la prévention des incendies où le « taux de rémunération horaire » signifie que sa rémunération hebdomadaire est divisée par trente-sept heures et demie (37 1/2);

Congé annuel**1.01 Acquisition des congés annuels**

- a) Tout employé-e dont le calendrier de travail prévoit cent quatre-vingt-deux (182) postes par an et qui a perçu la rémunération d'au moins sept (7) postes par mois civil dans une année financière acquiert des congés annuels selon les modalités suivantes :
 - (i) onze (11) postes par année financière, s'il ou elle justifie de moins de huit (8) années de service;
 - (ii) s'il ou elle a bénéficié, ou s'il ou elle est admis à bénéficier, d'un congé d'ancienneté,

- (A) quatorze (14) postes par année financière, s'il ou elle justifie de huit (8) années mais de moins de vingt (20) années de service,
 - (B) quatorze (14) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt (20) années mais de moins de vingt-cinq (25) années de service,
- et
- (C) dix-huit (18) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-cinq (25) années de service;

**

- (iii) quatorze (14) postes par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années d'emploi continu se situant entre huit (8) et seize (16) années d'emploi continu et s'il ou elle n'a pas bénéficié, ou s'il ou elle est admissible mais n'a pas choisi de bénéficier ou s'il ou elle n'est pas admis à bénéficier d'un congé d'ancienneté;

**

- (iv) quinze virgule six (15,6) postes par année financière, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;
- (v) seize virgule quatre (16,4) postes par année financière, s'il ou elle justifie de dix-sept (17) années de service;
- (vi) dix-huit (18) postes par année financière, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;

**

- (vii) dix-neuf (19) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;

**

- (viii) vingt et un (21) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu;

- b) Tout employé-e dont le calendrier de travail prévoit cent trente-six postes et demi (136 1/2) par an et qui a perçu la rémunération d'au moins cinq (5) postes par mois civil d'une année financière acquiert des congés annuels selon les modalités suivantes :

- (i) huit (8) postes par année financière, s'il ou elle justifie de moins de huit (8) années de service;
- (ii) s'il ou elle a bénéficié, ou s'il ou elle est admis à bénéficier, d'un congé d'ancienneté,
 - (A) onze (11) postes par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et vingt (20) années de service,
 - (B) onze (11) postes par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre vingt (20) et vingt-cinq (25) années de service,
 - (C) quatorze (14) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-cinq (25) années de service;

**

- (iii) onze (11) postes par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et seize (16), et qu'il ou elle n'a pas bénéficié ou qu'il ou elle n'est pas admis à bénéficier d'un congé d'ancienneté;

**

- (iv) douze virgule deux (12,2) postes par année financière, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;
- (v) douze virgule huit (12,8) postes par année financière, s'il ou elle justifie de dix-sept (17) années de service;
- (vi) quatorze (14) postes par année financière, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;

**

- (vii) quatorze virgule quatre (14,4) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;

**

- (viii) seize (16) postes par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;

- c) Tout autre employé-e qui a perçu la rémunération d'au moins dix (10) jours par mois civil dans une année financière acquiert des congés annuels selon les modalités suivantes :
- (i) trois (3) semaines par année financière, s'il ou elle justifie de moins de huit (8) années de service;
 - (ii) s'il ou elle a bénéficié, ou s'il ou elle est admis à bénéficier, d'un congé d'ancienneté,
 - (A) quatre (4) semaines par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et vingt (20),
 - (B) quatre (4) semaines par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre vingt (20) et vingt-cinq (25),
 - (C) cinq (5) semaines par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-cinq (25) années de service;
- **
- (iii) quatre (4) semaines par année financière, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et seize (16) et qu'il ou elle n'a pas bénéficié ou qu'il ou elle n'est pas admis à bénéficier, d'un congé d'ancienneté;
- **
- (iv) quatre (4) semaines et deux (2) jours par année financière, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;
 - (v) quatre (4) semaines et trois (3) jours par année financière, s'il ou elle justifie de dix-sept (17) années de service;
 - (vi) cinq (5) semaines par année financière, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;
- **
- (vii) cinq (5) semaines et deux (2) jours par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;

**

(viii) six (6) semaines par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;

- d) aux fins du paragraphe 1.01 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

1.02 Tout employé-e qui n'a pas perçu de rémunération pour le nombre de postes ou de jours énoncés au paragraphe 1.01 pour chaque mois civil d'une année financière acquiert des congés annuels à raison d'un douzième (1/12) des taux indiqués au paragraphe 1.01 pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération pour le nombre de postes ou de jours indiqués.

1.03 Attribution des congés annuels

Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à un employé-e, l'Employeur doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable :

- a) pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
- b) pour accorder à l'employé-e le congé annuel au cours de l'année financière ouvrant droit à ce congé à condition qu'il ou elle en fasse la demande au plus tard le 1^{er} juin;
- c) pour accorder à tout employé-e qui en fait la demande avant le 31 janvier la permission d'utiliser dans l'année financière qui suit toute période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis par lui ou elle dans l'année courante;
- d) pour accorder à tout employé-e un congé annuel qui s'étend sur au moins quatorze (14) jours consécutifs, s'il ou elle en fait la demande au plus tard le 1^{er} juin;

- e) pour des motifs valables et suffisants, l'Employeur peut accorder un congé annuel sur un préavis plus court que celui qui est prévu à l'alinéa b) ci-dessus;
- f) pour accorder à un employé-e un congé annuel à la date qu'il ou elle demande si :
 - (i) la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine,
 - et
 - (ii) l'employé-e donne à l'Employeur au moins deux (2) jours de préavis par jour de congé annuel demandé;
- g) pour s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.

1.04 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois de service continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

1.05 Dans le cas où, au cours d'une période de congé annuel quelconque un employé-e bénéficie :

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

la période de congé annuel ainsi déplacée peut, soit s'ajouter à la période de congé annuel, s'il ou elle le demande et si l'Employeur donne son approbation, soit être portée à son crédit pour qu'il ou elle l'utilise plus tard.

1.06 Report des congés

Lorsqu'un employé-e n'a pas bénéficié de tous les congés annuels qui lui reviennent au titre d'une année financière donnée, la fraction non utilisée de ses congés annuels est reportée à l'année financière suivante.

1.07 Rappel au travail pendant un congé annuel

Lorsqu'un employé-e est rappelé au travail durant une période quelconque de congé annuel, on lui rembourse les dépenses, au sens que leur donne l'Employeur, qu'il ou elle engage :

- a) pour se rendre à son lieu de travail,
- et
- b) pour retourner au lieu d'où on l'a rappelé, s'il ou elle repart en congé immédiatement après avoir terminé la tâche pour laquelle il ou elle a été rappelé,

sur présentation des comptes que l'Employeur exige habituellement.

1.08 L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes du paragraphe 1.08, à un remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

1.09 Congé de cessation d'emploi

Lorsqu'un employé-e décède, ou met fin à son emploi d'une autre façon, après une période de service de moins de six (6) mois, lui-même ou elle-même ou sa succession touche, en compensation des congés annuels acquis, un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la somme globale de la rémunération et des indemnités pour heures supplémentaires dont il a ou elle bénéficié au cours de sa période d'emploi.

1.10 Sous réserve du paragraphe 1.11, lorsqu'un employé-e décède, ou met fin à son emploi d'une autre façon, après une période de service de plus de six (6) mois :

- a) l'employé-e ou sa succession touche, en compensation des congés annuels et du congé d'ancienneté acquis mais non utilisés, un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés par le taux de

rémunération journalier qui s'applique à l'employé-e juste avant la date à laquelle il est mis fin à son emploi,

ou

- b) l'Employeur accorde à l'employé-e tout congé annuel et congé d'ancienneté acquis mais non utilisés avant qu'il ne soit mis fin à l'emploi, si l'employé-e en fait la demande en raison d'une exigence de service minimal à satisfaire concernant l'indemnité de départ.

1.11 L'employé-e dont l'emploi prend fin en raison d'une déclaration d'abandon de poste a droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 1.10, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il ou elle cesse d'être employé.

1.12 Paiements anticipés

L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il ou elle reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.

À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel un paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

1.13 Nomination à un poste chez un employeur distinct

Nonobstant le paragraphe 1.10, 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* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

1.14 Si, à la fin de l'année financière, les droits à congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi-journée (1/2) supérieure.

Durée du travail et heures supplémentaires

2.01 Durée du travail

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

2.02 Le paragraphe 2.01 ne s'applique pas et l'article 28 s'applique à l'employé-e qui remplit les fonctions de chef des pompiers, de sous-chef des pompiers, de préventionniste d'incendies ou d'inspecteur de la prévention des incendies. L'horaire de travail de tels employé-e-s est de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine à l'exclusion des périodes de repas.

Généralités

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

2.04

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

2.05

- a) L'Employeur affiche une liste des tours de service dans chaque caserne de pompiers huit (8) jours d'avance. Si, par suite d'une modification de la liste des tours de service, un employé-e est muté dans un autre groupe avec un préavis de moins de quatre-vingt-seize (96) heures de l'heure de commencement du premier (1^{er}) poste de son nouveau groupe, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste assumé selon l'horaire de son nouveau groupe. L'exécution des postes subséquents de l'horaire de son nouveau groupe est rémunérée au taux de rémunération horaire.
- b) L'alinéa 2.05a) ne s'applique pas à l'employé-e lorsqu'il retourne à son ancien groupe après avoir été affecté temporairement à un autre groupe.

- c) Pourvu qu'un préavis suffisant et l'approbation de l'Employeur soient donnés, les employé-e-s peuvent échanger leurs postes si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.

2.06 Attribution du travail supplémentaire

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

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

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

2.08 Rémunération du travail supplémentaire

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

- c) Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces. Toutefois, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, elles peuvent être rémunérées en congés compensateurs payés. La durée est égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées multiplié par le taux des heures supplémentaires applicable. Le paiement de ces congés est calculé selon le taux des heures normales qui s'appliquait aux divers moments où l'employé-e a effectué les heures supplémentaires.
- d) L'Employeur accorde les congés compensateurs à des moments qui conviennent à la fois à lui-même et à l'employé-e.
- e) Si les crédits de congés compensateurs payés acquis en vertu des dispositions précédentes ne peuvent être épuisés avant la fin d'une période de douze (12) mois, que l'Employeur détermine, ils sont payés en argent aux taux prévus à l'alinéa c).

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

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

2.11 Sauf lorsqu'un repas gratuit est fourni :

- a) Un employé-e qui n'a pas reçu un préavis minimal de douze (12) heures au sujet de la nécessité de faire des heures supplémentaires et qui travaille trois (3) heures supplémentaires consécutives ou plus, juste après ses heures de travail à l'horaire, touche une indemnité de repas de neuf dollars cinquante (9,50 \$). Lorsque les heures supplémentaires continues dépassent sept (7) heures, une seconde indemnité de repas de neuf dollars cinquante (9,50 \$) 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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) est payée. Les périodes consécutives de temps supplémentaire sont réputées suivre les heures de travail à l'horaire.

**

À compter du 5 août 2002

- b) 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 dix dollars (10 \$). Lorsque les heures de temps supplémentaire continu dépassent sept (7) heures, une seconde indemnité de repas de dix dollars (10 \$) 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 dix dollars (10 \$) est payée. Les périodes consécutives de temps supplémentaire sont réputées suivre les heures de travail à l'horaire.
- c) Une période raisonnable, qu'il appartient à l'Employeur de déterminer, est allouée à l'employé-e afin qu'il ou elle puisse prendre une pause-repas.

Congé de maladie payé**3.01 Crédits**

- a) L'employé-e dont l'horaire de travail prévoit cent quatre-vingt-deux (182) postes par an acquiert des crédits à raison de onze douzièmes (11/12) de poste par mois civil au cours duquel il ou elle touche au moins sept (7) postes de rémunération.
- b) L'employé-e dont l'horaire de travail prévoit cent trente-six postes et demi (136 1/2) par an acquiert des crédits à raison de deux tiers (2/3) de poste par mois civil au cours duquel il ou elle touche au moins cinq (5) postes de rémunération.
- c) L'employé-e qui est assujetti au paragraphe 2.01 du présent appendice acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'une (1) heure pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins les périodes identifiées aux alinéas a) ou b) ci-dessus. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont disponibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé tous ses crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

- d) Tout autre employé-e acquiert des crédits à raison d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil au cours duquel il ou elle touche au moins dix (10) jours de rémunération.

3.02 Attribution des congés de maladie

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

- a) qu'il ou elle donne à l'Employeur une preuve de son état de la façon et au moment que celui-ci détermine,

et
- b) qu'il ou elle ait à son crédit les crédits de congés de maladie nécessaires.

**

3.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée de l'employé-e décrivant la nature de sa maladie ou de sa blessure et indiquant que, par suite de cette maladie ou de cette blessure, il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 3.02a).

3.04 L'employé-e n'est pas admissible aux congés de maladie payés au cours d'une période quelconque pendant laquelle il ou elle se trouve en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

3.05 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 3.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé de maladie payé :

- a) pour une période maximale égale à une fois et deux tiers (1 2/3) la durée de l'acquisition annuelle de congés, s'il ou elle attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou
- b) pour une période égale à la durée de l'acquisition annuelle de congés, s'il ou elle n'a pas présenté de demande de congé pour accident de travail,

sous réserve de la déduction de ces congés anticipés de tout crédit de maladie acquis par la suite.

3.06 Lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite au titre de la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congés de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

Indemnité de rentrée au travail

4.01

- a) Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre et se rend au travail un jour de repos, il ou elle a droit à une rémunération minimale de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.
- b) Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 4.01a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum en vertu du paragraphe 59.05.

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

4.03 Lorsqu'un employé-e se rend au travail dans les conditions décrites au présent article et qu'il ou elle doit utiliser des services de transport autres que les services ordinaires de transport, il ou elle doit être remboursé des frais raisonnables qu'il ou elle engage, et ce, de la façon suivante :

- a) par le versement d'une indemnité au kilométrage d'un montant établi selon le taux qui s'applique normalement à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, lorsqu'un tel employé-e utilise effectivement son automobile,
- ou
- b) par le paiement des dépenses pour l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

Sauf lorsque l'Employeur exige de l'employé-e qu'il ou elle utilise l'un de ses véhicules pour se rendre à un lieu de travail différent de son lieu de travail ordinaire, le temps passé par un tel employé-e pour se rendre à son lieu de travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle ne doit pas constituer un temps de travail.

Prime d'ancienneté

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

**

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle	
	À compter de la date de signature	À compter du 5 août 2002
5 à 9 ans	640 \$	740 \$
10 à 14 ans	750	850
15 à 19 ans	880	980
20 à 24 ans	1010	1110
25 à 29 ans	1140	1240
30 ans ou plus	1270	1370

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

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

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

et

- b) le premier (1^{er}) jour du mois suivant dans tout autre cas.

Jours fériés payés

6.01 Rémunération des jours fériés payés

- a) Les jours fériés payés d'un exercice financier sont prévus pour toute l'année et des crédits de « jours de congé compensateur » établis. Chaque exercice financier est réputé comprendre onze (11) jours fériés payés.
- b) L'employé-e choisit la méthode de règlement des jours de remplacement qu'il ou elle préfère. Ce choix se fait au 1^{er} avril et reste valable pendant les douze (12) mois suivants.
- c) L'employé-e a le choix de l'une des méthodes suivantes de règlement des jours de remplacement :
- (i) paiement en espèces;
 - (ii) congé compensateur;
- ou
- (iii) une combinaison de paiements en espèces et de congés compensateurs.
- d) L'employé-e informe l'Employeur de son choix de la façon prescrite par ce dernier.
- e) Si l'employé-e ne fait pas le choix précité, la méthode de règlement est déterminée par l'Employeur.
- f) Les jours de remplacement de l'employé-e qui choisit la méthode du congé compensateur sont prévus au calendrier dans l'exercice financier au cours duquel ils ont été portés à son crédit. En fixant la date de ces congés, l'Employeur, sous réserve des nécessités du service :
- (i) fixe les jours de remplacement de l'employé-e aux dates demandées si la demande est présentée par écrit trente (30) jours à l'avance;

- (ii) fixe la date des autres jours de remplacement après consultation avec l'employé-e, si au 1^{er} octobre l'Employeur a été incapable de satisfaire à la demande de l'employé-e ou si ce dernier ou cette dernière n'en a pas fait, sous réserve qu'il ou elle présente à l'Employeur un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours des dates fixées;
 - (iii) nonobstant ce qui précède, accorde par accord mutuel les congés compensateurs demandés avec un préavis plus court.
- g) Des jours de congé compensateur peuvent être accordés comme prolongation du congé annuel ou comme jours de congé isolés et sont imputés sur les crédits de jours de congé compensateur à raison d'un (1) poste de travail pour un (1) jour.
- h) À la fin de chaque exercice financier, l'employé-e touche en espèces les jours de congé compensateur non utilisés à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération journalier.

**

Indemnité de sauvetage en hauteur

7.01 L'employé-e qui est accrédité et qui conserve son accréditation 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 \$).

**

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 \$).

****ANNEXE « A »**

FR – GROUPE : POMPIERS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

FR - TAUX DE RECRUTEMENT

De :	\$	31521	33485
À :	A	32530	34557
	B	33441	35525
	C	34277	36413

FR-1

De :	\$	36038	36966	37915	39168	40456
À :	A	37191	38149	39128	40421	41751
	B	38232	39217	40224	41553	42920
	C	39188	40197	41230	42592	43993

FR-2

De :	\$	39902	41248	42602
À :	A	41179	42568	43965
	B	42332	43760	45196
	C	43390	44854	46326

FR-3

De :	\$	45288
À :	A	46737
	B	48046
	C	49247

FR-4

De :	\$	48137
À :	A	49677
	B	51068
	C	52345

FR-5

De :	\$	51356
À :	A	52999
	B	54483
	C	55845

FR-6

De :	\$	54824
À :	A	56578
	B	58162
	C	59616

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 25 novembre 1977 est le premier (1^{er}) lundi suivant l'anniversaire de sa nomination.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s rémunérés d'après ces échelles de taux, autres que les employé-e-s rémunérés au niveau du taux de recrutement, est d'un (1) an.
3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s rémunérées au niveau du taux de recrutement est de six (6) mois.
4. À la fin de la deuxième (2^e) période de six (6) mois, l'employé-e qui se trouve au niveau du taux de recrutement sera rémunéré au taux en vigueur au niveau FR-1.

APPENDICE « B »

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

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

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

Interprétation et définitions

Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

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

Indemnités

Tout employé-e qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires et qui bénéficie d'un congé payé a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires au titre desquelles il ou elle touche l'indemnité lui ont été attribuées sur une base continue ou s'il ou elle les a exercées durant deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

Congés annuels

Attribution des congés annuels

1.01 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable :

- a) pour fixer les congés annuels de l'employé-e pendant l'année de congé annuel où il ou elle les a acquis;
- b) pour fixer à l'employé-e un congé annuel payé d'au moins deux (2) semaines consécutives pendant la période demandée, à condition que l'employé-e l'avise par écrit de la période demandée aussitôt que possible après le 1^{er} avril mais pas plus tard que le 31 mai;
- c) pour fixer les congés annuels de l'employé-e de toute autre façon que celles prévues à l'alinéa 1.01b), si l'employé-e l'avertit par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance des demandes de cinq (5) jours ou moins de congé annuel payé.

1.02 À la demande de l'employé-e, l'Employeur pour des motifs valables et suffisants peut fixer un congé annuel payé sur préavis plus court que celui qui est prévu aux alinéas 1.01b) et 1.01c).

1.03 Lorsque l'employé-e demande un congé annuel payé conformément au paragraphe 1.01 et que l'Employeur n'acquiesce pas à sa demande en raison des nécessités du service, l'Employeur convient, sous réserve des nécessités du service, de faire tout effort raisonnable pour accorder ce congé à l'employé-e lors d'une demande ultérieure.

Report des congés

1.04 Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, l'Employeur n'a pas accordé à l'employé-e tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Tout report au-delà d'un (1) an se fait par accord mutuel.

1.05 Congé d'ancienneté

L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé au moment où il ou elle justifie de vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve ses droits au congé d'ancienneté, sous réserve des conditions relatives à

l'attribution d'un tel congé en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

1.06 Si, à la fin de l'année du congé annuel, les droits à congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi-journée (1/2) supérieure.

Durée du travail et heures supplémentaires

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

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

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

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

- a) est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au tarif normal;
- b) conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré conformément au paragraphe 2.07.

2.05 Horaires d'été et d'hiver

- a) L'Employeur peut faire varier les heures de travail et les dispositions relatives aux heures supplémentaires d'un lieu de travail à la suite de consultations valables avec les représentants locaux de l'Alliance, afin de pouvoir mettre en vigueur des horaires d'été et d'hiver et/ou des horaires variables.

- b) Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de la consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.

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

2.07 Indemnité de rentrée au travail

- a) L'employé-e qui rentre au travail après en avoir reçu l'instruction, un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour les heures réellement effectuées, ou une rémunération minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable. Le présent paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s qui ont été avisés de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires avant d'avoir terminé leur dernier poste prévu à l'horaire.
- b) L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour le temps de travail réellement effectué ou une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux des heures normales.
- c) Le paiement minimum mentionné aux alinéas 2.07a) et b) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu de l'article 59.

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

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

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

2.09 Lorsque l'employé-e rentre au travail pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées au paragraphe 2.08 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services normaux de transport en commun, on lui rembourse comme suit les dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées :

- a) les frais de millage, au taux normalement payé à un employé-e autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, s'il ou elle se déplace dans sa propre automobile,

ou

- b) les dépenses vraiment faites, s'il ou elle fait appel à d'autres moyens de transport commerciaux.

Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour un temps de travail.

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

2.11 Périodes de repos

L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune au cours de chaque poste et trois (3) périodes de repos de dix (10) minutes chacune au cours de chaque poste d'une durée de douze (12) heures ou plus. Il peut être demandé à tout employé-e du Service correctionnel du Canada de prendre ces périodes de repos au lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

Déplacements entre chantiers de travail

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

Indemnité de transbordement en mer

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

Prime de surveillance

5.01 Une prime de surveillance, établie dans l'annexe « C », est versée aux employé-e-s 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.

Dispositions diverses

6.01 L'Employeur continue de fournir à l'employé-e toute étiquette autocollante de pare-brise ou toute autre forme de permis dont l'employé-e a besoin pour pénétrer sur le lieu de son travail ou lui en rembourse le coût. Cependant, cet engagement de l'Employeur ne comprend pas l'avantage de stationnement gratuit pour une voiture lorsque le stationnement est normalement payant.

Indemnité de travail salissant

7.01 Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de

rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les fonctions précédentes doivent avoir été approuvées précédemment par l'Employeur avant le début du travail.

**

Prime de hauteur

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

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

****ANNEXE « A »****GL - GROUPE : MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIERS**

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'AÉRONEFS (AIM)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001**
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002**

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,15	14,15	14,15
	A	14,60	14,60	14,60
	B	15,01	15,01	15,01
	C	15,39	15,39	15,39
2	De :	14,66	14,66	14,66
	A	15,13	15,13	15,13
	B	15,55	15,55	15,55
	C	15,94	15,94	15,94
3	De :	15,14	15,14	15,14
	A	15,62	15,62	15,62
	B	16,06	16,06	16,06
	C	16,46	16,46	16,46
4	De :	15,61	15,61	15,61
	A	16,11	16,11	16,11
	B	16,56	16,56	16,56
	C	16,97	16,97	16,97

5	De :	16,21	16,21	16,21
	A	16,73	16,73	16,73
	B	17,20	17,20	17,20
	C	17,63	17,63	17,63
6	De :	16,75	16,75	16,75
	A	17,29	17,29	17,29
	B	17,77	17,77	17,77
	C	18,21	18,21	18,21
7	De :	17,32	17,32	17,32
	A	17,87	17,87	17,87
	B	18,37	18,37	18,37
	C	18,83	18,83	18,83
8	De :	18,05	18,05	18,05
	A	18,63	18,63	18,63
	B	19,15	19,15	19,15
	C	19,63	19,63	19,63
9	De :	18,74	18,74	18,74
	A	19,34	19,34	19,34
	B	19,88	19,88	19,88
	C	20,38	20,38	20,38
10	De :	19,47	19,47	19,47
	A	20,09	20,09	20,09
	B	20,65	20,65	20,65
	C	21,17	21,17	21,17
11	De :	20,20	20,20	20,20
	A	20,85	20,85	20,85
	B	21,43	21,43	21,43
	C	21,97	21,97	21,97
12	De :	20,92	20,92	20,92
	A	21,59	21,59	21,59
	B	22,19	22,19	22,19
	C	22,74	22,74	22,74

13	De :	21,59	21,59	21,59
	A	22,28	22,28	22,28
	B	22,90	22,90	22,90
	C	23,47	23,47	23,47
14	De :	22,28	22,28	22,28
	A	22,99	22,99	22,99
	B	23,63	23,63	23,63
	C	24,22	24,22	24,22

SOUS-GROUPE : FABRICATION DE MUNITIONS (AMW)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,04	12,61	12,37
	A	14,49	13,01	12,77
	B	14,90	13,37	13,13
	C	15,27	13,70	13,46
2	De :	14,50	13,07	12,80
	A	14,96	13,49	13,21
	B	15,38	13,87	13,58
	C	15,76	14,22	13,92
3	De :	15,00	13,48	13,24
	A	15,48	13,91	13,66
	B	15,91	14,30	14,04
	C	16,31	14,66	14,39
4	De :	15,51	13,92	13,66
	A	16,01	14,37	14,10
	B	16,46	14,77	14,49
	C	16,87	15,14	14,85
5	De :	16,04	14,40	14,14
	A	16,55	14,86	14,59
	B	17,01	15,28	15,00
	C	17,44	15,66	15,38

6	De :	16,63	14,86	14,64
	A	17,16	15,34	15,11
	B	17,64	15,77	15,53
	C	18,08	16,16	15,92
7	De :	17,17	15,38	15,11
	A	17,72	15,87	15,59
	B	18,22	16,31	16,03
	C	18,68	16,72	16,43
8	De :	17,84	15,97	15,67
	A	18,41	16,48	16,17
	B	18,93	16,94	16,62
	C	19,40	17,36	17,04
9	De :	18,56	16,59	16,26
	A	19,15	17,12	16,78
	B	19,69	17,60	17,25
	C	20,18	18,04	17,68
10	De :	19,24	17,17	16,85
	A	19,86	17,72	17,39
	B	20,42	18,22	17,88
	C	20,93	18,68	18,33
11	De :	19,96	17,80	17,42
	A	20,60	18,37	17,98
	B	21,18	18,88	18,48
	C	21,71	19,35	18,94
12	De :	20,70	18,42	18,05
	A	21,36	19,01	18,63
	B	21,96	19,54	19,15
	C	22,51	20,03	19,63
13	De :	21,38	19,02	18,65
	A	22,06	19,63	19,25
	B	22,68	20,18	19,79
	C	23,25	20,68	20,28

14	De :	22,06	19,65	19,23
	A	22,77	20,28	19,85
	B	23,41	20,85	20,41
	C	24,00	21,37	20,92

SOUS-GROUPE : CHAUDRONNERIE ET FORGE (BOB)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,36	12,55	12,55
	A	13,79	12,95	12,95
	B	14,18	13,31	13,31
	C	14,53	13,64	13,64
2	De :	13,79	12,97	12,97
	A	14,23	13,39	13,39
	B	14,63	13,76	13,76
	C	15,00	14,10	14,10
3	De :	14,31	13,40	13,40
	A	14,77	13,83	13,83
	B	15,18	14,22	14,22
	C	15,56	14,58	14,58
4	De :	14,74	13,84	13,84
	A	15,21	14,28	14,28
	B	15,64	14,68	14,68
	C	16,03	15,05	15,05
5	De :	15,26	14,37	14,37
	A	15,75	14,83	14,83
	B	16,19	15,25	15,25
	C	16,59	15,63	15,63

6	De :	15,80	14,82	14,82
	A	16,31	15,29	15,29
	B	16,77	15,72	15,72
	C	17,19	16,11	16,11
7	De :	16,33	15,30	15,30
	A	16,85	15,79	15,79
	B	17,32	16,23	16,23
	C	17,75	16,64	16,64
8	De :	16,98	15,90	15,90
	A	17,52	16,41	16,41
	B	18,01	16,87	16,87
	C	18,46	17,29	17,29
9	De :	17,63	16,50	16,50
	A	18,19	17,03	17,03
	B	18,70	17,51	17,51
	C	19,17	17,95	17,95
10	De :	18,28	17,13	17,13
	A	18,86	17,68	17,68
	B	19,39	18,18	18,18
	C	19,87	18,63	18,63
11	De :	18,93	17,69	17,69
	A	19,54	18,26	18,26
	B	20,09	18,77	18,77
	C	20,59	19,24	19,24
12	De :	19,60	18,34	18,34
	A	20,23	18,93	18,93
	B	20,80	19,46	19,46
	C	21,32	19,95	19,95
13	De :	20,28	18,93	18,93
	A	20,93	19,54	19,54
	B	21,52	20,09	20,09
	C	22,06	20,59	20,59

14	De :	20,94	19,53	19,53
	A	21,61	20,15	20,15
	B	22,22	20,71	20,71
	C	22,78	21,23	21,23

SOUS-GROUPE : INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,72	14,40	12,96
	A	14,16	14,86	13,37
	B	14,56	15,28	13,74
	C	14,92	15,66	14,08
2	De :	14,20	14,91	13,40
	A	14,65	15,39	13,83
	B	15,06	15,82	14,22
	C	15,44	16,22	14,58
3	De :	14,71	15,43	13,87
	A	15,18	15,92	14,31
	B	15,61	16,37	14,71
	C	16,00	16,78	15,08
4	De :	15,16	15,94	14,36
	A	15,65	16,45	14,82
	B	16,09	16,91	15,23
	C	16,49	17,33	15,61
5	De :	15,69	16,49	14,82
	A	16,19	17,02	15,29
	B	16,64	17,50	15,72
	C	17,06	17,94	16,11

6	De :	16,26	17,07	15,36
	A	16,78	17,62	15,85
	B	17,25	18,11	16,29
	C	17,68	18,56	16,70
7	De :	16,80	17,65	15,84
	A	17,34	18,21	16,35
	B	17,83	18,72	16,81
	C	18,28	19,19	17,23
8	De :	17,44	18,37	16,45
	A	18,00	18,96	16,98
	B	18,50	19,49	17,46
	C	18,96	19,98	17,90
9	De :	18,15	19,09	17,11
	A	18,73	19,70	17,66
	B	19,25	20,25	18,15
	C	19,73	20,76	18,60
10	De :			
	A			
	B			
	C			
11	De :			
	A			
	B			
	C			
12	De :			
	A			
	B			
	C			
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :

A

B

C

SOUS-GROUPE : INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI)
(INSPECTEUR DE LA CONSTRUCTION)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE	1	2	3
NIVEAU	TAUX		
1	De : A B C		
2	De : A B C		
3	De : A B C		
4	De : A B C		
5	De : A B C		

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :	20,34	19,60	18,32
	A	20,99	20,23	18,91
	B	21,58	20,80	19,44
	C	22,12	21,32	19,93
10	De :	21,12	20,35	18,99
	A	21,80	21,00	19,60
	B	22,41	21,59	20,15
	C	22,97	22,13	20,65
11	De :	21,90	21,10	19,70
	A	22,60	21,78	20,33
	B	23,23	22,39	20,90
	C	23,81	22,95	21,42
12	De :	22,68	21,85	20,38
	A	23,41	22,55	21,03
	B	24,07	23,18	21,62
	C	24,67	23,76	22,16
13	De :	23,46	22,60	21,10
	A	24,21	23,32	21,78
	B	24,89	23,97	22,39
	C	25,51	24,57	22,95

14	De :	24,26	23,37	21,80
	A	25,04	24,12	22,50
	B	25,74	24,80	23,13
	C	26,38	25,42	23,71

**SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES
ET ENTRETIEN (EIM)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,78	14,32	12,78
	A	15,25	14,78	13,19
	B	15,68	15,19	13,56
	C	16,07	15,57	13,90
2	De :	15,29	14,82	13,24
	A	15,78	15,29	13,66
	B	16,22	15,72	14,04
	C	16,63	16,11	14,39
3	De :	15,81	15,30	13,68
	A	16,32	15,79	14,12
	B	16,78	16,23	14,52
	C	17,20	16,64	14,88
4	De :	16,37	15,84	14,14
	A	16,89	16,35	14,59
	B	17,36	16,81	15,00
	C	17,79	17,23	15,38
5	De :	16,91	16,40	14,65
	A	17,45	16,92	15,12
	B	17,94	17,39	15,54
	C	18,39	17,82	15,93

6	De :	17,55	16,98	15,14
	A	18,11	17,52	15,62
	B	18,62	18,01	16,06
	C	19,09	18,46	16,46
7	De :	18,16	17,55	15,61
	A	18,74	18,11	16,11
	B	19,26	18,62	16,56
	C	19,74	19,09	16,97
8	De :	18,91	18,28	16,24
	A	19,52	18,86	16,76
	B	20,07	19,39	17,23
	C	20,57	19,87	17,66
9	De :	19,67	18,98	16,84
	A	20,30	19,59	17,38
	B	20,87	20,14	17,87
	C	21,39	20,64	18,32
10	De :	20,39	19,72	17,43
	A	21,04	20,35	17,99
	B	21,63	20,92	18,49
	C	22,17	21,44	18,95
11	De :			
	A			
	B			
	C			
12	De :			
	A			
	B			
	C			
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :

A

B

C

**SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRIQUES
ET ENTRETIEN (EIM)
(ÉLECTRICIEN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :			
	A			
	B			
	C			
2	De :			
	A			
	B			
	C			
3	De :			
	A			
	B			
	C			
4	De :			
	A			
	B			
	C			
5	De :			
	A			
	B			
	C			

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :			
	A			
	B			
	C			
10	De :	20,94	20,24	18,78
	A	21,61	20,89	19,38
	B	22,22	21,47	19,92
	C	22,78	22,01	20,42
11	De :	21,70	20,96	19,48
	A	22,39	21,63	20,10
	B	23,02	22,24	20,66
	C	23,60	22,80	21,18
12	De :	22,48	21,72	20,20
	A	23,20	22,42	20,85
	B	23,85	23,05	21,43
	C	24,45	23,63	21,97
13	De :	23,26	22,48	20,89
	A	24,00	23,20	21,56
	B	24,67	23,85	22,16
	C	25,29	24,45	22,71

14	De :	24,02	23,24	21,54
	A	24,79	23,98	22,23
	B	25,48	24,65	22,85
	C	26,12	25,27	23,42

SOUS-GROUPE : FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,40	12,80	12,31
	A	13,83	13,21	12,70
	B	14,22	13,58	13,06
	C	14,58	13,92	13,39
2	De :	13,92	13,24	12,74
	A	14,37	13,66	13,15
	B	14,77	14,04	13,52
	C	15,14	14,39	13,86
3	De :	14,39	13,69	13,16
	A	14,85	14,13	13,58
	B	15,27	14,53	13,96
	C	15,65	14,89	14,31
4	De :	14,82	14,14	13,59
	A	15,29	14,59	14,02
	B	15,72	15,00	14,41
	C	16,11	15,38	14,77
5	De :	15,38	14,65	14,07
	A	15,87	15,12	14,52
	B	16,31	15,54	14,93
	C	16,72	15,93	15,30

6	De :	15,89	15,14	14,54
	A	16,40	15,62	15,01
	B	16,86	16,06	15,43
	C	17,28	16,46	15,82
7	De :	16,42	15,61	14,99
	A	16,95	16,11	15,47
	B	17,42	16,56	15,90
	C	17,86	16,97	16,30
8	De :	17,07	16,24	15,59
	A	17,62	16,76	16,09
	B	18,11	17,23	16,54
	C	18,56	17,66	16,95
9	De :	17,69	16,85	16,20
	A	18,26	17,39	16,72
	B	18,77	17,88	17,19
	C	19,24	18,33	17,62
10	De :	18,39	17,43	16,75
	A	18,98	17,99	17,29
	B	19,51	18,49	17,77
	C	20,00	18,95	18,21
11	De :	19,07	18,07	17,33
	A	19,68	18,65	17,88
	B	20,23	19,17	18,38
	C	20,74	19,65	18,84
12	De :	19,72	18,71	17,91
	A	20,35	19,31	18,48
	B	20,92	19,85	19,00
	C	21,44	20,35	19,48
13	De :	20,39	19,33	18,56
	A	21,04	19,95	19,15
	B	21,63	20,51	19,69
	C	22,17	21,02	20,18

14	De :	21,04	19,95	19,16
	A	21,71	20,59	19,77
	B	22,32	21,17	20,32
	C	22,88	21,70	20,83

**SOUS-GROUPE : MANUTENTIONNAIRES ET
PESEURS DE GRAINS (GHW)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :			
	A			
	B			
	C			
2	De :			
	A			
	B			
	C			
3	De :	16,61		15,44
	A	17,14		15,93
	B	17,62		16,38
	C	18,06		16,79
4	De :	17,14	15,86	15,90
	A	17,69	16,37	16,41
	B	18,19	16,83	16,87
	C	18,64	17,25	17,29
5	De :	17,69	16,40	16,44
	A	18,26	16,92	16,97
	B	18,77	17,39	17,45
	C	19,24	17,82	17,89

6	De :	18,32	16,91	17,00
	A	18,91	17,45	17,54
	B	19,44	17,94	18,03
	C	19,93	18,39	18,48
7	De :	18,89	17,44	17,46
	A	19,49	18,00	18,02
	B	20,04	18,50	18,52
	C	20,54	18,96	18,98
8	De :	19,65	18,14	18,16
	A	20,28	18,72	18,74
	B	20,85	19,24	19,26
	C	21,37	19,72	19,74
9	De :			
	A			
	B			
	C			
10	De :	20,70	19,04	19,08
	A	21,36	19,65	19,69
	B	21,96	20,20	20,24
	C	22,51	20,71	20,75
11	De :	20,76		19,76
	A	21,42		20,39
	B	22,02		20,96
	C	22,57		21,48
12	De :	21,72	19,95	20,42
	A	22,42	20,59	21,07
	B	23,05	21,17	21,66
	C	23,63	21,70	22,20
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :

A

B

C

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'INSTRUMENTS (INM)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,69	13,48	12,54
	A	14,13	13,91	12,94
	B	14,53	14,30	13,30
	C	14,89	14,66	13,63
2	De :	14,17	13,95	12,97
	A	14,62	14,40	13,39
	B	15,03	14,80	13,76
	C	15,41	15,17	14,10
3	De :	14,66	14,41	13,40
	A	15,13	14,87	13,83
	B	15,55	15,29	14,22
	C	15,94	15,67	14,58
4	De :	15,14	14,86	13,82
	A	15,62	15,34	14,26
	B	16,06	15,77	14,66
	C	16,46	16,16	15,03
5	De :	15,67	15,43	14,37
	A	16,17	15,92	14,83
	B	16,62	16,37	15,25
	C	17,04	16,78	15,63

6	De :	16,24	15,95	14,82
	A	16,76	16,46	15,29
	B	17,23	16,92	15,72
	C	17,66	17,34	16,11
7	De :	16,75	16,49	15,29
	A	17,29	17,02	15,78
	B	17,77	17,50	16,22
	C	18,21	17,94	16,63
8	De :	17,42	17,14	15,90
	A	17,98	17,69	16,41
	B	18,48	18,19	16,87
	C	18,94	18,64	17,29
9	De :	18,11	17,80	16,49
	A	18,69	18,37	17,02
	B	19,21	18,88	17,50
	C	19,69	19,35	17,94
10	De :	18,78	18,45	17,11
	A	19,38	19,04	17,66
	B	19,92	19,57	18,15
	C	20,42	20,06	18,60
11	De :	19,47	19,16	17,67
	A	20,09	19,77	18,24
	B	20,65	20,32	18,75
	C	21,17	20,83	19,22
12	De :	20,17	19,80	18,32
	A	20,82	20,43	18,91
	B	21,40	21,00	19,44
	C	21,94	21,53	19,93
13	De :	20,82	20,48	18,91
	A	21,49	21,14	19,52
	B	22,09	21,73	20,07
	C	22,64	22,27	20,57

14	De :	21,52	21,18	19,51
	A	22,21	21,86	20,13
	B	22,83	22,47	20,69
	C	23,40	23,03	21,21

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,42	13,36	13,33
	A	14,88	13,79	13,76
	B	15,30	14,18	14,15
	C	15,68	14,53	14,50
2	De :	14,96	13,79	13,77
	A	15,44	14,23	14,21
	B	15,87	14,63	14,61
	C	16,27	15,00	14,98
3	De :	15,47	14,31	14,22
	A	15,97	14,77	14,68
	B	16,42	15,18	15,09
	C	16,83	15,56	15,47
4	De :	15,98	14,74	14,71
	A	16,49	15,21	15,18
	B	16,95	15,64	15,61
	C	17,37	16,03	16,00
5	De :	16,55	15,26	15,21
	A	17,08	15,75	15,70
	B	17,56	16,19	16,14
	C	18,00	16,59	16,54

6	De :	17,14	15,80	15,74
	A	17,69	16,31	16,24
	B	18,19	16,77	16,69
	C	18,64	17,19	17,11
7	De :	17,71	16,30	16,26
	A	18,28	16,82	16,78
	B	18,79	17,29	17,25
	C	19,26	17,72	17,68
8	De :	18,44	16,98	16,89
	A	19,03	17,52	17,43
	B	19,56	18,01	17,92
	C	20,05	18,46	18,37
9	De :	19,18	17,63	17,55
	A	19,79	18,19	18,11
	B	20,34	18,70	18,62
	C	20,85	19,17	19,09
10	De :	19,92	18,28	18,21
	A	20,56	18,86	18,79
	B	21,14	19,39	19,32
	C	21,67	19,87	19,80
11	De :	20,64	18,93	18,87
	A	21,30	19,54	19,47
	B	21,90	20,09	20,02
	C	22,45	20,59	20,52
12	De :	21,38	19,59	19,51
	A	22,06	20,22	20,13
	B	22,68	20,79	20,69
	C	23,25	21,31	21,21
13	De :	22,10	20,26	20,21
	A	22,81	20,91	20,86
	B	23,45	21,50	21,44
	C	24,04	22,04	21,98

14	De :	22,82	20,94	20,82
	A	23,55	21,61	21,49
	B	24,21	22,22	22,09
	C	24,82	22,78	22,64

SOUS-GROUPE : MANIPULATION (MAN)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,65	13,55	13,36
	A	15,12	13,98	13,79
	B	15,54	14,37	14,18
	C	15,93	14,73	14,53
2	De :	15,15	14,00	13,82
	A	15,63	14,45	14,26
	B	16,07	14,85	14,66
	C	16,47	15,22	15,03
3	De :	15,66	14,45	14,31
	A	16,16	14,91	14,77
	B	16,61	15,33	15,18
	C	17,03	15,71	15,56
4	De :	16,21	14,95	14,78
	A	16,73	15,43	15,25
	B	17,20	15,86	15,68
	C	17,63	16,26	16,07
5	De :	16,76	15,47	15,26
	A	17,30	15,97	15,75
	B	17,78	16,42	16,19
	C	18,22	16,83	16,59

6	De :	17,34	16,00	15,80
	A	17,89	16,51	16,31
	B	18,39	16,97	16,77
	C	18,85	17,39	17,19
7	De :	17,92	16,52	16,37
	A	18,49	17,05	16,89
	B	19,01	17,53	17,36
	C	19,49	17,97	17,79
8	De :	18,71	17,18	17,00
	A	19,31	17,73	17,54
	B	19,85	18,23	18,03
	C	20,35	18,69	18,48
9	De :	19,42	17,84	17,64
	A	20,04	18,41	18,20
	B	20,60	18,93	18,71
	C	21,12	19,40	19,18
10	De :	20,19	18,53	18,32
	A	20,84	19,12	18,91
	B	21,42	19,66	19,44
	C	21,96	20,15	19,93
11	De :	20,93	19,20	18,95
	A	21,60	19,81	19,56
	B	22,20	20,36	20,11
	C	22,76	20,87	20,61
12	De :	21,66	19,86	19,65
	A	22,35	20,50	20,28
	B	22,98	21,07	20,85
	C	23,55	21,60	21,37
13	De :	22,44	20,54	20,32
	A	23,16	21,20	20,97
	B	23,81	21,79	21,56
	C	24,41	22,33	22,10

14	De :	23,15	21,21	20,96
	A	23,89	21,89	21,63
	B	24,56	22,50	22,24
	C	25,17	23,06	22,80

SOUS-GROUPE : SURVEILLANCE DE MACHINES (MAT)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,40	12,80	12,31
	A	13,83	13,21	12,70
	B	14,22	13,58	13,06
	C	14,58	13,92	13,39
2	De :	13,92	13,24	12,74
	A	14,37	13,66	13,15
	B	14,77	14,04	13,52
	C	15,14	14,39	13,86
3	De :	14,39	13,69	13,16
	A	14,85	14,13	13,58
	B	15,27	14,53	13,96
	C	15,65	14,89	14,31
4	De :	14,82	14,14	13,59
	A	15,29	14,59	14,02
	B	15,72	15,00	14,41
	C	16,11	15,38	14,77
5	De :	15,38	14,65	14,07
	A	15,87	15,12	14,52
	B	16,31	15,54	14,93
	C	16,72	15,93	15,30

6	De :	15,89	15,14	14,54
	A	16,40	15,62	15,01
	B	16,86	16,06	15,43
	C	17,28	16,46	15,82
7	De :	16,42	15,61	14,99
	A	16,95	16,11	15,47
	B	17,42	16,56	15,90
	C	17,86	16,97	16,30
8	De :	17,07	16,24	15,59
	A	17,62	16,76	16,09
	B	18,11	17,23	16,54
	C	18,56	17,66	16,95
9	De :	17,69	16,85	16,20
	A	18,26	17,39	16,72
	B	18,77	17,88	17,19
	C	19,24	18,33	17,62
10	De :	18,39	17,43	16,75
	A	18,98	17,99	17,29
	B	19,51	18,49	17,77
	C	20,00	18,95	18,21
11	De :	19,07	18,07	17,33
	A	19,68	18,65	17,88
	B	20,23	19,17	18,38
	C	20,74	19,65	18,84
12	De :	19,72	18,71	17,91
	A	20,35	19,31	18,48
	B	20,92	19,85	19,00
	C	21,44	20,35	19,48
13	De :	20,39	19,33	18,56
	A	21,04	19,95	19,15
	B	21,63	20,51	19,69
	C	22,17	21,02	20,18

14	De :	21,04	19,95	19,16
	A	21,71	20,59	19,77
	B	22,32	21,17	20,32
	C	22,88	21,70	20,83

**SOUS-GROUPE : CONDUITE DE MACHINES
ET ACTIONNEMENT (MDO)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,62	12,60	11,90
	A	14,06	13,00	12,28
	B	14,45	13,36	12,62
	C	14,81	13,69	12,94
2	De :	14,11	13,05	12,31
	A	14,56	13,47	12,70
	B	14,97	13,85	13,06
	C	15,34	14,20	13,39
3	De :	14,57	13,45	12,70
	A	15,04	13,88	13,11
	B	15,46	14,27	13,48
	C	15,85	14,63	13,82
4	De :	15,06	13,92	13,11
	A	15,54	14,37	13,53
	B	15,98	14,77	13,91
	C	16,38	15,14	14,26
5	De :	15,90	14,71	13,84
	A	16,41	15,18	14,28
	B	16,87	15,61	14,68
	C	17,29	16,00	15,05

6	De :	16,45	15,18	14,32
	A	16,98	15,67	14,78
	B	17,46	16,11	15,19
	C	17,90	16,51	15,57
7	De :	17,02	15,67	14,79
	A	17,56	16,17	15,26
	B	18,05	16,62	15,69
	C	18,50	17,04	16,08
8	De :	17,69	16,28	15,36
	A	18,26	16,80	15,85
	B	18,77	17,27	16,29
	C	19,24	17,70	16,70
9	De :	18,37	16,89	15,90
	A	18,96	17,43	16,41
	B	19,49	17,92	16,87
	C	19,98	18,37	17,29
10	De :	19,08	17,50	16,49
	A	19,69	18,06	17,02
	B	20,24	18,57	17,50
	C	20,75	19,03	17,94
11	De :	19,76	18,15	17,03
	A	20,39	18,73	17,57
	B	20,96	19,25	18,06
	C	21,48	19,73	18,51
12	De :	20,48	18,76	17,63
	A	21,14	19,36	18,19
	B	21,73	19,90	18,70
	C	22,27	20,40	19,17
13	De :	21,19	19,39	18,21
	A	21,87	20,01	18,79
	B	22,48	20,57	19,32
	C	23,04	21,08	19,80

14	De :	21,86	20,00	18,78
	A	22,56	20,64	19,38
	B	23,19	21,22	19,92
	C	23,77	21,75	20,42

**SOUS-GROUPE : CONDUITE ET SURVEILLANCE
DE MACHINES (MOC)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,36	13,25	13,56
	A	14,82	13,67	13,99
	B	15,23	14,05	14,38
	C	15,61	14,40	14,74
2	De :	14,84	13,70	14,04
	A	15,31	14,14	14,49
	B	15,74	14,54	14,90
	C	16,13	14,90	15,27
3	De :	15,36	14,19	14,50
	A	15,85	14,64	14,96
	B	16,29	15,05	15,38
	C	16,70	15,43	15,76
4	De :	15,84	14,66	14,97
	A	16,35	15,13	15,45
	B	16,81	15,55	15,88
	C	17,23	15,94	16,28
5	De :	16,42	15,16	15,51
	A	16,95	15,65	16,01
	B	17,42	16,09	16,46
	C	17,86	16,49	16,87

6	De :	17,01	15,67	16,04
	A	17,55	16,17	16,55
	B	18,04	16,62	17,01
	C	18,49	17,04	17,44
7	De :	17,60	16,21	16,59
	A	18,16	16,73	17,12
	B	18,67	17,20	17,60
	C	19,14	17,63	18,04
8	De :	18,32	16,85	17,23
	A	18,91	17,39	17,78
	B	19,44	17,88	18,28
	C	19,93	18,33	18,74
9	De :	19,02	17,45	17,89
	A	19,63	18,01	18,46
	B	20,18	18,51	18,98
	C	20,68	18,97	19,45
10	De :	19,75	18,14	18,58
	A	20,38	18,72	19,17
	B	20,95	19,24	19,71
	C	21,47	19,72	20,20
11	De :	20,48	18,78	19,24
	A	21,14	19,38	19,86
	B	21,73	19,92	20,42
	C	22,27	20,42	20,93
12	De :	21,19	19,46	19,93
	A	21,87	20,08	20,57
	B	22,48	20,64	21,15
	C	23,04	21,16	21,68
13	De :	21,90	20,10	20,60
	A	22,60	20,74	21,26
	B	23,23	21,32	21,86
	C	23,81	21,85	22,41

14	De :	22,63	20,77	21,26
	A	23,35	21,43	21,94
	B	24,00	22,03	22,55
	C	24,60	22,58	23,11

SOUS-GROUPE : USINAGE, OUTILLAGE ET GRAVURE (MST)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,20	12,26	12,51
	A	13,62	12,65	12,91
	B	14,00	13,00	13,27
	C	14,35	13,33	13,60
2	De :	13,66	12,69	12,95
	A	14,10	13,10	13,36
	B	14,49	13,47	13,73
	C	14,85	13,81	14,07
3	De :	14,14	13,11	13,37
	A	14,59	13,53	13,80
	B	15,00	13,91	14,19
	C	15,38	14,26	14,54
4	De :	14,57	13,55	13,79
	A	15,04	13,98	14,23
	B	15,46	14,37	14,63
	C	15,85	14,73	15,00
5	De :	15,11	13,99	14,32
	A	15,59	14,44	14,78
	B	16,03	14,84	15,19
	C	16,43	15,21	15,57

6	De :	15,61	14,45	14,80
	A	16,11	14,91	15,27
	B	16,56	15,33	15,70
	C	16,97	15,71	16,09
7	De :	16,13	14,95	15,26
	A	16,65	15,43	15,75
	B	17,12	15,86	16,19
	C	17,55	16,26	16,59
8	De :	16,76	15,51	15,84
	A	17,30	16,01	16,35
	B	17,78	16,46	16,81
	C	18,22	16,87	17,23
9	De :	17,41	16,08	16,44
	A	17,97	16,59	16,97
	B	18,47	17,05	17,45
	C	18,93	17,48	17,89
10	De :	18,06	16,68	17,05
	A	18,64	17,21	17,60
	B	19,16	17,69	18,09
	C	19,64	18,13	18,54
11	De :	18,68	17,26	17,64
	A	19,28	17,81	18,20
	B	19,82	18,31	18,71
	C	20,32	18,77	19,18
12	De :	19,34	17,81	18,24
	A	19,96	18,38	18,82
	B	20,52	18,89	19,35
	C	21,03	19,36	19,83
13	De :	19,99	18,42	18,86
	A	20,63	19,01	19,46
	B	21,21	19,54	20,00
	C	21,74	20,03	20,50

14	De :	20,68	19,02	19,47
	A	21,34	19,63	20,09
	B	21,94	20,18	20,65
	C	22,49	20,68	21,17

**SOUS-GROUPE : PEINTURE ET FINISSAGE
DE CONSTRUCTION (PCF)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001**
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002**

ZONE	1	2	3
NIVEAU	TAUX		
1	De : A B C		
2	De : A B C		
3	De : A B C		
4	De : A B C		
5	De : A B C		

6	De :	18,91	16,87	17,46
	A	19,52	17,41	18,02
	B	20,07	17,90	18,52
	C	20,57	18,35	18,98
7	De :	19,57	17,42	18,08
	A	20,20	17,98	18,66
	B	20,77	18,48	19,18
	C	21,29	18,94	19,66
8	De :	20,38	18,14	18,86
	A	21,03	18,72	19,46
	B	21,62	19,24	20,00
	C	22,16	19,72	20,50
9	De :	21,21	18,87	19,59
	A	21,89	19,47	20,22
	B	22,50	20,02	20,79
	C	23,06	20,52	21,31
10	De :	22,04	19,57	20,34
	A	22,75	20,20	20,99
	B	23,39	20,77	21,58
	C	23,97	21,29	22,12
11	De :	22,83	20,28	21,10
	A	23,56	20,93	21,78
	B	24,22	21,52	22,39
	C	24,83	22,06	22,95
12	De :	23,66	21,00	21,84
	A	24,42	21,67	22,54
	B	25,10	22,28	23,17
	C	25,73	22,84	23,75
13	De :	24,48	21,72	22,58
	A	25,26	22,42	23,30
	B	25,97	23,05	23,95
	C	26,62	23,63	24,55

14	De :	25,29	22,46	23,30
	A	26,10	23,18	24,05
	B	26,83	23,83	24,72
	C	27,50	24,43	25,34

SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,06	14,80	12,89
	A	14,51	15,27	13,30
	B	14,92	15,70	13,67
	C	15,29	16,09	14,01
2	De :	14,54	15,30	13,33
	A	15,01	15,79	13,76
	B	15,43	16,23	14,15
	C	15,82	16,64	14,50
3	De :	15,02	15,86	13,77
	A	15,50	16,37	14,21
	B	15,93	16,83	14,61
	C	16,33	17,25	14,98
4	De :	15,54	16,39	14,20
	A	16,04	16,91	14,65
	B	16,49	17,38	15,06
	C	16,90	17,81	15,44
5	De :	16,08	17,00	14,73
	A	16,59	17,54	15,20
	B	17,05	18,03	15,63
	C	17,48	18,48	16,02

6	De :	16,65	17,61	15,23
	A	17,18	18,17	15,72
	B	17,66	18,68	16,16
	C	18,10	19,15	16,56
7	De :	17,18	18,17	15,73
	A	17,73	18,75	16,23
	B	18,23	19,28	16,68
	C	18,69	19,76	17,10
8	De :	17,89	18,93	16,37
	A	18,46	19,54	16,89
	B	18,98	20,09	17,36
	C	19,45	20,59	17,79
9	De :	18,62	19,70	16,91
	A	19,22	20,33	17,45
	B	19,76	20,90	17,94
	C	20,25	21,42	18,39
10	De :	19,32	20,42	17,60
	A	19,94	21,07	18,16
	B	20,50	21,66	18,67
	C	21,01	22,20	19,14
11	De :	19,99	21,21	18,21
	A	20,63	21,89	18,79
	B	21,21	22,50	19,32
	C	21,74	23,06	19,80
12	De :	20,74	21,95	18,85
	A	21,40	22,65	19,45
	B	22,00	23,28	19,99
	C	22,55	23,86	20,49
13	De :	21,43	22,70	19,47
	A	22,12	23,43	20,09
	B	22,74	24,09	20,65
	C	23,31	24,69	21,17

14	De :	22,13	23,46	20,10
	A	22,84	24,21	20,74
	B	23,48	24,89	21,32
	C	24,07	25,51	21,85

SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP)
(TUYAUTEUR ET PLOMBIER)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :			
	A			
	B			
	C			
2	De :			
	A			
	B			
	C			
3	De :			
	A			
	B			
	C			
4	De :			
	A			
	B			
	C			
5	De :			
	A			
	B			
	C			

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :	20,53	20,23	19,08
	A	21,19	20,88	19,69
	B	21,78	21,46	20,24
	C	22,32	22,00	20,75
10	De :	21,36	20,98	19,80
	A	22,04	21,65	20,43
	B	22,66	22,26	21,00
	C	23,23	22,82	21,53
11	De :	22,12	21,79	20,50
	A	22,83	22,49	21,16
	B	23,47	23,12	21,75
	C	24,06	23,70	22,29
12	De :	22,90	22,53	21,22
	A	23,63	23,25	21,90
	B	24,29	23,90	22,51
	C	24,90	24,50	23,07
13	De :	23,70	23,29	21,95
	A	24,46	24,04	22,65
	B	25,14	24,71	23,28
	C	25,77	25,33	23,86

14	De :	24,47	24,06	22,70
	A	25,25	24,83	23,43
	B	25,96	25,53	24,09
	C	26,61	26,17	24,69

**SOUS-GROUPE : TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW)
 (PEINTRE, BRIQUETEUR, MAÇON ET PLÂTRIER)
 TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
 (en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE	1	2	3
NIVEAU	TAUX		
1	De : A B C		
2	De : A B C		
3	De : A B C		
4	De : A B C		
5	De : A B C		

6	De :	18,91	16,87	17,46
	A	19,52	17,41	18,02
	B	20,07	17,90	18,52
	C	20,57	18,35	18,98
7	De :	19,57	17,42	18,08
	A	20,20	17,98	18,66
	B	20,77	18,48	19,18
	C	21,29	18,94	19,66
8	De :	20,38	18,14	18,86
	A	21,03	18,72	19,46
	B	21,62	19,24	20,00
	C	22,16	19,72	20,50
9	De :	21,21	18,87	19,59
	A	21,89	19,47	20,22
	B	22,50	20,02	20,79
	C	23,06	20,52	21,31
10	De :	22,04	19,57	20,34
	A	22,75	20,20	20,99
	B	23,39	20,77	21,58
	C	23,97	21,29	22,12
11	De :	22,83	20,28	21,10
	A	23,56	20,93	21,78
	B	24,22	21,52	22,39
	C	24,83	22,06	22,95
12	De :	23,66	21,00	21,84
	A	24,42	21,67	22,54
	B	25,10	22,28	23,17
	C	25,73	22,84	23,75
13	De :	24,48	21,72	22,58
	A	25,26	22,42	23,30
	B	25,97	23,05	23,95
	C	26,62	23,63	24,55

14	De :	25,29	22,46	23,30
	A	26,10	23,18	24,05
	B	26,83	23,83	24,72
	C	27,50	24,43	25,34

SOUS-GROUPE : TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,66	13,56	13,37
	A	15,13	13,99	13,80
	B	15,55	14,38	14,19
	C	15,94	14,74	14,54
2	De :	15,16	14,04	13,84
	A	15,65	14,49	14,28
	B	16,09	14,90	14,68
	C	16,49	15,27	15,05
3	De :	15,67	14,50	14,32
	A	16,17	14,96	14,78
	B	16,62	15,38	15,19
	C	17,04	15,76	15,57
4	De :	16,21	14,96	14,79
	A	16,73	15,44	15,26
	B	17,20	15,87	15,69
	C	17,63	16,27	16,08
5	De :	16,76	15,49	15,29
	A	17,30	15,99	15,78
	B	17,78	16,44	16,22
	C	18,22	16,85	16,63

6	De :	17,39	16,01	15,81
	A	17,95	16,52	16,32
	B	18,45	16,98	16,78
	C	18,91	17,40	17,20
7	De :	17,95	16,59	16,38
	A	18,52	17,12	16,90
	B	19,04	17,60	17,37
	C	19,52	18,04	17,80
8	De :	18,73	17,19	17,01
	A	19,33	17,74	17,55
	B	19,87	18,24	18,04
	C	20,37	18,70	18,49
9	De :	19,47	17,88	17,65
	A	20,09	18,45	18,21
	B	20,65	18,97	18,72
	C	21,17	19,44	19,19
10	De :	20,23	18,58	18,33
	A	20,88	19,17	18,92
	B	21,46	19,71	19,45
	C	22,00	20,20	19,94
11	De :	20,96	19,24	18,95
	A	21,63	19,86	19,56
	B	22,24	20,42	20,11
	C	22,80	20,93	20,61
12	De :	21,70	19,92	19,65
	A	22,39	20,56	20,28
	B	23,02	21,14	20,85
	C	23,60	21,67	21,37
13	De :	22,45	20,60	20,32
	A	23,17	21,26	20,97
	B	23,82	21,86	21,56
	C	24,42	22,41	22,10

14	De :	23,21	21,26	20,98
	A	23,95	21,94	21,65
	B	24,62	22,55	22,26
	C	25,24	23,11	22,82

SOUS-GROUPE : TÔLERIE (SMW)
(TÔLIER)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De : A B C			
2	De : A B C			
3	De : A B C			
4	De : A B C			
5	De : A B C			

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :	20,42	17,31	18,36
	A	21,07	17,86	18,95
	B	21,66	18,36	19,48
	C	22,20	18,82	19,97
8	De :	21,26	18,01	19,16
	A	21,94	18,59	19,77
	B	22,55	19,11	20,32
	C	23,11	19,59	20,83
9	De :	22,13	18,73	19,87
	A	22,84	19,33	20,51
	B	23,48	19,87	21,08
	C	24,07	20,37	21,61
10	De :	22,99	19,42	20,68
	A	23,73	20,04	21,34
	B	24,39	20,60	21,94
	C	25,00	21,12	22,49
11	De :	23,85	20,11	21,40
	A	24,61	20,75	22,08
	B	25,30	21,33	22,70
	C	25,93	21,86	23,27
12	De :	24,70	20,82	22,17
	A	25,49	21,49	22,88
	B	26,20	22,09	23,52
	C	26,86	22,64	24,11
13	De :	25,55	21,54	22,95
	A	26,37	22,23	23,68
	B	27,11	22,85	24,34
	C	27,79	23,42	24,95

14	De :	26,40	22,26	23,70
	A	27,24	22,97	24,46
	B	28,00	23,61	25,14
	C	28,70	24,20	25,77

SOUS-GROUPE : TÔLERIE (SMW)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	15,67	13,69	13,76
	A	16,17	14,13	14,20
	B	16,62	14,53	14,60
	C	17,04	14,89	14,97
2	De :	16,25	14,17	14,22
	A	16,77	14,62	14,68
	B	17,24	15,03	15,09
	C	17,67	15,41	15,47
3	De :	16,80	14,66	14,72
	A	17,34	15,13	15,19
	B	17,83	15,55	15,62
	C	18,28	15,94	16,01
4	De :	17,34	15,15	15,18
	A	17,89	15,63	15,67
	B	18,39	16,07	16,11
	C	18,85	16,47	16,51
5	De :	18,01	15,67	15,74
	A	18,59	16,17	16,24
	B	19,11	16,62	16,69
	C	19,59	17,04	17,11

6	De :	18,68	16,24	16,27
	A	19,28	16,76	16,79
	B	19,82	17,23	17,26
	C	20,32	17,66	17,69
7	De :	19,33	16,75	16,84
	A	19,95	17,29	17,38
	B	20,51	17,77	17,87
	C	21,02	18,21	18,32
8	De :	20,11	17,42	17,45
	A	20,75	17,98	18,01
	B	21,33	18,48	18,51
	C	21,86	18,94	18,97
9	De :	20,94	18,11	18,16
	A	21,61	18,69	18,74
	B	22,22	19,21	19,26
	C	22,78	19,69	19,74
10	De :	21,75	18,78	18,87
	A	22,45	19,38	19,47
	B	23,08	19,92	20,02
	C	23,66	20,42	20,52
11	De :	22,55	19,47	19,53
	A	23,27	20,09	20,15
	B	23,92	20,65	20,71
	C	24,52	21,17	21,23
12	De :	23,31	20,17	20,24
	A	24,06	20,82	20,89
	B	24,73	21,40	21,47
	C	25,35	21,94	22,01
13	De :	24,14	20,82	20,93
	A	24,91	21,49	21,60
	B	25,61	22,09	22,20
	C	26,25	22,64	22,76

14	De :	24,97	21,51	21,64
	A	25,77	22,20	22,33
	B	26,49	22,82	22,96
	C	27,15	23,39	23,53

**SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE VÉHICULES
ET DE MATÉRIEL LOURD (VHE)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	14,42	13,24	12,80
	A	14,88	13,66	13,21
	B	15,30	14,04	13,58
	C	15,68	14,39	13,92
2	De :	14,96	13,70	13,24
	A	15,44	14,14	13,66
	B	15,87	14,54	14,04
	C	16,27	14,90	14,39
3	De :	15,47	14,17	13,68
	A	15,97	14,62	14,12
	B	16,42	15,03	14,52
	C	16,83	15,41	14,88
4	De :	15,98	14,65	14,12
	A	16,49	15,12	14,57
	B	16,95	15,54	14,98
	C	17,37	15,93	15,35
5	De :	16,55	15,15	14,64
	A	17,08	15,63	15,11
	B	17,56	16,07	15,53
	C	18,00	16,47	15,92

6	De :	17,14	15,65	15,13
	A	17,69	16,15	15,61
	B	18,19	16,60	16,05
	C	18,64	17,02	16,45
7	De :	17,71	16,20	15,59
	A	18,28	16,72	16,09
	B	18,79	17,19	16,54
	C	19,26	17,62	16,95
8	De :	18,44	16,84	16,24
	A	19,03	17,38	16,76
	B	19,56	17,87	17,23
	C	20,05	18,32	17,66
9	De :	19,18	17,43	16,84
	A	19,79	17,99	17,38
	B	20,34	18,49	17,87
	C	20,85	18,95	18,32
10	De :	19,92	18,11	17,42
	A	20,56	18,69	17,98
	B	21,14	19,21	18,48
	C	21,67	19,69	18,94
11	De :	20,64	18,75	18,06
	A	21,30	19,35	18,64
	B	21,90	19,89	19,16
	C	22,45	20,39	19,64
12	De :	21,38	19,42	18,71
	A	22,06	20,04	19,31
	B	22,68	20,60	19,85
	C	23,25	21,12	20,35
13	De :	22,10	20,09	19,33
	A	22,81	20,73	19,95
	B	23,45	21,31	20,51
	C	24,04	21,84	21,02

14	De :	22,82	20,75	19,94
	A	23,55	21,41	20,58
	B	24,21	22,01	21,16
	C	24,82	22,56	21,69

SOUS-GROUPE : MENUISERIE (WOW)
(MENUISIER)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De : A B C			
2	De : A B C			
3	De : A B C			
4	De : A B C			
5	De : A B C			

6	De :			
	A			
	B			
	C			
7	De :			
	A			
	B			
	C			
8	De :			
	A			
	B			
	C			
9	De :	19,53	18,36	17,65
	A	20,15	18,95	18,21
	B	20,71	19,48	18,72
	C	21,23	19,97	19,19
10	De :	20,28	19,08	18,33
	A	20,93	19,69	18,92
	B	21,52	20,24	19,45
	C	22,06	20,75	19,94
11	De :	21,02	19,76	18,98
	A	21,69	20,39	19,59
	B	22,30	20,96	20,14
	C	22,86	21,48	20,64
12	De :	21,80	20,48	19,67
	A	22,50	21,14	20,30
	B	23,13	21,73	20,87
	C	23,71	22,27	21,39
13	De :	22,53	21,18	20,33
	A	23,25	21,86	20,98
	B	23,90	22,47	21,57
	C	24,50	23,03	22,11

14	De :	23,27	21,86	20,98
	A	24,01	22,56	21,65
	B	24,68	23,19	22,26
	C	25,30	23,77	22,82

SOUS-GROUPE : MENUISERIE (WOW)**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	13,48	13,55	12,89
	A	13,91	13,98	13,30
	B	14,30	14,37	13,67
	C	14,66	14,73	14,01
2	De :	13,96	14,00	13,33
	A	14,41	14,45	13,76
	B	14,81	14,85	14,15
	C	15,18	15,22	14,50
3	De :	14,42	14,49	13,77
	A	14,88	14,95	14,21
	B	15,30	15,37	14,61
	C	15,68	15,75	14,98
4	De :	14,91	14,96	14,20
	A	15,39	15,44	14,65
	B	15,82	15,87	15,06
	C	16,22	16,27	15,44
5	De :	15,44	15,49	14,73
	A	15,93	15,99	15,20
	B	16,38	16,44	15,63
	C	16,79	16,85	16,02

6	De :	15,95	16,00	15,23
	A	16,46	16,51	15,72
	B	16,92	16,97	16,16
	C	17,34	17,39	16,56
7	De :	16,49	16,55	15,73
	A	17,02	17,08	16,23
	B	17,50	17,56	16,68
	C	17,94	18,00	17,10
8	De :	17,14	17,18	16,37
	A	17,69	17,73	16,89
	B	18,19	18,23	17,36
	C	18,64	18,69	17,79
9	De :	17,83	17,88	16,91
	A	18,40	18,45	17,45
	B	18,92	18,97	17,94
	C	19,39	19,44	18,39
10	De :			
	A			
	B			
	C			
11	De :			
	A			
	B			
	C			
12	De :			
	A			
	B			
	C			
13	De :			
	A			
	B			
	C			

14

De :

A

B

C

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 la zone et 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 dans la zone 1 au niveau 8 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base de dix-neuf dollars et trois cents (19,03 \$) tel qu'indiqué dans l'Annexe « A ». La prime de surveillant de un dollar et vingt-quatre cents (1,24 \$) 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 qui exerce de la surveillance serait de vingt dollars et vingt-sept cents (20,27 \$).

****ANNEXE « C »****PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS**

Prime de formation des détenus Coordonnées	Prime de formation des détenus exprimée en pourcentage du taux de base
A1	4,0
A2	6,0
B1	7,0
B2	9,0
B3	11,0
C1	10,0
C2	12,0
C3	14,0
D1	13,0
D2	15,0
D3	17,0
E1	16,0
E2	18,0
E3	20,0

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de formation des détenus :

- (1) déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant la zone et le niveau;
- (2) déterminer la prime de formation des détenus en multipliant le pourcentage de la prime applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
- (3) déterminer le taux de rémunération en additionnant la prime de formation des détenus et le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, comme indiqué à l'Annexe « A », ou le taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance comme indiqué à l'Annexe « B » de la convention collective, le cas échéant.

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM dans la zone 3 au niveau 8 et aux coordonnées de prime de formation des détenus B2 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et quarante-trois cents (17,43 \$), comme indiqué à l'Annexe « A ». La prime de formation des détenus de deux dollars et neuf cents (2,09 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de douze virgule zéro pour cent (12,0 %) (C2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de dix-neuf dollars et cinquante-deux cents (19,52 \$).

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM dans la zone 3 au niveau 8, aux coordonnées de surveillance B2 et à la cote de formation des détenus C2 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et quarante-trois cents (17,43 \$) comme établi à l'Annexe « A ». La prime de surveillant serait de un dollar et treize cents (1,13 \$) comme établi à l'Annexe « B » de la convention collective. La prime de formation des détenus de deux dollars et neuf cents (2,09 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de douze virgule zéro pour cent (12,0 %) (C2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de vingt dollars et soixante-cinq cents (20,65 \$).

ANNEXE « D »

**CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX GÉRANTS DE
PÂTURAGE, AUX SURVEILLANTS DE PÂTURAGE ET AUX
PATROUILLEURS À CHEVAL**

Les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval employés par Agriculture et Agroalimentaire Canada.

1. Dans le cas des gérants de pâturage, des surveillants de pâturage et des patrouilleurs à cheval à plein temps :
 - a) les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas :
 - Indemnisation du travail accompli un jour férié
 - Durée du travail et heures supplémentaires
 - Temps alloué pour se laver
 - Temps de déplacement
 - Déplacements entre chantiers de travail
 - Indemnité de rappel au travail
 - Disponibilité
 - Indemnité de rentrée au travail
 - Primes de poste;
 - b) les heures de travail sont établies annuellement de façon à donner en moyenne deux mille quatre-vingts (2 080) heures par an.

2. Les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval qui ne sont pas employés à plein temps sont également exclus de l'application des mêmes dispositions de la convention visées à l'alinéa 1a) ci-dessus, sauf dans le cas des modifications énoncées ci-dessous :
 - a) L'Employeur fournit aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval qui ne sont pas employés à plein temps, un horaire de travail comprenant les dix (10) jours de travail normaux de la période de paye habituelle de deux (2) semaines. Les horaires comportent également les quatre (4) jours de repos auxquels l'employé-e a droit au cours de cette période de deux (2) semaines. L'Employeur peut, à sa discrétion, faire

figurer ces jours de repos dans l'horaire de travail de ces deux (2) semaines individuellement, par deux (2), trois (3) ou quatre (4) jours consécutifs. Cependant, les dispositions de la convention relatives à la modification des horaires de travail s'appliquent à ces employé-e-s.

- b) Dans toute période de deux (2) semaines, les employé-e-s reçoivent quatre-vingts (80) heures de rémunération pour toutes les heures de travail effectuées au cours des dix (10) jours de travail prévus à leur horaire. Les jours fériés payés sont pris le jour où ils tombent et, si un employé-e est tenu de travailler ce jour-là, il ou elle reçoit la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa 2c) ci-dessous.
 - c) Tout travail exécuté au cours des jours de repos prévu à l'horaire de l'employé-e est rémunéré conformément aux dispositions de la convention sur les heures supplémentaires qui s'appliquent au travail exécuté ces jours-là. L'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour tout travail exécuté un jour férié payé.
3. 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.

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

Les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux employé-e-s engagés comme éclusiers, maîtres-pontiers et employé-e-s de canaux préposés au fonctionnement du canal Canso.

1. Généralités

Toutes les dispositions de la convention cadre s'appliquent, sauf les suivantes :

- Durée du travail et heures supplémentaires
- Temps alloué pour se laver
- Indemnité de rappel au travail
- Disponibilité
- Indemnité de rentrée au travail.

2. Indemnisation et étalement des gains

2.1 Tout employé-e a droit de recevoir une rémunération des heures normales au taux indiqué pour son niveau de classification pour toutes les heures effectuées ou pour lesquelles il ou elle lui est accordé une absence autorisée payée, jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures dans une année financière donnée.

2.2 En vue d'étaler les gains sur l'année, l'employé-e touche quatre-vingts (80) heures de rémunération pour chaque période de deux (2) semaines lorsqu'il ou elle est au travail ou en congé payé approuvé, sous réserve des rajustements jugés nécessaires au cours des trois (3) derniers mois de l'année financière. Toutes les heures effectuées en sus de quatre-vingts (80) dans une période de deux (2) semaines sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e.

3. Calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière

3.1 Tout employé-e a droit à une rémunération de travail supplémentaire pour chaque heure ou chaque fraction de quinze (15) minutes de travail effectué.

3.2 Toute période de travail effectuée dans le courant d'une année financière donnée qui excède deux mille quatre-vingts (2 080) heures est réputée être une période d'heures supplémentaires et fait l'objet d'une rémunération à « tarif et demi » (une fois et demie le taux des heures normales) ou à « tarif double » (deux fois le taux des heures normales).

3.3 Les dispositions de la convention régissant les heures supplémentaires s'appliquent à chaque jour de travail consécutif réellement effectué durant l'année financière en commençant par le dernier jour de travail réellement effectué dans une telle année financière et en prenant individuellement chaque jour de travail effectué précédent jusqu'à ce que la prime de travail supplémentaire ait été appliquée au droit intégral à heures supplémentaires. À la seule fin de la détermination du taux de la prime applicable, les samedis et dimanches sont réputés être les premier (1^{er}) et deuxième (2^e) jours de repos respectivement.

3.4 Le travail supplémentaire est rémunéré sous forme de congés compensateurs payés, sauf que tout congé compensateur non utilisé restant au crédit de l'employé-e le 15 mai d'une année donnée est payé en espèces.

4. Disponibilité et rappel au travail

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

4.2 L'employé-e désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et être prêt à retourner au travail dans les plus brefs délais, s'il ou elle est appelé à le faire. Aucune indemnité de disponibilité n'est versée à l'employé-e qui est incapable de rentrer au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

4.3 L'employé-e qui est rappelé au travail et qui s'y présente, y compris l'employé-e en position de disponibilité qui est rappelé au travail et qui s'y présente, est rémunéré au taux des heures normales pour chaque heure complète ou chaque période de quinze (15) minutes effectuée durant cette heure, sous réserve d'un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales. Ce minimum ne s'applique que dans le cas du premier (1^{er}) appel pendant une période de disponibilité donnée.

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

5. Durée de travail maximale et minimale

Rien dans la présente appendice ne doit s'interpréter comme garantissant à l'employé-e un nombre d'heures de travail maximal ou minimal.

6. Dispositions de proportionnalité

Lorsque l'employé-e cesse d'occuper son emploi, lui-même ou elle-même ou sa succession a droit à la rémunération prévue à l'article 3 ci-dessus versée au prorata 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.

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.

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

8. Pendant la saison de navigation dans les canaux, les employé-e-s des canaux incapables de travailler en raison d'une maladie bénéficient, aux fins de leur congé compensateur, d'un congé de maladie imputé sur leurs crédits accumulés de congé de maladie calculé heure pour heure du temps supplémentaire à effectuer; ce congé de maladie est transféré des crédits de congé de maladie accumulés aux crédits de congé compensateur accumulés et ne peut donner lieu à une extension ou à un paiement en espèces.

9.1 Les employé-e-s des canaux qui ont des crédits de congé compensateur n'ont pas droit au congé de maladie pendant la saison de fermeture des canaux, sauf pendant les périodes où ils ou elles sont tenus de travailler ou en congé annuel.

9.2 Pendant la saison de fermeture des canaux, les employé-e-s des canaux ne prennent leur congé annuel qu'après avoir épuisé leurs crédits de congé compensateur.

10. Pendant la morte-saison de navigation, les employé-e-s de canaux qui suivent des cours de formation ou qui sont affectés à des fonctions autres que celles directement reliées au fonctionnement des canaux sont rémunérés conformément à la présente appendice, sauf que les heures consacrées à ces cours ou à ces fonctions ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière, conformément au paragraphe 3 ci-dessus.

ANNEXE « F »**CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT À CERTAINS
SERVICES DE LA MARINE - PÊCHES ET OCÉANS CANADA**

1. Les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux employé-e-s de la Division des services maritimes de Pêches et Océans Canada, qui s'occupent de l'entretien des aides à la navigation, maritimes et/ou autres, et doivent par conséquent faire une tournée de service à bord d'un bateau.
2. L'Employeur reconnaît qu'il est souhaitable d'accorder les jours de repos et les jours fériés payés à des moments et en des endroits permettant à l'employé-e de passer ses jours de repos et ses jours fériés payés chez lui ou chez elle, ou, dans le cas contraire, dans une localité qui offre des possibilités de loisir.
3. L'Employeur s'engage donc à accorder à l'employé-e les jours de repos et les jours fériés payés suivant l'une ou l'autre des possibilités de rechange suivantes, fixées par l'Employeur; dans ce cas, l'article 33, Paiement au titre du temps de déplacement, de la convention collective ne s'applique pas :
 - a) dans la région de son lieu d'affectation normal,

ou
 - b) dans son lieu de résidence ou dans la région de son lieu d'affectation lorsque, de l'avis de l'Employeur, l'employé-e se trouve à une distance de déplacement raisonnable du lieu de travail,

ou
 - c) dans une localité qui, de l'avis de l'Employeur, offre des services de loisirs appropriés,

ou
 - d) dans toute autre localité qui peut convenir à l'employé-e et à l'Employeur,

ou

- e) lorsqu'aucune des possibilités de rechange précitées ne s'applique et si l'Employeur le lui ordonne, l'employé-e travaille pendant son jour de repos ou son jour férié payé et est rémunéré au taux des heures supplémentaires ou au taux majoré applicable, avec un minimum de quatre (4) heures à ce taux ou, s'il ou elle ne travaille pas, il ou elle touche la rémunération de quatre (4) heures au taux des heures normales pour la journée.

ANNEXE « G »
INDEMNITÉ DE PLONGÉE

Le personnel qualifié qui effectue des plongées sous-marines bénéficie d'une indemnité supplémentaire dans les conditions suivantes :

Indemnité minimale par plongée

- Scaphandre classique : quatre (4) heures
- Scaphandre autonome : deux (2) heures

- Indemnité horaire : quinze dollars (15 \$)

Le temps de plongée est la période durant laquelle un employé-e porte une partie de l'équipement de plongée sous-marine qui le rend incapable d'exécuter des fonctions autres que celles de plongée.

La plongée est la durée totale de la période ou des périodes de temps d'une période quelconque de huit (8) heures durant laquelle un employé-e fait les travaux sous-marins qu'il ou elle est tenu d'exécuter en se servant d'une source d'oxygène autonome ou d'une source d'oxygène de surface.

Note :

L'indemnité sert à rémunérer l'employé-e qui est tenu d'effectuer des plongées sous-marines avec un scaphandre classique ou autonome, à temps partiel ou occasionnellement, à dédommager cet employé-e pour la compétence, les connaissances, la formation professionnelle spéciale, les efforts et les responsabilités exigées dans l'exécution des plongées et les conditions d'exécution de tels travaux.

ANNEXE « H »
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S
DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE
CANADA QUI S'OCCUPENT DE LA TRAITE

Les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire Canada qui s'occupent de la traite.

1. Durée du travail et heures supplémentaires

Comme le prévoit la présente annexe :

- a) La durée du travail des employé-e-s assujettis au présent protocole d'accord doit être établie de façon à ce qu'ils ou elles travaillent en moyenne quarante (40) heures par semaine, l'horaire étant établi pour une période maximale de deux (2) mois.
- b) Les heures supplémentaires sont 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 rémunéré en espèces.

- 2. Toutes modifications du programme d'horaire de travail sont assujetties aux conditions du paragraphe 25.04 de la convention collective.
- 3. Les dispositions de la présente annexe peuvent être étendues à d'autres régions de travail, après consultation et accord mutuel entre le Syndicat de l'agriculture de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la direction des ministères.

ANNEXE « I »**CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S DU
BUREAU DE LA LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE DU
MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS**

Nonobstant les dispositions de la présente convention et de l'article 2, 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 du présent appendice ne s'applique pas.
2. Ce calendrier de travail ne doit pas normalement dépasser, au total, vingt (20) jours civils consécutifs de travail et huit (8) jours de repos. Si la direction locale estime que les nécessités du service exigent un prolongement de ces vingt (20) jours civils de travail (jusqu'à concurrence de sept (7) jours civils), de manière à éviter un autre voyage sur le terrain, le personnel effectue le nombre de jours supplémentaires voulus, les jours de repos et de congé compensateur étant ajoutés s'il y a lieu.

3. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions des paragraphes 29.06 et 29.07 de la convention collective et sont prises sous forme de congé compensateur immédiatement après la période de travail sur le terrain ou à la discrétion de l'Employeur.
4. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de n'appuyer aucun grief ayant trait aux dispositions de la présente annexe.

ANNEXE « J »
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S
DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE
L'AGROALIMENTAIRE CANADA
QUI PARTICIPENT AUX RÉCOLTES

Il est souhaitable d'appliquer le principe de la souplesse de l'horaire de travail, en raison des besoins spéciaux découlant de la nature des travaux de la récolte. En conséquence, les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux employé-e-s du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire Canada qui participent aux récoltes, affectés dans tous les endroits au Canada :

1. Les conditions des alinéas 29.08a), b) et c) et de l'alinéa 2.07b) du présent appendice ne s'appliquent pas.
2. Les crédits de congé compensateur s'acquièrent au taux majoré applicable pour toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures un jour normal de travail. Sous réserve des nécessités du service, le congé compensateur payé est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
3. Afin d'éviter l'accumulation excessive de congés compensateurs, la quantité de jours de congé compensateur accumulés sera examinée deux (2) fois l'an (en janvier et en juillet), et les employé-e-s seront incités à épuiser les congés au cours de la période de six (6) mois pendant laquelle ils ou elles les ont acquis.
4. Tous les crédits de congé compensateur devraient être épuisés pendant l'année financière au cours de laquelle ils ont été acquis.
5. Lorsque, en raison des nécessités du service, il n'est pas possible d'épuiser les congés compensateurs pendant l'année financière où ils ont été acquis, au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur, les crédits de congé compensateur inutilisés peuvent être payés en espèces à la fin de l'année financière.

6. C'est seulement dans des circonstances exceptionnelles, et avec l'assentiment de la direction, que des crédits de congé compensateur inutilisés à la fin de l'année financière peuvent être reportés à l'année financière suivante.
7. Les dispositions de la présente annexe peuvent être étendues à d'autres régions de travail, après consultation et accord mutuel entre le Syndicat de l'agriculture de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la direction des ministères.

ANNEXE « K »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
CONCERNANT UN RÉGIME DE PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE POUR LES
FONCTIONNAIRES EXCÉDENTAIRES NON RÉMUNÉRÉS
APPLICABLE AUX EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE MANŒUVRES ET
HOMMES DE MÉTIER (GL)
DE LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

1. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage devront être versées à l'employé-e à temps plein nommé pour une période indéterminée qui est déclaré excédentaire non rémunéré à la suite d'un arrêt de travail temporaire, conformément aux sommes prévues et sous réserve des conditions établies dans ce régime. Les employé-e-s saisonniers correspondant à la définition qui figure dans la politique de l'Employeur sur les conditions d'emploi ne sont pas admissibles aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage.
2. Pour être admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, l'employé-e doit avoir à son crédit au moins deux (2) ans d'emploi continu au service de l'Employeur au moment où il est déclaré fonctionnaire excédentaire non rémunéré.
3. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage ne pourront être versées qu'aux seuls employé-e-s excédentaires non rémunérés qui fourniront à l'Employeur la preuve qu'ils ou elles ont demandé et obtenu des prestations d'assurance-emploi (AE)

conformément au paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, au regard de la période d'emploi assurable au service de l'Employeur.

4. L'employé-e n'aura pas droit aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant toute période au cours de laquelle il ou elle touchera des prestations à la suite d'une demande d'indemnisation présentée à la Commission des accidents du travail et/ou au Régime d'assurance-invalidité/au Régime de pensions du Canada/au Régime de rentes du Québec.
5. L'employé-e excédentaire non rémunéré qui est admissible aux prestations prévues par ce Régime de prestations supplémentaires de chômage touchera soixante-dix pour cent (70 %) de son taux hebdomadaire régulier de rémunération pour chaque semaine où il ou elle sera excédentaire non rémunéré, soit un cinquième (1/5) de cette proportion de soixante-dix pour cent (70 %) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier pour chaque jour, moins la somme hebdomadaire brute qu'il ou elle aura reçue de l'AE pendant la période de prestations et sous réserve des maximums ci-après :

Après deux (2) ans d'emploi continu	quinze (15) semaines
Après six (6) ans d'emploi continu	dix-sept (17) semaines
Après sept (7) ans d'emploi continu	dix-neuf (19) semaines
Après huit (8) ans d'emploi continu	vingt et une (21) semaines
Après neuf (9) ans d'emploi continu	vingt-trois (23) semaines
Après dix (10) ans d'emploi continu	vingt-cinq (25) semaines
Après onze (11) ans d'emploi continu	vingt-sept (27) semaines
Après douze (12) ans d'emploi continu	vingt-neuf (29) semaines
Après treize (13) ans d'emploi continu	trente et une (31) semaines
Après quatorze (14) ans d'emploi continu	trente-trois (33) semaines
Après quinze (15) ans ou plus d'emploi continu	trente-cinq (35) semaines

On ne versera à aucun employé-e des prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage à l'égard de plus de trente-cinq (35) semaines par année civile.

6. Dans les cas où il ou elle est assujetti à la période de carence 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.
7. Les prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage se limitent à celles qui sont prévues à l'alinéa (5) et l'on ne remettra à l'employé-e aucune somme qu'il ou elle sera tenu de rembourser à l'État en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
8. À la demande de l'employé-e, la somme dont il est question à l'alinéa (6) sera évaluée et versée à l'avance à l'employé-e. Des rajustements seront effectués, une fois que l'employé-e aura prouvé qu'il ou elle reçoit des prestations d'AE.
9. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux alinéas (5) et (6) sera le suivant :
 - a) le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e correspondant au niveau de titularisation auquel l'intéressé est nommé, le jour précédant immédiatement le début de la période où l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré;
 - ou
 - b) si, le jour précédant immédiatement le commencement de la période pour laquelle l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré, l'intéressé-e s'acquittait d'une affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois, le taux de rémunération hebdomadaire sera le taux auquel l'employé-e était rémunéré le jour en question.
10. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant la période où il ou elle est déclaré excédentaire non rémunéré, les prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage sont rajustées en conséquence.

11. L'employé-e visé par le présent protocole n'est pas assujéti aux articles de l'appendice « I » sur le réaménagement des effectifs qui ont trait à l'avis de licenciement et à l'offre raisonnable d'emploi ni à l'article de la convention collective traitant de l'indemnité de départ.
12. Les sommes versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage ne réduiront pas et n'augmenteront pas l'indemnité de départ de l'employé-e et elles ne seront pas considérées comme un revenu supplémentaire aux fins du calcul de la pension.
13. L'Employeur informe les employé-e-s excédentaires non rémunérés de tous les avis d'offres d'emploi à la Commission canadienne des grains.

Cela n'empêche pas le syndicat de contester ou l'Employeur d'imposer le statut d'excédentaire non rémunéré.

ANNEXE « L »**PROTOCOLE D'ACCORD VISANT LES EMPLOYÉ-E-S DE L'UNITÉ DE
NÉGOCIATION DES SERVICES D'OPÉRATION COUVERTS PAR
L'ANNEXE B (DISPOSITIONS PARTICULIÈRES – MANŒUVRES ET
GENS DE MÉTIER) EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES PÊCHES ET
DES OCÉANS DANS UNE ÉCLOSERIE**

1. À partir de la date de signature de la convention collective, les soussigné-e-s conviennent que les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans dans une éclosérie, qui sont tenus de rester en disponibilité sur les lieux de ladite éclosérie plutôt qu'à leur domicile dans le but d'accomplir et d'exercer des fonctions en rapport avec des services d'urgence, n'ont pas le droit d'être rémunérés conformément à l'article 31, Disponibilité, de la présente convention collective.

2. À la place, il est convenu que les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans employés dans une éclosérie, dont il est question à l'alinéa 1, seront rémunérés comme suit lorsqu'ils ou elles sont en disponibilité :

2.01

- a) quatre (4) heures de rémunération au tarif horaire normal de l'employé-e pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pour laquelle il ou elle est désigné pour rester en disponibilité dans une éclosérie;
- b) l'Employeur fournit gratuitement à l'employé-e l'hébergement pour la nuit en dortoir :
- c) l'Employeur fournit gratuitement à l'employé-e le dîner et le petit déjeuner.

2.02

L'employé-e désigné, soit par lettre ou soit par inscription sur une liste pour remplir des fonctions de disponibilité dans une éclosérie doit être disponible immédiatement audit endroit pendant sa période de disponibilité. En désignant les employé-e-s pour des fonctions de disponibilité, l'Employeur s'efforce de répartir ces fonctions de façon équitable.

2.03

Ce paiement s'applique une seule fois pendant chaque période de huit (8) heures durant laquelle l'employé-e a été désigné pour des fonctions de disponibilité.

2.04

Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de la faire.

2.05

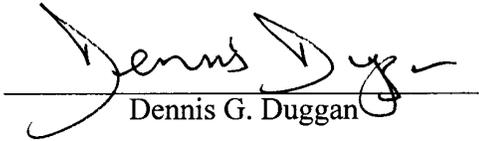
L'employé-e en disponibilité qui est rappelé et qui rentre au travail immédiatement est rémunéré conformément aux dispositions de la présente convention collective sur le rappel au travail.

- 3.** Les dispositions relatives au temps supplémentaire de l'article 29, ainsi que les dispositions de l'article 27, Primes de poste, ne s'appliquent pas pendant les périodes où l'employé-e est en disponibilité à une écloserie.
- 4.** L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de n'appuyer aucun grief découlant de l'application de la présente convention collective dont les dispositions sont modifiées par le présent protocole d'accord.
- 5.** Il est expressément entendu que les conditions du présent protocole visent à tenir compte des conditions particulières des écloseries. Aucune des parties au présent protocole n'invoquera cette initiative comme un précédent pouvant justifier la conclusions d'accords semblables pour d'autres unités dans d'autres localités ou œuvre le ministère des Pêches et des Océans pendant la durée du présent protocole.
- 6.** Le présent protocole ne s'applique pas aux employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans qui résident sur les lieux de l'écloserie.

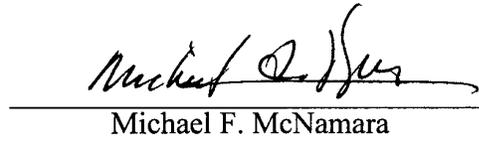
SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



Dennis G. Duggan



Michael F. McNamara

APPENDICE « C »

SERVICES DIVERS -

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET

TAUX DE RÉMUNÉRATION

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

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s qui occupent des postes du groupe Services divers.

Interprétation et définitions

Aux fins du présent appendice,

- a) « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- b) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures que comprend normalement sa durée du travail quotidienne;
- c) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé-e multiplié par cinq (5).

Congés annuels payés**Attribution des congés annuels**

1.01 L'Employeur fait, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable :

- a) pour fixer les congés annuels de l'employé-e pendant l'année d'acquisition des congés annuels;
- b) pour fixer à l'employé-e un congé annuel payé d'au moins deux (2) semaines consécutives pendant la période demandée, à condition que l'employé-e l'avise par écrit de la période demandée dès que possible après le 1^{er} avril mais pas plus tard que le 1^{er} mai. L'Employeur doit répondre à une telle demande au plus tard le 31 mai;

- c) pour fixer, à la demande de l'employé-e, au moins deux (2) semaines de congé annuel pendant la période allant du 1^{er} juin au 30 août;
- d) pour fixer les congés annuels de l'employé-e de toute autre façon que celles prévues à l'alinéa 1.01b), si l'employé-e l'avertit par écrit au moins cinq (5) jours à l'avance des demandes de cinq (5) jours ou moins de congé annuel payé. Toutefois, si aucun remplaçant n'est requis durant la période de congé annuel, un tel avis doit être donné au moins deux (2) jours à l'avance.

1.02 À la demande de l'employé-e, l'Employeur pour des motifs valables et suffisants peut fixer un congé annuel payé sur un préavis plus court que celui qui est prévu aux alinéas 1.01b) et c).

1.03 Lorsque l'employé-e demande un congé annuel payé conformément au paragraphe 1.01 et que l'Employeur n'acquiesce pas à sa demande en raison des nécessités du service, l'Employeur convient de faire tout effort raisonnable pour accorder ce congé à l'employé-e lors d'une demande ultérieure.

1.04 Si, à la fin de l'année de congé annuel, les droits à congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi-journée (1/2) supérieure.

Report des congés

1.05 Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, l'Employeur n'a pas accordé à l'employé-e tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels doit être reportée à l'année de congé suivante. Tout report de congés annuels au-delà d'un an (1) se fait par accord mutuel.

1.06 Rappel pendant un congé annuel payé

- a) L'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel payé.
- b) Lorsque, au cours d'une période de congé annuel payé, l'employé-e est rappelé au travail, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il ou elle engage :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail,

et

- (ii) pour retourner au lieu d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en congé annuel après avoir accompli la tâche pour laquelle il ou elle a été rappelé,

et

- (iii) ces dépenses comprennent tout dépôt non remboursable perdu par l'employé-e par suite de son rappel au travail, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige habituellement.

- c) L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel payé au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa 1.05b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

Durée du travail et heures supplémentaires

2.01 Pour les employé-e-s qui travaillent cinq (5) jours consécutifs par semaine sur une base régulière et non pas par roulement, l'Employeur établit les horaires de travail de façon que les employé-e-s en question effectuent quarante (40) heures par semaine ou huit (8) heures par jour.

2.02 Pour tous les autres employé-e-s, l'Employeur établit les horaires de travail de façon à ce que les employé-e-s :

- a) effectuent une moyenne de quarante (40) heures et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b) effectuent un maximum de huit (8) heures par jour à l'exclusion des pauses-repas;

et

- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine.

Généralités

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

- a) est rémunéré à taux et demi (1 1/2) :

- (i) pour le premier (1^{er}) poste complet exécuté selon le nouvel horaire, si la nouvelle heure de début du poste de l'employé-e précède ou suit par au moins quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste;
- (ii) pour les heures effectuées durant le premier (1^{er}) poste du nouvel horaire qui se situent en dehors des heures de son ancien poste prévu à l'horaire, si la nouvelle heure de début du poste prévu à l'horaire de l'employé-e précède ou suit par moins de quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste.

Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au taux normal;

- b) conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré en conformité avec le paragraphe 2.05 du présent appendice.

2.04 Attribution des heures supplémentaires

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

- a) répartir les heures supplémentaires sur une base équitable entre les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,
- et
- b) donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, vingt-quatre (24) heures de préavis de cette obligation.

Heures supplémentaires

2.05 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions du paragraphe 2.06, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a) taux et demi (1 1/2), sauf dans le cas indiqué à l'alinéa 2.05b);
- b) taux double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en excédent de huit (8) heures effectuées au cours du

premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e, et pour toutes les heures de travail effectuées au cours du deuxième (2^e) jour de repos ou du jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;

- c) les heures supplémentaires sont 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;
- d) l'Employeur accorde le congé compensateur à un moment qui convient à l'employé-e et à l'Employeur;
- e) le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois comme déterminé par l'Employeur est rémunéré en espèces;
- f) si un employé-e rentre au travail après avoir reçu l'instruction, avant la fin de son poste ou plus tôt, à toute heure ou toute journée qui précède d'effectuer des heures supplémentaires à une heure fixée un jour de travail normal pour une période de temps qui n'est pas accolée à son poste d'horaire, il ou elle est rémunéré pour la durée réelle du travail, ou touche un minimum de deux (2) heures de rémunération calculées au taux des heures normales, soit le plus élevé de ces deux (2) montants;

2.06 L'employé-e a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes supplémentaires.

2.07 Périodes de repos et pause-repas

- a) L'Employeur doit prévoir deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune au cours de chaque poste et trois (3) périodes de repos de dix (10) minutes chacune au cours de chaque poste d'une durée de douze (12) heures ou plus. Il peut être demandé à tout employé-e de Service correctionnel Canada de prendre ces périodes de repos au lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
- b) Sous réserve des nécessités du service, nul employé-e ne doit être tenu de travailler plus de cinq (5) heures sans bénéficier d'une période minimale de trente (30) minutes pour prendre un repas.

2.08 Courriers (diplomatiques), garde-feux (tours d'observation) et directeurs de port

Les employé-e-s qui assument les fonctions de courriers (diplomatiques), de garde-feux (tours d'observation) et de directeurs de port sont exclus de l'application des paragraphes 2.01, 2.02, 2.03, 2.05 et 2.07 et de l'alinéa 2.04b).

2.09 Les courriers, les garde-feux et les directeurs de port ont droit à une indemnité :

- a) au taux des heures normales, pour toutes les heures faisant partie d'un cycle, et ce, jusqu'au maximum qui s'obtient selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours civils dans le cycle} \times 40}{7}$$

- b) à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.

2.10 Les périodes de congé non payé sont déduites des cycles aux fins du calcul de la formule indiquée au paragraphe 2.09.

2.11 Les courriers sont assujettis à quatre (4) cycles de trois (3) mois équivalant à cinq cent vingt-deux (522) heures par cycle à compter du 1^{er} avril de chaque année.

2.12 Les garde-feux sont assujettis à un cycle de quatre (4) mois équivalant à six cent quatre-vingt-seize (696) heures à compter du premier (1^{er}) jour de la saison où l'employé-e est nommé au poste de garde-feux. Toute période de travail restante d'une saison est considérée comme un cycle.

2.13 Les directeurs de port sont assujettis à un cycle de six (6) mois commençant le 1^{er} janvier de chaque année.

2.14 Jours fériés payés

.1 Courriers (diplomatiques)

- a) Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux courriers (diplomatiques)
- b) Conformément au paragraphe 2.09, les courriers (diplomatiques) reçoivent une rémunération de dix (10) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec un jour de travail.

- c) Le travail accompli par les courriers (diplomatiques), un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 de la convention particulière du groupe.

.2 Garde-feux (tours d'observation)

- a) Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux garde-feux (tours d'observation).
- b) Conformément au paragraphe 2.09, les garde-feux (tours d'observation) reçoivent une rémunération de huit (8) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec le jour de travail.
- c) Le travail accompli par les garde-feux (tours d'observation), un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 du présent appendice.

.3 Directeurs de port

- a) Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux directeurs de port.
- b) Conformément au paragraphe 2.09, les directeurs de port reçoivent une rémunération de huit (8) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec un jour de travail.
- c) Le travail accompli par les directeurs de port, un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 du présent appendice.

Gardes-pêche et agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger

2.15 Les gardes-pêche et les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger sont exclus de l'application des paragraphes 2.01, 2.03 et 2.07 et des alinéas 2.02b) et c), 2.04b), et 2.05a) et b).

2.16

- a) Les gardes-pêche ont le droit de bénéficier d'une rémunération aux taux des heures normales pour toutes les heures travaillées, autres que celles faites un jour de repos ou un jour férié, dans la limite de quarante (40) heures réparties sur une période de sept (7) jours et d'une rémunération à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées au cours de cette période.

- b) Les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger ont droit de bénéficier d'une rémunération calculée au taux des heures normales pour toutes les heures travaillées, autres que celles faites un jour de repos ou un jour férié, dans la limite d'une moyenne de cent soixante (160) heures réparties sur une période de quatre (4) semaines et d'une rémunération à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.

2.17 Les gardes-pêche et les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger ont droit à une rémunération calculée à taux et demi (1 1/2) pour le travail exécuté un premier (1^{er}) jour de repos et à une rémunération à taux double (2) pour le travail exécuté un deuxième (2^e) jour de repos lorsque deux (2) jours de repos figurent à l'horaire.

3.01 Prime de poste fractionné

L'employé-e reçoit une prime supplémentaire de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées pendant un poste fractionné. Un poste fractionné s'entend d'un poste qui est fixé régulièrement conformément à l'article 25 et au présent appendice, et qui comprend une interruption normalement prévue à des fins autres que la pause-repas ou la période de repos de l'employé-e. Cependant, la disposition ci-dessus ne s'applique pas dans les cas où l'employé-e demande de travailler pendant un poste fractionné.

Horaire d'été des employé-e-s assujettis à trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine

4.01 Les dispositions des paragraphes 4.02 à 4.07 inclusivement s'appliquent aux employé-e-s dont la semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et dont les horaires de travail journalier et hebdomadaire sont modifiés par l'Employeur afin de permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver différents.

4.02 L'Employeur consulte l'Alliance avant d'introduire ou de supprimer la pratique de modifier les horaires de travail hebdomadaire et journalier d'hiver et d'été d'un employé-e ou d'un groupe d'employé-e-s.

4.03 Les horaires de travail d'hiver et d'été sont fixés de façon à englober une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine pendant une période de douze (12) mois.

4.04 Les employé-e-s ne touchent pas :

- a) de rémunération supplémentaire au taux des heures normales applicable uniquement parce que les horaires de travail d'hiver normaux sont supérieurs à trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,

ou

- b) de rémunération inférieure au taux des heures normales applicable uniquement parce que les horaires de travail d'été normaux sont inférieurs à trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

4.05 L'Employeur n'a aucun recours contre l'employé-e trop payé et l'employé-e sous-payé n'a aucun recours contre l'Employeur lorsque :

- a) pour une raison quelconque, l'employé-e cesse d'occuper temporairement ou en permanence un poste assujetti à l'horaire d'été,

ou

- b) l'employé-e est muté d'un poste non assujetti à l'horaire d'été à un poste assujetti à l'horaire d'été,

portant ainsi l'horaire de travail hebdomadaire moyen pour une période de douze (12) mois à plus ou à moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

4.06 Définition des heures supplémentaires - les dispositions du paragraphe 4.07 s'appliquent.**4.07** L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail exécuté par un employé-e :

- a) une demi-heure (1/2) en sus de son horaire de travail d'hiver normal,

ou

- b) une demi-heure (1/2) en sus de son horaire de travail d'été normal,

ou

- c) un jour de repos prévu à l'horaire.

Indemnité de rentrée au travail

5.01 L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, soit le plus élevé des deux (2) montants.

5.02

- a) L'employé-e qui rentre au travail selon les instructions reçues pour effectuer des travaux, un jour de repos, touche une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires.
- b) Le paiement minimum dont il est question à l'alinéa 5.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 59.05.

5.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

**

Marchandises dangereuses

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

****ANNEXE « A »****GS – GROUPE : SERVICES DIVERS**

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
1	De :	11,16	10,11	10,21
	A	11,52	10,43	10,54
	B	11,84	10,72	10,84
	C	12,14	10,99	11,11
2	De :	13,40	12,26	12,16
	A	13,83	12,65	12,55
	B	14,22	13,00	12,90
	C	14,58	13,33	13,22
3	De :	15,69	14,33	14,25
	A	16,19	14,79	14,71
	B	16,64	15,20	15,12
	C	17,06	15,58	15,50
4	De :	16,47	15,08	14,92
	A	17,00	15,56	15,40
	B	17,48	16,00	15,83
	C	17,92	16,40	16,23

5	De :	18,38	17,19	17,29
	A	18,97	17,74	17,84
	B	19,50	18,24	18,34
	C	19,99	18,70	18,80
6	De :	18,97	17,71	17,76
	A	19,58	18,28	18,33
	B	20,13	18,79	18,84
	C	20,63	19,26	19,31
7	De :	19,86	18,55	18,65
	A	20,50	19,14	19,25
	B	21,07	19,68	19,79
	C	21,60	20,17	20,28
8	De :	20,81	19,41	19,48
	A	21,48	20,03	20,10
	B	22,08	20,59	20,66
	C	22,63	21,10	21,18
9	De :	22,75	20,81	20,64
	A	23,48	21,48	21,30
	B	24,14	22,08	21,90
	C	24,74	22,63	22,45
10	De :	23,99	21,98	21,78
	A	24,76	22,68	22,48
	B	25,45	23,32	23,11
	C	26,09	23,90	23,69
11	De :	24,94	22,85	22,64
	A	25,74	23,58	23,36
	B	26,46	24,24	24,01
	C	27,12	24,85	24,61
12	De :	25,95	23,77	23,54
	A	26,78	24,53	24,29
	B	27,53	25,22	24,97
	C	28,22	25,85	25,59

13	De :	26,98	24,71	24,49
	A	27,84	25,50	25,27
	B	28,62	26,21	25,98
	C	29,34	26,87	26,63

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	6,0
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 la zone et 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 2000, était dans la zone 2, au niveau 5 et aux coordonnées de surveillance B6 recevrait un taux de rémunération de base de dix-sept dollars et soixante-quatorze cents (17,74 \$) tel qu'indiqué dans l'annexe « A ». La prime de surveillance de trois dollars et dix cents (3,10 \$) 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 dollars et quatre-vingt-quatre cents (20,84 \$),

****ANNEXE « C »****PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS**

Prime de formation des détenus Coordonnées	Prime de formation des détenus exprimée en pourcentage du taux de base
A1	4,0
B1	7,0
B2	9,0
C1	10,0
C2	12,0
D1	13,0

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de formation des détenus :

- (1) déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant la zone et le niveau;
- (2) déterminer la prime de formation des détenus en multipliant le pourcentage de la prime applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
- (3) déterminer le taux de rémunération en additionnant la prime de formation des détenus et le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, comme indiqué à l'Annexe « A », ou le taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance comme indiqué à l'Annexe « B » de la convention collective, le cas échéant,

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance

Par exemple, l'employé-e dans la zone 2 au niveau 5 et aux coordonnées de prime de formation des détenus C1 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et soixante-quatorze cents (17,74 \$), comme indiqué à l'Annexe « A ». La prime de formation des détenus de un dollar et soixante-dix-sept cents (1,77 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de dix virgule zéro pour cent (10,0 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune

surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de dix-neuf dollars et cinquante-et-une cents (19,51 \$),

Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance

Par exemple, l'employé-e dans la zone 2 au niveau 5, aux coordonnées de surveillance B6 et à la cote de formation des détenus C1 recevrait, à compter du 5 août 2000, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de dix-sept dollars et soixante-quatorze cents (17,74 \$) comme établi à l'Annexe « A ». La prime de surveillant serait de trois dollars et dix cents (3,10 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). La prime de formation des détenus de un dollar et soixante-dix-sept cents (1,77 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de dix pour cent (10 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de vingt-deux dollars et soixante-et-une cents (22,61 \$).

ANNEXE « D »
CONDITIONS S'APPLIQUANT AUX GESTIONNAIRES
DE LA SÉCURITÉ EMPLOYÉS À L'ÉTRANGER
PAR LE MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES

Les articles suivants modifiés s'appliquent aux gestionnaires de la sécurité employés à l'étranger.

Jours fériés payés

Gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger :

- a) Seuls les paragraphes 32,01 et 32,02 s'appliquent aux gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger.
- b) Les gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger toucheront dix (10) heures supplémentaires de rémunération pour chaque jour férié, que l'employé-e soit tenu ou non de travailler.

Durée du travail et heures supplémentaires

Remplacer la totalité de l'article comme suit en ce qui concerne les gestionnaires de la sécurité employés à l'étranger :

Les gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger ont droit de toucher une rémunération pour quarante-quatre (44) heures au taux des heures normales, pour tout le travail effectué chaque semaine, sans égard au nombre d'heures effectivement travaillées, qui tiendra lieu de rémunération complète pour les heures supplémentaires en vertu du présent article et en vertu des articles 30, 31, 27 et 60, lesquels articles ne s'appliquent pas aux gestionnaires de la sécurité employés dans les missions à l'étranger.

ANNEXE « E »

SEMAINE DE TRAVAIL DE TRENTE-SEPT HEURES ET DEMIE

Nonobstant l'article 2,01 et 2,02 de l'appendice du groupe Services divers, l'Employeur convient de maintenir l'horaire de travail de trente-sept heures et demie (37 1/2) de travail par semaine et sept heures et demie (7 1/2) par jour pour les employé-e-s dont l'horaire de travail était de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine et sept heures et demie (7 1/2) par jour au 23 février 1989.

APPENDICE « D »

**CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS
DE MACHINES FIXES
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

APPENDICE « D »**CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS
DE MACHINES FIXES
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes.

Interprétations et définition

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

- 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).

Congé annuel**2.01 Attribution des congés annuels**

Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à un employé-e, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable :

- a) pour accorder à tout employé-e qui en fait la demande avant le 31 janvier la permission d'utiliser dans l'année financière qui suit toute période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquise par lui ou elle dans l'année courante;
- b) pour accorder à tout employé-e un congé annuel qui s'étend sur au moins deux (2) semaines consécutives si l'employé-e en fait la demande au plus tard le 1^{er} avril;

- c) pour accorder les congés annuels d'un employé-e de toute autre façon qu'il ou elle les demande s'il ou elle en fait la demande au plus tard le 1^{er} avril;
- d) pour accorder à un employé-e un congé annuel à la date qu'il ou elle demande si :
 - (i) la période de congé annuel demandée est inférieure à une (1) semaine,
 - et
 - (ii) si l'employé-e donne à l'Employeur au moins cinq (5) jours de préavis.

2.02 Pour des motifs valables et suffisantes, l'Employeur peut accorder un congé annuel sur préavis plus court que celui qui est prévu par le paragraphe 2.01.

2.03 Si à la fin d'un exercice financier, les droits à congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi-journée 1/2) supérieure,

2.04 Report des congés annuels

Lorsque dans une année financière, un employé-e n'a pas bénéficié de tous les congés annuels qui ont été portés à son crédit, la fraction inutilisée de son congé annuel est reportée à l'année financière suivante.

Durée du travail

3.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé avoir été intégralement effectué :
 - (i) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
 - ou
 - (ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là,

En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire; le deuxième (2^e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent ainsi séparés.

- b) L'Employeur aura comme politique de s'efforcer d'accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours de repos consécutifs en même temps. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié payé et les jours de repos consécutifs peuvent survenir dans des semaines civiles distinctes,

3.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom du représentant mandaté par elle aux fins de consultation,

3.03 Lorsque l'horaire de travail prévoit des heures régulières, il doit être tel que les employé-e-s effectuent :

- a) chaque semaine, quarante (40) heures de travail en cinq (5) jours,
et
- b) chaque jour, huit (8) heures de travail.

3.04 Lorsque, en raison des nécessités du service, l'horaire de travail prévoit des heures irrégulières ou par roulement :

- a) il doit être tel que les employé-e-s effectuent :
 - (i) chaque semaine, une moyenne de quarante (40) heures de travail et une moyenne de cinq (5) jours par semaine,
et
 - (ii) chaque jour, huit (8) heures de travail;

- b) L'Employeur doit s'efforcer dans toute la mesure du possible :
 - (i) de ne pas fixer le commencement d'un poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e,
 - et
 - (ii) d'éviter toute variation excessive des heures de travail,

3.05 Postes de douze (12) heures et autres horaires de travail variables

- a) Nonobstant les dispositions du présent article, les employé-e-s, avec l'approbation de l'Employeur, peuvent effectuer leur durée de travail hebdomadaire au cours d'une période différente de cinq (5) jours entiers en autant que, sur une période donnée que déterminera l'Employeur, lesdits employé-e-s effectuent une moyenne de quarante (40) heures par semaine. Pendant toute période ainsi établie, des jours de repos doivent être accordés aux employé-e-s les jours qui ne sont pas prévus à l'horaire comme jours de travail normaux pour eux ou elles,
- b) Nonobstant toute disposition expressément contraire dans la présente convention, la mise en œuvre de toute variation des heures de travail ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiements additionnels résultant uniquement d'une telle variation et elle ne doit pas non plus être réputée contrevenir au droit que confèrent à l'Employeur les dispositions de la présente convention en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail,
- c) Tout arrangement spécial, y compris des postes de douze (12) heures, peut être fait à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être accepté mutuellement par l'Employeur et par la majorité des employé-e-s touchés et s'appliquer à tous les employé-e-s de l'unité de travail,

Généralités

4.01 L'horaire de travail d'un employé-e ne doit pas être interprété comme lui garantissant un minimum ou un maximum d'heures de travail,

4.02

- a) L'Employeur convient que, avant de modifier un horaire de travail, il discutera de la modification avec le délégué syndical de l'Alliance, si la modification touche la majorité des employé-e-s régis par cet horaire,

- b) À la demande du ou des représentants locaux de l'Alliance, les parties se réunissent pour étudier la durée du travail en vigueur. L'Employeur examine avec le ou les représentants locaux de l'Alliance toute modification qu'il se propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à l'horaire. Dans tous les cas à traiter à la suite de tels examens, l'Employeur donne suite, si cela est possible, aux interventions des employé-e-s communiquées par le ou les représentants de l'Alliance au cours de la réunion. D'un commun accord conclu par écrit, l'Employeur et le ou les représentants locaux de l'Alliance peuvent renoncer à appliquer les dispositions du paragraphe 4.04.

4.03 Sous réserve d'un préavis suffisant et de l'approbation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent échanger leurs postes de travail, s'il n'en résulte pas un supplément de frais pour l'Employeur,

4.04

- a) Les horaires de travail qui sont établis pour répondre aux nécessités du service normales seront affichés par l'Employeur au moins quinze (15) jours civils avant la date de début du nouvel horaire. L'Employeur établit, si cela est pratique, des horaires qui demeureront en vigueur pour des périodes d'au moins vingt-huit (28) jours civils;
- b) lorsqu'un employé-e est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de sept (7) jours civils avant le début du poste modifié, il ou elle est rémunéré pour le premier (1^{er}) poste modifié à tarif et demi (1 1/2). Les autres postes effectués par suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions des heures supplémentaires de la présente convention,

4.05 Tout employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle effectue,

4.06

- a) Les heures supplémentaires sont 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,

- b) L'Employeur accorde le congé compensateur à des moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur,
- c) Si les crédits de congé compensateur payé acquis en vertu des dispositions ci-dessus ne peuvent être épuisés avant la fin d'une période de douze (12) mois, que l'Employeur détermine, ils sont payés en argent selon le taux de rémunération en vigueur à ce moment-là,

Indemnité de rentrée au travail

5.01 L'employé-e qui rentre au travail pour se rendre à son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales,

5.02

- a) L'employé-e qui rentre au travail aux termes de directives pour effectuer des travaux un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération calculé au taux des heures supplémentaires applicable,
- b) Le paiement minimum mentionné à l'alinéa a) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 59.05 de la présente convention,

5.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail,

**

Prime de poste

6.01 L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) heures recevra une prime de poste d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) 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.

À compter du 5 août 2002 :

L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) heures recevra une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

****ANNEXE « A »**

**HP – CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET
OPÉRATION DE MACHINES FIXES -
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

HP-1

De :	\$	12,89	13,18	13,45
À :	A	13,30	13,60	13,88
	B	13,67	13,98	14,27
	C	14,01	14,33	14,63

HP-2

De :	\$	14,10	14,43	14,76
À :	A	14,55	14,89	15,23
	B	14,96	15,31	15,66
	C	15,33	15,69	16,05

HP-3

De :	\$	15,34	15,72	16,10
À :	A	15,83	16,22	16,62
	B	16,27	16,67	17,09
	C	16,68	17,09	17,52

HP-4

De :	\$	17,21	17,67	18,11
À :	A	17,76	18,24	18,69
	B	18,26	18,75	19,21
	C	18,72	19,22	19,69

HP-5

De :	\$	18,55	19,01	19,48
À :	A	19,14	19,62	20,10
	B	19,68	20,17	20,66
	C	20,17	20,67	21,18

HP-6

De :	\$	18,62	19,14	19,62	20,12	20,63
À :	A	19,22	19,75	20,25	20,76	21,29
	B	19,76	20,30	20,82	21,34	21,89
	C	20,25	20,81	21,34	21,87	22,44

HP-7

De :	\$	20,21	20,76	21,31	21,87	22,45
À :	A	20,86	21,42	21,99	22,57	23,17
	B	21,44	22,02	22,61	23,20	23,82
	C	21,98	22,57	23,18	23,78	24,42

HP-8

De :	\$	21,70	22,29	22,90	23,49	24,11
À :	A	22,39	23,00	23,63	24,24	24,88
	B	23,02	23,64	24,29	24,92	25,58
	C	23,60	24,23	24,90	25,54	26,22

HP-9

De :	\$	23,00	23,67	24,37	25,07	25,81
À :	A	23,74	24,43	25,15	25,87	26,64
	B	24,40	25,11	25,85	26,59	27,39
	C	25,01	25,74	26,50	27,25	28,07

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

(1)

- a) La date de l'augmentation d'échelon de l'employé-e entre en vigueur le premier (1^{er}) lundi qui suit sa période d'augmentation d'échelon de la rémunération.
- b) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s payés selon ces échelles de taux, est d'une (1) année.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

- (2) À la date d'entrée en vigueur applicable des rajustements des taux de rémunération, l'employé-e est rémunéré selon l'échelle de taux A, B ou C au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

****LETTRE D'ENTENTE**
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

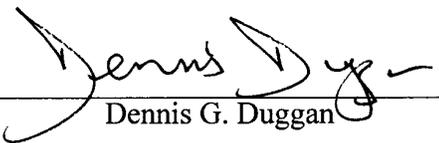
Les parties conviennent d'établir un comité, pendant la durée de la présente convention, pour comparer les responsabilités confiées aux employé-e-s du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP), en rapport avec la formation de détenus, en fonction du régime de primes de formation des détenus, qui s'applique actuellement aux groupes Services divers (GS) et Manœuvres et hommes de métier (GL). Si le comité conclut que les responsabilités en question constituent des activités rattachées au régime de primes de formation des détenus, les parties s'engagent à amorcer des discussions pour étudier l'applicabilité du régime de primes de formation des détenus aux postes HP.

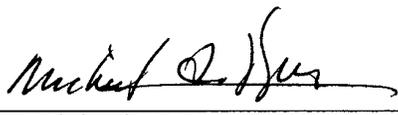
Toute entente découlant de l'examen précité entrera en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

APPENDICE « E »

SERVICES HOSPITALIERS -

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET

TAUX DE RÉMUNÉRATION

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

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent aux employé-e-s du groupe Chauffage, force motrice et opération de machines fixes,

Congé Annuel**Généralités**

1.01 Si, au cours d'une période de congé annuel, l'Employeur n'a pas accordé à l'employé-e tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à la période de congé annuel suivante. Tout report au-delà d'un an (1) se fait par accord mutuel,

1.02 Si, à la fin de l'année financière, les droits à congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi-journée (1/2) supérieure,

Attribution de congé annuel**1.03**

L'Employeur s'efforcera, sous réserve des nécessités du service :

- a) de fixer pour l'employé-e au moins deux (2) semaines consécutives de congés annuels pendant la période visée par la demande, pourvu qu'un préavis de la période visée par la demande soit donné par l'employé-e avant le 1^{er} avril d'une année de vacances;
- b) de fixer pour l'employé-e des congés annuels sur une autre base si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé demandé à condition que les modifications des horaires de travail qui en résultent n'entraînent pas des dépenses supplémentaires pour l'Employeur;

- c) l'Employeur peut accorder un congé annuel moyennant un préavis plus court que celui prévu à l'alinéa 1.03b), à condition que les modifications des horaires de travail qui en résultent n'entraînent pas des dépenses supplémentaires pour l'Employeur,

Durée du travail

2.01 Heures de travail

Lorsque les heures de travail des employé-e-s sont établies en horaires réguliers, elles doivent l'être de manière que les employé-e-s :

- a) hebdomadairement, travaillent trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties sur cinq (5) jours;
- et
- b) quotidiennement, travaillent sept heures et demie (7 1/2).

2.02 Lorsque, à cause des nécessités du service, les heures de travail des employé-e-s sont établies selon un horaire irrégulier ou par roulement, elles doivent l'être de manière que les employé-e-s travaillent hebdomadairement une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) à raison de :

- a) soit sept heures et demie (7 1/2) par jour pour une moyenne de cinq (5) jours par semaine,
- ou
- b) soit, à la demande de la majorité des employé-e-s concernés et avec le consentement de l'Employeur, une moyenne de sept heures et demie (7 1/2), à condition qu'aucun poste ne dépasse une durée de douze (12) heures,

2.03 Nonobstant le paragraphe 2.02, 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.

2.04

- a) Lorsque l'Employeur établit les heures de travail, il tient compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par l'établissement des postes dans le cadre d'un horaire.

- b) L'Employeur fait tout effort raisonnable :
- (i) pour ne pas fixer le commencement de la période de travail à moins de huit (8) heures de la fin de période de travail précédente de l'employé-e,
et
 - (ii) pour éviter toute variation excessive dans les heures de travail,
et
 - (iii) pour établir l'horaire de travail de sorte que l'employé-e bénéficie d'une (1) fin de semaine (samedi et dimanche) de repos pour chaque période de trois (3) semaines et dans la mesure du possible, l'employé-e peut bénéficier d'une (1) fin de semaine de repos pour chaque période de deux (2) semaines,
 - (iv) pour ne pas fixer plus de huit (8) jours consécutifs de travail à moins que les employé-e-s ne le demandent,
 - (v) pour établir l'horaire de travail de sorte que l'employé-e bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois. Ces deux (2) jours de repos consécutifs peuvent être séparés par un jour férié désigné payé.

2.05 L'Employeur établit les horaires de travail de tous les employé-e-s. Les horaires de travail sont affichés au moins quinze (15) jours avant la date de commencement du nouvel horaire et l'Employeur établit, dans la mesure du possible, des horaires qui demeurent en vigueur pour une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils. Les postes sont répartis équitablement parmi les employé-e-s assujettis au même horaire.

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

2.07 Si l'employé-e n'est avisé que de moins de sept (7) jours à l'avance d'une modification de son poste dans l'horaire, il ou elle touche un taux majoré calculé à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire.

2.08 Avant de modifier un horaire, l'Employeur convient d'en parler avec le délégué approprié de l'Alliance, si la modification touche la majorité des employé-e-s qui y sont assujettis.

2.09 À la condition qu'un préavis suffisant soit donné, et avec l'approbation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent échanger leurs postes, si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.

Heures supplémentaires

Rémunération des heures supplémentaires

3.01

- a) Si l'employé-e reçoit des instructions au cours de la période qui précède le milieu de son poste l'informant qu'il ou elle est tenu d'exécuter du travail supplémentaire ce jour-là à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, il ou elle est rémunéré pour la période qu'il ou elle a réellement effectuée ou touche un minimum de deux (2) heures de rémunération à son taux de rémunération horaire, soit le plus élevé de ces deux (2) montants.
- b) Si l'employé-e reçoit des instructions au cours de la période qui suit le milieu de son poste l'informant qu'il ou elle est tenu d'exécuter du travail supplémentaire ce jour-là à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail, il ou elle est rémunéré pour la période qu'il ou elle a réellement effectuée ou touche un minimum de trois (3) heures de rémunération à son taux horaire de rémunération, soit le plus élevé de ces deux (2) montants.

Indemnité de rentrée au travail

4.01 L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales.

4.02

- a) L'employé-e qui rentre au travail selon les instructions reçues pour effectuer des travaux un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour la durée réelle du travail, ou

un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux applicable des heures supplémentaires.

- b) Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 4.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 59.05 de la convention cadre. Le paiement minimum s'applique aussi quand l'employé-e à temps partiel doit se présenter au travail pour une journée de travail non prévue à l'horaire.

4.03 Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps de travail.

****ANNEXE « A »****HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS**

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
HS-1				
De :	\$	15,54	13,68	13,60
À :	A	16,04	14,12	14,04
	B	16,49	14,52	14,43
	C	16,90	14,88	14,79
HS-2				
De :	\$	17,03	14,85	15,36
À :	A	17,57	15,33	15,85
	B	18,06	15,76	16,29
	C	18,51	16,15	16,70
HS-3				
De :	\$	17,73	16,33	17,73
À :	A	18,30	16,85	18,30
	B	18,81	17,32	18,81
	C	19,28	17,75	19,28

HS-4

De :	\$	18,53	17,09	18,53
À :	A	19,12	17,64	19,12
	B	19,66	18,13	19,66
	C	20,15	18,58	20,15

HS-5

De :	\$	20,50	19,28	20,26
À :	A	21,16	19,90	20,91
	B	21,75	20,46	21,50
	C	22,29	20,97	22,04

HS-6

De :	\$	21,08	19,80	20,82
À :	A	21,75	20,43	21,49
	B	22,36	21,00	22,09
	C	22,92	21,53	22,64

HS-7

De :	\$	22,01	20,67	21,78
À :	A	22,71	21,33	22,48
	B	23,35	21,93	23,11
	C	23,93	22,48	23,69

HS-8

De :	\$	22,98	21,54	22,75
À :	A	23,72	22,23	23,48
	B	24,38	22,85	24,14
	C	24,99	23,42	24,74

HS-9

De :	\$	24,98	22,98	24,98
À :	A	25,78	23,72	25,78
	B	26,50	24,38	26,50
	C	27,16	24,99	27,16

HS-10

De :	\$	26,25	24,19	26,25
À :	A	27,09	24,96	27,09
	B	27,85	25,66	27,85
	C	28,55	26,30	28,55

HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
- B) En vigueur à compter du 5 août 2001**
- C) En vigueur à compter du 5 août 2002**

DISPOSITION SPÉCIALE SUR LA RÉMUNÉRATION

Les taux de rémunération ci-dessous s'appliquent aux préposés aux bénéficiaires stagiaires ou aux cuisiniers stagiaires.

ZONE	1	2	3	
NIVEAU	TAUX			
HS-1				
Préposé aux bénéficiaires stagiaires				
De :	\$	15,06	13,41	13,69
À :	A	15,54	13,84	14,13
	B	15,98	14,23	14,53
	C	16,38	14,59	14,89
Cuisiniers stagiaires				
De :	\$	16,46	14,44	14,40
À :	A	16,99	14,90	14,86
	B	17,47	15,32	15,28
	C	17,91	15,70	15,66

HS - GROUPE : SERVICES HOSPITALIERS

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Zone 2 – Atlantique, Québec et Ontario

Zone 3 – Manitoba, Saskatchewan et Alberta

SOUS-GROUPE : PHS**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

ZONE		1	2	3
NIVEAU		TAUX		
HS-1				
De :	\$	14,77	12,91	12,83
À :	A	15,24	13,32	13,24
	B	15,67	13,69	13,61
	C	16,06	14,03	13,95
HS-2				
De :	\$	16,26	14,09	14,60
À :	A	16,78	14,54	15,07
	B	17,25	14,95	15,49
	C	17,68	15,32	15,88
HS-3				
De :	\$	17,38	15,98	17,34
À :	A	17,94	16,49	17,89
	B	18,44	16,95	18,39
	C	18,90	17,37	18,85

HS-4

De :	\$	18,28	16,83	18,68
À :	A	18,86	17,37	19,28
	B	19,39	17,86	19,82
	C	19,87	18,31	20,32

HS-5

De :	\$	20,78	19,46	20,40
À :	A	21,44	20,08	21,05
	B	22,04	20,64	21,64
	C	22,59	21,16	22,18

HS-6

De :	\$	21,75	20,87	21,35
À :	A	22,45	21,54	22,03
	B	23,08	22,14	22,65
	C	23,66	22,69	23,22

HS-7

De :	\$	22,60	21,75	21,46
À :	A	23,32	22,45	22,15
	B	23,97	23,08	22,77
	C	24,57	23,66	23,34

HS-8

De :	\$	24,13	22,92	23,90
À :	A	24,90	23,65	24,66
	B	25,60	24,31	25,35
	C	26,24	24,92	25,98

HS-9

De :	\$	26,13	24,13	26,13
À :	A	26,97	24,90	26,97
	B	27,73	25,60	27,73
	C	28,42	26,24	28,42

HS-10

De :	\$	27,42	25,36	27,42
À :	A	28,30	26,17	28,30
	B	29,09	26,90	29,09
	C	29,82	27,57	29,82

ANNEXE « B »
PRIME DE SURVEILLANT

Prime de surveillance	Coordonnées de surveillance	Niveau 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 la zone et 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 en Zone 2 qui, au 5 août 2000, était au niveau 5 (HDO) et aux coordonnées de surveillance C3 recevrait un taux de rémunération de base de dix-neuf dollars et quatre-vingt-dix cents (19,90 \$) tel qu'indiqué dans l'annexe « A ». La prime de surveillance de deux dollars et vingt-neuf cents (2,29 \$) 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 vingt-deux dollars et dix-neuf cents (22,19 \$).

APPENDICE « F »

**GARDIENS DE PHARES -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent aux employé(e)s du groupe Gardiens de phare.

Généralités**Interprétation et définitions**

- a) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par sept (7);
- b) « **rémunération** » signifie salaire et indemnités;
- c) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an d'un employé-e divisé par 52,176.

Congés annuels**Acquisition de congés annuels**

1.01 L'employé-e qui a droit à au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert des crédits de congé annuel au rythme suivant à condition qu'il ou elle n'en ait pas accumulé, pour le même mois civil, lorsqu'il ou elle faisait partie d'une autre unité de négociation :

- a) trois (3) semaines par année de congé annuel jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) quatre (4) semaines par année de congé annuel à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

**

- c) quatre (4) semaines et deux virgule huit (2,8) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatre (4) semaines et quatre virgule deux (4,2) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) cinq (5) semaines par année de congé annuel à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

**

- f) cinq (5) semaines et deux virgule huit (2,8) jours par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

**

- g) six (6) semaines par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- h) cependant, l'employé-e qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, doit accumuler seulement quatre (4) semaines par année de congé annuel à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.

1.02 Les congés annuels prévus au paragraphe 1.01, qui excèdent trois (3) ou quatre (4) semaines par année de congé annuel respectivement, doivent être accordés proportionnellement au cours de la période de congé annuel durant laquelle l'employé-e complète le nombre requis d'années d'emploi continu.

1.03 L'employé-e qui n'a pas reçu au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux approprié indiqué au paragraphe 1.01, pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a reçu au moins deux (2) semaines de rémunération.

Droit au congé

1.04 Tout employé-e acquiert, mais n'a pas le droit de bénéficier, des congés annuels payés au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu.

1.05 Lorsqu'un employé-e est assujéti à la présente convention, les crédits de congé de cet employé-e sont calculés de nouveau et d'une façon conforme à la formule des crédits de congé applicable à son horaire de travail modifié.

Calendrier des congés annuels

1.06 Si, après le 1^{er} octobre de toute période de congé annuel, un employé-e n'a pas pris ou prévu de congé annuel, l'Employeur peut fixer la période de congé au cours du reste de la période.

Report des congés

1.07 Lorsque les nécessités du service empêchent un employé-e de bénéficier de tous les congés annuels qui ont été portés à son crédit, la fraction inutilisée de son congé annuel est reportée à la période suivante de congé annuel.

1.08 L'Employeur s'efforce d'accorder à l'employé-e qui en fait la demande avant le 1^{er} octobre la permission de reporter à la période suivante de congé annuel, toute période de congé non utilisé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours qu'il ou elle a accumulés au cours de la période courante de congé annuel, mais le total ne doit pas excéder le nombre de jours de congé que peut accumuler l'employé-e au cours de cette même année.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

1.09 En cas de décès de l'employé-e ou de la cessation de l'exercice de ses fonctions après une période d'emploi continu d'au moins trente (30) jours mais d'au plus six (6) mois, sa succession ou lui-même ou elle-même reçoit, en compensation des congés annuels acquis, un montant égal à quatre pour cent (4 %) du montant total de la rémunération qu'il ou elle a touchée au cours de sa période d'emploi.

1.10 Lorsqu'un employé-e qui a complété plus de six (6) mois d'emploi continu cesse d'être employé, lui-même ou elle-même ou sa succession touche, en compensation des congés annuels et congés d'ancienneté acquis mais non utilisés, un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congés annuels et de congés d'ancienneté acquis mais non utilisés par le taux de rémunération journalier auquel il ou elle a droit selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

Congé de maladie payé

2.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et demie (1 1/2) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) semaines.

Jours fériés payés

3.01

- a) Les jours fériés qui, dans une année financière, tombent pendant la période de travail de l'employé-e, sont calculés d'avance jusqu'à la fin de l'année et une réserve de « jours de remplacement » est établie à raison d'un jour et demi (1 1/2) pour chaque jour férié payé qu'indique l'article 32.
- b) Les jours de remplacement sont accolés aux congés annuels et soustraits de la réserve de jours de remplacement.
- c) Lorsque les jours de remplacement mentionnés dans le présent article ne peuvent être épuisés avant la fin de l'année de congé annuel, ils sont payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e, sur demande écrite de celui-ci ou celle-ci et avec l'autorisation de l'Employeur.

3.02

- a) Lorsque l'employé-e décède ou que son emploi prend fin d'une autre façon, lui-même ou elle-même ou sa succession touche, pour chaque jour de remplacement non utilisé, un montant en espèces calculé selon son taux de rémunération journalier.
- b) Lorsque la cause de cessation d'emploi de l'employé-e est autre que le décès ou la mise en disponibilité, le remboursement se fait au taux indiqué à l'alinéa 3.02a) à l'égard de tous les jours de remplacement non acquis qui ont été accordés.

Dispositions diverses

4.01 Sauf dispositions contraires énoncées dans les articles, Jours fériés payés, et, Indemnité de départ, de la présente convention, et dans l'Appendice « A », Taux de rémunération, les conditions d'emploi du personnel saisonnier, déroulement et saisonnier de roulement ne sont pas modifiées par la présente

convention dans la mesure où elles ne diffèrent pas de l'usage général pratiqué dans le passé.

4.02 La rémunération d'un employé-e se fonde sur l'exécution de tous les services exigés,

4.03

- a) Lorsqu'un gardien de phare, en poste dans un phare à personnel de roulement, y fait une période de service ininterrompu de vingt-quatre (24) heures ou plus, il ou elle a droit, pour chaque période de vingt-quatre (24) heures, à un (1) jour de congé par roulement.
- b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, les congés compensateurs payés en liquidation des crédits de jour de remplacement acquis conformément au présent paragraphe sont réputés être accordés entre chaque période de service actif dans le phare à personnel de roulement à la condition que le congé payé compensateur soit réputé ne pas coïncider avec un jour férié désigné payé ou un congé annuel auquel l'employé-e a droit.

Généralités

5.01 L'horaire de travail d'un employé-e ne doit pas s'interpréter comme une garantie donnée à ce dernier ou cette dernière d'un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

5.02 La formule qui sert à calculer les primes pour observations météorologiques et autres observations semblables est maintenue pour la durée de la présente convention. Cependant, la note 3 de l'appendice « A » ne s'applique pas.

5.03 Lorsque cela s'applique, l'Employeur maintient en vigueur l'usage actuel de livrer les vivres et le courrier aux gardiens de phare. Tout effort raisonnable est fait pour effectuer les livraisons au moins tous les deux (2) mois et donner un avis de quarante-huit (48) heures prévenant les gardiens de phare intéressés du départ du ravitailleur.

5.04 Des cours de premiers soins seront mis à la disposition des gardiens de phare lorsque l'Employeur estime qu'il existe un tel besoin de formation.

5.05 L'Employeur et l'Alliance admettent le principe d'exiger des visiteurs en position de déplacement des frais pour les repas et les locaux de couchage fournis par le gardien de phare. Les deux (2) parties se consulteront sur la question des taux à appliquer.

5.06 Lorsque cela est pratique, un préavis de quarante-huit (48) heures est donné au gardien de phare de la venue d'invités allant passer la nuit. Cela ne s'applique pas aux inspecteurs du ministère des Pêches et des Océans et aux cas d'urgence.

5.07 L'Employeur consultera le gardien de phare pour savoir s'il est nécessaire de lui fournir le lit et la literie lorsque les invités du ministère des Pêches et des Océans doivent être hébergés dans le logement du gardien de phare et, dans l'affirmative, ledit matériel sera fourni par le ministère.

5.08 Transport des employé-e-s

L'Employeur maintiendra la coutume actuellement en usage au ministère des Pêches et des Océans de fournir aux employé-e-s, lorsque cela est nécessaire, au moment de leur départ en congé, des moyens de transport à destination et en provenance d'un point où se trouve un système de transport public commode, et de prendre à son compte les dépenses raisonnables faites par les employé-e-s à cause des retards dans les aller-retour relatifs au congé, retards qui sont considérés par l'Employeur comme indépendants de la volonté de l'employé-e.

5.09 Congés de maladie (Personnel de roulement)

La présente annexe vise l'administration des congés de maladie des employé-e-s affectés à un phare à personnel de roulement,

- a) Un gardien de phare affecté à un phare à personnel de roulement, qui bénéficie d'un congé de maladie payé pendant une période de service, est réputé être de service aux fins indiquées dans le paragraphe 4.03 du présent appendice et bénéficie d'un jour de congé pour chaque période de vingt-quatre (24) heures de congé de maladie accordée.
- b) Un gardien de phare affecté à un phare à personnel de roulement ne peut obtenir de congé de maladie payé entre les périodes de service actif à un phare à personnel de roulement, sauf dans les circonstances prévues dans le paragraphe 35.07 de la convention.

- c) Un gardien de phare affecté à un phare à personnel de roulement, qui bénéficie d'un congé de maladie, voit ses crédits de congé de maladie diminuer à raison de deux (2) jours pour chaque période d'absence de vingt-quatre (24) heures.

5.10 Fonctions d'un gardien absent

Lorsqu'un gardien de phare est tenu par la direction de remplir les fonctions d'un gardien absent du même phare, il ou elle accumule un (1) jour de congé compensateur pour chaque jour où il ou elle est tenu d'exécuter les fonctions du gardien de phare absent. Toutefois, lorsque deux (2) gardiens de phare sont tenus de se partager les fonctions d'un gardien absent du même phare, ils ou elles accumulent chacun un demi (1/2) jour de congé compensateur pour chaque jour où ils ou elles sont tenus d'exécuter lesdites fonctions supplémentaires. Les crédits de congés compensateurs accumulés en vertu du présent protocole peuvent être pris sous forme de congé ou, au choix de l'employé-e, être versés en espèces.

5.11 Gardiens qui quittent le phare pendant les périodes de repos

L'Employeur désire confirmer son intention de poursuivre la pratique actuelle du ministère des Pêches et des Océans selon laquelle tous les gardiens de phare, sauf ceux ou celles qui sont affectés à un phare à personnel de roulement, peuvent s'absenter pendant les périodes de repos sous réserve des restrictions imposées par la direction afin de veiller à la sécurité.

****ANNEXE « A »****LI - GROUPE : GARDIENS DE PHARE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

LI-1

De :	\$	22699	23331	23942	24574	25196
À :	A	23425	24078	24708	25360	26002
	B	24081	24752	25400	26070	26730
	C	24683	25371	26035	26722	27398

LI-2

De :	\$	22951	23785	24643	25491	26340
À :	A	23685	24546	25432	26307	27183
	B	24348	25233	26144	27044	27944
	C	24957	25864	26798	27720	28643

LI-3

De :	\$	25101	25920	26736	27558
À :	A	25904	26749	27592	28440
	B	26629	27498	28365	29236
	C	27295	28185	29074	29967

LI-4

De :	\$	26978	27762	28557	29332
À :	A	27841	28650	29471	30271
	B	28621	29452	30296	31119
	C	29337	30188	31053	31897

LI-5

De :	\$	28893	29697	30488	31279
À :	A	29818	30647	31464	32280
	B	30653	31505	32345	33184
	C	31419	32293	33154	34014

LI-6

De :	\$	30875	31805	32740	33680
À :	A	31863	32823	33788	34758
	B	32755	33742	34734	35731
	C	33574	34586	35602	36624

LI-7

De :	\$	33471	34371	35282	36185
À :	A	34542	35471	36411	37343
	B	35509	36464	37431	38389
	C	36397	37376	38367	39349

LI-8

De :	\$	36304	37201	38095	38979
À :	A	37466	38391	39314	40226
	B	38515	39466	40415	41352
	C	39478	40453	41425	42386

LI-9

De :	\$	38971	39883	40801	42021
À :	A	40218	41159	42107	43366
	B	41344	42311	43286	44580
	C	42378	43369	44368	45695

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. L'employé-e qui est rémunéré selon un taux prévu dans l'échelle des taux « De : » est rémunéré, à la date d'entrée en vigueur applicable, au taux qui est énoncé juste au-dessous de ce taux dans l'échelle des taux « A ».

**

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s payés selon ces échelles de taux, est d'un (1) an.
3. L'employé-e qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires et qui bénéficie d'un congé payé a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires au titre desquelles il ou elle touche l'indemnité lui ont été attribuées sur une base continue ou s'il ou elle les a exercées durant deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.
4. Un rajustement des taux de rémunération applicables au personnel saisonnier, de roulement et saisonnier de roulement des phares figure à l'annexe « B ».

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

- a) Lorsque cela s'applique, il est effectué un rajustement de chaque niveau des taux de rémunération des postes situés dans les phares saisonniers, de roulement et saisonniers de roulement, qui se fera de la façon suivante :

Durée de fonctionnement du phare en jours	Phare saisonnier – taux de rajustement %	Phare de roulement - taux de rajustement %	Phare saisonnier de roulement - taux de rajustement %
335 - 365	100	90	90
305 - 334	95	s/o	85
274 - 304	90	s/o	80
244 - 273	85	s/o	75
182 - 243	80	s/o	70

- b) Les taux de rajustement susmentionnés s'appliquent dans les cas voulus aux échelles de rémunération de chaque niveau figurant dans l'Annexe « A ».
- c) Lorsqu'un employé-e affecté à un phare saisonnier ou à un phare saisonnier de roulement bénéficie d'un congé annuel, d'un congé d'ancienneté ou de jours de remplacement, après la période de fonctionnement du phare, cette période de congé ou de jours de remplacement est ajoutée à la durée de fonctionnement du phare, lorsqu'on calcule le rajustement des taux de rémunération applicables à cet employé-e.

Prime supplémentaire

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

Phares non saisonniers

**

	En vigueur à compter	
	de la date de signature	du 5 août 200 2
1. Phares à 1 et 2 hommes	2 000	2 100
2. Phares à 4 hommes	1 700	1 800

Phares saisonniers**Durée de fonctionnement du phare en jours**

335 - 365	100 % de la prime de phare non saisonnier applicable
305 - 334	95 % de la prime de phare non saisonnier applicable
274 - 304	90 % de la prime de phare non saisonnier applicable
244 - 273	85 % de la prime de phare non saisonnier applicable
182 - 243	80 % de la prime de phare non saisonnier applicable

b) Lorsqu'un gardien affecté à un phare saisonnier bénéficie d'un congé annuel, d'un congé d'ancienneté ou de jours de remplacement après la période de fonctionnement du phare, cette période de congé ou de jours de remplacement est ajoutée à la durée de fonctionnement du phare lorsqu'on calcule la prime supplémentaire applicable à ce gardien de phare.

ANNEXE « C »
LOGEMENT ET SERVICES

1. L'Employeur désire confirmer son intention de continuer à suivre la pratique actuelle du ministère des Pêches et des Océans en ce qui concerne le logement et les services, qui sont maintenant fournis aux gardiens de phare.

**

2. **Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement**

À compter de la date de signature de la présente convention, un gardien de phares a droit à une indemnité de cent dollars (100 \$) pour chaque période de service actif dans un phare de roulement.

ANNEXE « D »
INDEMNITÉ DE SERVICES MÉTÉOROLOGIQUES

La présente annexe confirme la formule concernant les observations météorologiques et les paiements supplémentaires versés à l'égard de certaines fonctions déterminées :

Formule	Date de signature	5 août 2002
Formule	40,45	41,46
Autres observations		
Anémomètre	78,98	80,96
Rapport climatique	120,09	123,10
Ballon plafond	78,98	80,96
Relevés d'insolation	40,05	41,05
Pluviomètre automatique	45,46	46,60
Même chose avec relevés	78,98	80,96
Température de l'eau	88,74	90,96
Même chose avec relevés	162,32	166,38

**

Il est également entendu que le montant maximal payable annuellement à un gardien de phare est de mille cinq cent quatre-vingt-trois dollars (1 583 \$).

À compter du 5 août 2002

Il est également entendu que le montant maximal payable annuellement à un gardien de phare est de mille six cent vingt-trois dollars (1 623 \$).

APPENDICE « G »

**ÉQUIPAGES DE NAVIRES -
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières qui suivent s'appliquent aux employé-e-s qui exercent les fonctions du groupe Équipages de navires :

1. Interprétation et définitions

1.01 Dans la présente convention :

- a) « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération mensuel de l'employé-e multiplié par douze (12);
- b) « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est tenu d'exécuter les fonctions de son poste, et commence :
 - (i) à l'heure désignée du changement d'équipe pour les opérations visées à l'Annexe « B », Régime traditionnel, à l'Annexe « C », Régime de travail basé sur une moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'Annexe « D », Régime de travail basé sur quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'Annexe « E », Régime d'accumulation des jours de relâche,
 - (ii) 00 h 01 pour toutes les autres opérations.
- c) « **port d'attache** » désigne le port d'attache du navire indiqué par les ministères utilisateurs et/ou le lieu géographique auquel l'employé-e est normalement affecté;
- d) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération mensuel de l'employé-e multiplié par douze (12) et divisé par 2087,04;
- e) « **rémunération** » signifie salaire et indemnités;

- (f) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération mensuel de l'employé-e multiplié par douze (12) et divisé par 52,176.

Administration générale

2. Durée du travail et heures supplémentaires

2.01 Généralités

- a) Les dispositions de la présente convention ayant trait aux heures de travail de l'employé-e ne doivent pas être interprétées comme lui garantissant un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.
- b) Sauf disposition contraire dans le présent article, les employé-e-s affectés à un régime d'accumulation des jours de relâche sont couverts par l'Annexe « E », les employé-e-s affectés à un régime de travail basé sur une moyenne de quarante-deux (42) heures sont couverts par l'Annexe « C », les employé-e-s affectés à un régime de travail basé sur quarante-six virgule six (46,6) heures sont couverts par l'Annexe « D », et tous les autres employé-e-s sont couverts par l'Annexe « B ».
- c) Les pauses-repas ne font partie d'aucune période de travail, sauf s'il s'agit d'employé-e-s qui sont tenus de manger au cours de leur quart.

2.02 Périodes de repos

- a) Il est accordé à l'employé-e deux (2) périodes de repos payées de dix (10) minutes pour chaque jour de travail de moins de douze (12) heures et trois (3) périodes de repos payées pour un jour de travail de douze (12) heures ou plus.
- b) Pourvu qu'un préavis suffisant soit donné et avec le consentement de l'Employeur, les employé-e-s peuvent échanger leurs quarts entre eux ou elles si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.
- c) Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté n'importe quand, sur convocation immédiate, par tous les employé-e-s et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

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

2.03 Rémunération des heures supplémentaires

- a) L'employé-e qui exécute en heures supplémentaires un travail qui se termine avant qu'une (1) heure se soit écoulée a droit néanmoins à une (1) heure supplémentaire.
- b) Après la première (1^{re}) heure de temps supplémentaire, toute période subséquente d'une demi-heure (1/2) donne droit à l'employé-e de toucher la moitié (1/2) du taux horaire applicable des heures supplémentaires.
- c) Sous réserve de l'alinéa d), l'employé-e est rémunéré au taux normal majoré de moitié (1 1/2) pour les heures supplémentaires qu'il ou elle exécute.
- d) L'employé-e est rémunéré au taux double (2) :
- (i) pour le travail accompli après huit (8) heures supplémentaires exécutées en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;
 - (ii) pour les heures supplémentaires exécutées pendant ses jours de repos, en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;
 - (iii) pour chaque heure supplémentaire de travail exécutée le deuxième jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs;
- sauf :
- dans le cas des employés visés à l'Annexe « C », Moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'Annexe « D », Moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'Annexe « E », Jours de relâche.
- e) Lorsque l'employé-e est tenu de travailler continuellement, sans une interruption d'au moins six (6) heures, il ou elle continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures effectuées, pourvu :

- (i) qu'il ou elle ait travaillé plus de vingt (20) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement douze (12) heures par jour,

ou
 - (ii) qu'il ou elle ait travaillé plus de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement huit (8) heures par jour.
- f)
- (i) Sous réserve de l'alinéa g), l'Employeur reconnaît la méthode de rémunération des fonctions de sécurité et de toutes les heures supplémentaires, y compris celles qui sont faites un jour férié payé et pour des fonctions de sécurité, que préfère l'employé-e, soit en espèces, soit sous la forme d'un congé compensateur équivalent. De plus, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de disponibilité et le temps de déplacement peut être rémunéré en espèces ou sous la forme d'un congé compensateur équivalent. L'employé-e choisit la méthode de rémunération des heures supplémentaires qu'il ou elle préfère. Ce choix se fait semestriellement (1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet, 1^{er} octobre) et demeure en vigueur pour la période de trois (3) mois qui suit.
 - (ii) L'employé-e avise l'Employeur de ce choix au moins quinze (15) jours avant le début de chaque semestre et de la manière qu'exige ce dernier.
 - (iii) Au cas où l'employé-e néglige de faire le choix mentionné ci-dessus, la méthode de rémunération pour ce semestre est laissée 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.
- h) Lorsque l'employé-e part en congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le sous-groupe et le niveau qui étaient les siens lorsqu'il ou elle l'a acquis et au taux de ce groupe et de ce niveau en vigueur les jours où il ou

elle part en congé. Le congé compensateur sera épuisé selon l'ordre dans lequel il a été acquis, en commençant par les crédits les plus anciens.

2.04 Registre des heures supplémentaires

L'Employeur tient un registre des heures supplémentaires que l'employé-e peut examiner au moins une fois toutes les deux (2) semaines.

a) Répartition des heures supplémentaires

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforcera dans la mesure du raisonnable :

- (i) de répartir équitablement le travail en heures supplémentaires parmi les employé-e-s qualifiés, rapidement disponibles,

et

- (ii) de donner un préavis suffisant aux employé-e-s tenus d'exécuter des heures supplémentaires.

2.05 Indemnité de repas

a)

**

- (i) Dans le cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'employé-e qui effectue trois (3) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire pendant un jour de travail normal touche une indemnité de repas de neuf dollars cinquante (9,50 \$), sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (10,00 \$), 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, l'employé-e qui effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa a) est remboursé d'un montant de neuf dollars cinquante (9,50 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaire qu'il ou elle effectue par la suite, sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (10 \$), 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.

c)

**

- (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 neuf dollars cinquante (9,50 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives en sus des heures supplémentaires prévues, et neuf dollars cinquante (9,50 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires qu'il ou elle effectue par la suite, lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

À compter du 5 août 2002 :

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 dix dollars (10 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives en sus des heures supplémentaires prévues, et dix dollars (10 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires qu'il ou elle effectue par la suite, sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

- (ii) Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

3.

- a) Lorsque l'employé-e est tenu de revenir dans les conditions énoncées dans le paragraphe sur le rappel au travail, et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé de ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

- (i) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture,
- ou
- (ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

- b) Sauf lorsque l'employé-e est tenu d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

4. Congé annuel payé

4.01 Année de congé annuel

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

4.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé-e qui acquiert des congés annuels à l'un des taux suivants pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération acquiert des crédits de congé annuels aux taux suivants pourvu qu'il ou elle n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation à l'égard du même mois.

Pour chaque mois civil, pendant lequel il ou elle touche au moins dix (10) heures de rémunération, l'employé-e acquiert des crédits de congé annuels au rythme suivant :

- a) dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

ou

- b) treize virgule trente-trois (13,33) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

ou

**

- c) quatorze virgule soixante-sept (14,67) heures par mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

ou

- d) quinze virgule trente-trois (15,33) heures par mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

ou

- e) seize virgule soixante sept (16,67) heures par mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

ou

**

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

ou

**

- g) vingt (20) heures à partir du mois où survient le vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

- h) toutefois, l'employé-e qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de cinq douzièmes (5/12) d'un jour par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi continu.

4.03 Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures précisé dans l'annexe appropriée.

4.04 L'Employeur donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible de l'approbation ou du rejet de sa demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. Si le congé n'est pas approuvé, l'employé-e doit en être avisé.

4.05 Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'Employeur concernant les tableaux de congé.

4.06

- a) Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les ont acquis.
- b) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce d'accorder le congé annuel de l'employé-e au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle il ou elle l'a acquis et d'une façon acceptable par l'employé-e.

- c) Lorsque, pendant son congé annuel, l'employé-e bénéficie d'un congé de décès payé, d'un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille ou d'un congé de maladie payé sur présentation d'un certificat médical, la période de congé annuel ainsi déplacée est ou bien ajoutée à la période de congé si l'employé-e le demande et que l'Employeur l'approuve, ou bien portée au crédit de l'employé-e pour utilisation à une date ultérieure.

**

4.07 Report et épuisement des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours, sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b)
- (i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de la signature de la présente convention ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti-e à la présente convention, s'il ou elle a plus de trente-cinq (35) jours de crédits de congé annuel accumulés acquis durant les années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulés devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e;
 - (ii) les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés seront reportés à l'année de congé annuel suivante;
 - (iii) les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.

- c) Le maximum de congés accumulés par l'employé-e, calculé selon le sous-alinéa b)(i) qui précède, sera réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'employé-e au cours de l'année de congé annuel.
- d) Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.

5. Congé de maladie payé

5.01 Crédits

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération.
- b) Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures précisé dans l'annexe appropriée.

5.02 Attribution des congés de maladie payés

- a) L'employé-e ne peut bénéficier d'un congé de maladie payé au cours d'une période quelconque pendant laquelle il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- b) Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé conformément aux dispositions de l'article, Congé de maladie payé, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder une période pouvant aller jusqu'à deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

6. Uniformes et chaussures de sécurité

Conformément aux règlements du ministère, lorsque, en vertu de la politique de l'Employeur, des vêtements sont fournis aux employé-e-s ou lorsque l'Employeur

a désigné des postes où le port de chaussures de sécurité est obligatoire et que les employé-e-s touchent une indemnité de chaussures de sécurité, ces employé-e-s doivent porter les vêtements et les chaussures de sécurité lorsqu'ils ou elles sont en service.

7. Heure de départ

7.01 Lorsque, de l'avis de capitaine, les manœuvres le permettent, un avis de l'heure de départ du navire sera apposé au tableau d'affichage aussitôt que possible.

7.02 L'heure de départ ne sera pas affichée s'il s'agit de navires engagés dans des manœuvres de reconnaissance, de contrôle et de maintien de l'ordre.

7.03 Sous réserve du paragraphe 7.01, lorsque l'employé-e fait savoir à son supérieur où et comment on peut le joindre durant son absence autorisée du navire, l'Employeur informera l'employé-e de l'heure de départ, si elle n'est pas déjà indiquée au tableau d'affichage au moment où l'employé-e commence sa période d'absence du navire. L'Employeur n'aura pas à répondre des employé-e-s qui n'ont pu être avertis de l'heure de départ parce qu'ils ou elles n'étaient pas présents au lieu qu'ils ou elles avaient indiqué.

7.04 Tous les employé-e-s devront se présenter à bord du navire au moins une (1) heure avant l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage ou suivant les indications de leur supérieur ou des officiers de service.

7.05 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter à bord aux termes du paragraphe 7.04 et que le navire est à son port d'attache, il ou elle a le droit de toucher la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) la rémunération au taux applicable pour le travail effectué ce jour-là,
ou
- b) une (1) heure de rémunération au taux horaire normal.

7.06 Si un membre d'équipage ne peut rejoindre son navire parce que ce dernier prend la mer avant l'heure de départ affichée ou avant le délai qui lui est accordé en vertu du paragraphe 7.03, et à condition que l'Employeur juge la chose possible :

- a) l'employé-e sera transporté au port où le navire fera sa première (1^{re}) escale ou à tout autre point de contact avec le navire, aux frais de l'Employeur,

ou
- b) s'il y a du travail à faire, il y sera affecté suivant sa classe jusqu'à ce qu'il ou elle puisse retourner à son navire,

ou
- c) il ou elle peut prendre les crédits de congé compensateur et/ou de congé annuel qu'il ou elle a acquis jusqu'au moment du départ du navire, et, si la durée de ce congé n'est pas égale à sa période d'inactivité, l'Employeur peut, à sa discrétion, lui accorder par anticipation des crédits de congé jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé qu'il serait admis à recevoir pendant l'année de congé annuel en cours.

8. Repas et logement

8.01 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire muni d'une cuisine et de logements, il ou elle a droit aux repas et au logement, sauf stipulations contraires énoncées au paragraphe 8.02.

8.02 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement normalement fournis en vertu du paragraphe 8.01 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 huit dollars cinquante (8,50 \$) 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 et cinquante (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

8.03 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 huit dollars cinquante (8,50 \$) 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 et cinquante (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

8.04 Lorsque l'employé-e travaille sur un navire du MDN qui est muni d'une cuisine et de logements, il ou elle est assujetti au paragraphe 8.01 ainsi qu'au préambule et à l'alinéa a) du paragraphe 8.02, sauf lorsque le navire est en « opérations de jour », auquel cas seulement le paragraphe 8.03 s'applique.

8.05 Lorsque l'employé-e est en autorisation d'absence d'un navire, qu'il ou elle est absent sans permission ou qu'il ou elle est sous le coup d'une suspension, les paragraphes 8.01, 8.02, 8.03 et 8.04 ne s'appliquent pas.

8.06 L'Employeur se réserve le droit de refuser ou de réduire tout remboursement demandé en vertu des alinéas 8.02a) et 8.03a) lorsqu'il l'estime excessif; de plus, les notes de frais de logement doivent être accompagnées de reçus.

8.07 Aussitôt que possible, après la fin de l'année civile, l'Employeur remet à chaque employé-e qui a été nourri et logé un état indiquant la valeur des repas et du logement dont il ou elle a bénéficié au cours de l'année.

8.08 Nonobstant les paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03, mais sous réserve du paragraphe 8.06, lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités de cette nature liées au travail, l'Employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement lorsque ces dépenses dépassent les montants prévus aux paragraphes 8.01, 8.02 ou 8.03.

9. Santé et sécurité

- a) L'Employeur continue de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Les manœuvres dangereuses sont exécutées conformément aux bonnes

pratiques de la navigation maritime. Les parties s'engagent à se consulter au niveau local dans le but d'adopter et d'appliquer rapidement des procédures et des techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail ou les inconvénients excessifs subis en raison des travaux de radoub effectués loin du port d'attache.

- b) Tous les navires munis de logements pour le personnel sont inspectés pour la santé et la salubrité par un médecin militaire compétent ou un inspecteur sanitaire, au moins une fois tous les douze (12) mois ou, dans le cas des navires en mission dans le Nord, avant leur départ et avant leur voyage suivant.
- c) L'Employeur continue de faire tout en son pouvoir pour assurer les soins médicaux nécessaires à l'employé-e qui tombe malade à bord d'un navire.
- d) Les navires censés prendre la mer au-delà du rayon d'action normal des services aériens d'évacuation sanitaire permettant d'obtenir des secours médicaux d'urgence ou de se rendre à des installations médicales en mer doivent avoir à leur disposition une infirmière licenciée ou un préposé aux premiers soins autorisé par une autorité compétente à dispenser les soins médicaux.

10. Déplacement

- a) Lorsque le navire à bord duquel l'employé-e travaille est au radoub ou en réparation dans un port autre que son port d'attache et qu'il doit y rester au moins deux (2) jours avant une fin de semaine, ce qui empêche l'employé-e d'aller chez lui ou chez elle pendant la fin de semaine, on rembourse à l'employé-e les frais d'un appel interurbain numéro à numéro d'une durée de dix (10) minutes au tarif réduit de fin de semaine. Le montant remboursé ne doit pas dépasser le coût d'un appel de numéro à numéro d'une durée de dix (10) minutes entre l'endroit où le navire de l'employé-e est au radoub ou en réparation et le port d'attache dudit navire.
- b) Lorsque, de l'avis du capitaine ou du commandant, les nécessités du service le permettent, chaque employé-e affecté à bord d'un navire qui participe à des opérations dans l'Arctique peut, pendant chaque période de deux (2) semaines, se voir accorder l'occasion de faire un appel téléphonique de cinq (5) minutes et touche, au lieu d'un remboursement, une indemnité d'appel téléphonique de dix dollars (10 \$) pour chaque période complète continue de quatorze (14) jours pendant laquelle le

navire navigue au nord de la latitude 60° N., y compris pour les opérations dans la baie d'Hudson.

11. Temps de déplacement

- a) Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.
- b) Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation et d'y revenir en service commandé, au sens donné par l'Employeur à cette expression, 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 c) et d). Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.
- c) Aux fins des alinéas b) et d), le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :
 - (i) lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal pour se rendre au point de départ et en revenir, déterminé par l'Employeur;
 - (ii) lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
 - (iii) lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.
- d) Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux alinéas b) et c) :

- (i) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale,
 - (ii) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (A) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire;
 - et
 - (B) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux normal.
 - (iii) Un jour de repos ou un jour férié désigné pendant lequel il ou elle voyage, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.
- e) L'alinéa d) ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
 - ou
 - (ii) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément aux dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours fériés désignés ainsi qu'à la durée du travail et aux heures supplémentaires.

- f) Une rémunération n'est pas versée, aux termes du présent article pour le temps de déplacement requis pour se rendre à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins que l'Employeur n'ait obligé l'employé-e à y assister.

12. Frais de déplacement occasionnés par un congé ou un départ du service

Lorsqu'un employé-e en service sur un bateau qui est éloigné de son port d'attache :

- a)
- (i) est autorisé à prendre un congé en vertu des dispositions ayant trait au congé annuel payé et/ou un congé annuel combiné à un congé compensateur, ou en vertu de la disposition relative au congé de décès payé, ou lorsqu'il ou elle prend des jours de relâche, l'Employeur assume les frais de voyage de retour, au sens qu'il donne normalement à cette expression, du point de débarquement jusqu'au port d'attache du navire ou jusqu'au lieu de résidence habituel de l'employé-e, soit le moins élevé de ces deux (2) montants;
 - (ii) cesse d'exercer ses fonctions pour cause de départ à la retraite, de mise en disponibilité ou de licenciement, l'Employeur paye les frais de déplacement, au sens qu'il donne normalement à cette expression, du point de débarquement jusqu'au port d'engagement de l'employé-e ou à son lieu de résidence habituel, soit le moins élevé de ces deux (2) montants.
- b) Le paiement des frais de déplacement en vertu des dispositions ayant trait au congé annuel payé et/ou un congé annuel combiné à un congé compensateur est limité, dans toute année financière, aux frais d'un voyage de retour.
- c) À sa discrétion, l'Employeur peut fournir un transport affrété entre le navire et son port d'attache. Dans ce cas, l'employé-e n'a droit à aucun autre remboursement en vertu du présent paragraphe.

13. Transport à terre

Le capitaine peut, à sa discrétion, pourvoir au transport à terre, pour l'aller et le retour, des membres d'équipage qui ne sont pas en service pendant que le navire est à l'ancre.

14. Mutations

Lorsque cela est pratique et possible, l'Employeur étudie les demandes des employé-e-s qui veulent changer de navire ou être mutés à une base côtière.

15. Disponibilité

- a) Les employé-e-s dont la durée du travail est déterminée conformément à l'annexe « C » peuvent quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine.
- b) Dans le cas des navires affectés principalement à des opérations de recherche et de sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir revenir sur le navire dans un délai de trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir revenir sur le navire dans un délai d'une (1) heure.
- c) Lorsque l'Employeur exige qu'un navire exploité conformément à l'annexe « B » soit en disponibilité, l'employé-e qui est affecté sur ce navire et qui doit pouvoir rentrer au travail pendant les heures hors-service touche une (1) heure de rémunération pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures pendant laquelle il ou elle a été affecté sur le navire alors qu'il ou elle était en disponibilité.
- d) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de la faire.
- e) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - (i) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,

ou

- (ii) un minimum de trois (3) heures de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique que la première (1^{re}) fois que l'employé-e est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.
- f) Sauf lorsque l'employé-e est tenu d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

16. Indemnité de présence

- a) Si l'employé-e n'est pas prévenu avant le début de ses heures de travail prévues qu'il ou elle n'est pas tenu de se présenter au travail et qu'il ou elle s'y présente à l'heure fixée pour le début de son travail, il ou elle a droit au plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - (i) la rémunération au taux applicable de toutes les heures effectuées,
 - ou
 - (ii) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.
- b) Le présent article ne s'applique pas lorsque l'employé-e se présente à bord en vue du départ du navire conformément à la disposition ayant trait à l'heure de départ.

17. Fonctions de sécurité

- a) L'employé-e qui est tenu d'exercer une fonction relative à la sécurité touche les trois dixièmes (3/10) de son taux horaire normal pour chaque demi-heure (1/2) complète de travail relatif à la sécurité.

**

- b) Sous réserve des dispositions relatives aux repas et au logement, l'employé-e qui est tenu d'exercer une fonction relative à la sécurité sur un navire qui n'est pas muni d'une cuisine reçoit une indemnité de repas

de six dollars (6 \$) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il ou elle exerce une telle fonction.

- c) La rémunération touchée en vertu du présent article est payée conformément aux alinéas 2,03f), g) et h) relatifs à la rémunération des heures supplémentaires du présent appendice.

18. Information

- a) L'Employeur accepte de fournir chaque semestre (le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre) à l'Alliance, le nom, la classification de chaque employé-e et le port d'attache ou l'emplacement géographique ou l'employé-e est généralement affecté.

**

- b) L'Employeur doit consulter l'Alliance à l'avance, lorsque l'Employeur juge nécessaire de modifier le port d'attache désigné d'un navire.

****ANNEXE « A »****SC - GROUPE : ÉQUIPAGE DE NAVIRES****TAUX DE RÉMUNÉRATION**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000
 B) En vigueur à compter du 5 août 2001
 C) En vigueur à compter du 5 août 2002

		Mensuel	Hebdo- Annuel	Jour- madaire	Jour- nalier	Horaire	Jour de relâche
SOUS-GROUPES - SERVICE DU PONT ET SERVICE DE LA CHAMBRE DES MACHINES							
1							
De :	\$	2794	33528	642,59	128,52	16,06	91,86
À :	A	2883	34596	663,06	132,61	16,58	94,78
	B	2964	35568	681,69	136,34	17,04	97,45
	C	3038	36456	698,71	139,74	17,47	99,88
2							
De :	\$	2897	34764	666,28	133,26	16,66	95,24
À :	A	2990	35880	687,67	137,53	17,19	98,30
	B	3074	36888	706,99	141,40	17,67	101,06
	C	3151	37812	724,70	144,94	18,12	103,59
3							
De :	\$	3002	36024	690,43	138,09	17,26	98,70
À :	A	3098	37176	712,51	142,50	17,81	101,85
	B	3185	38220	732,52	146,50	18,31	104,71
	C	3265	39180	750,92	150,18	18,77	107,34
4							
De :	\$	3110	37320	715,27	143,05	17,88	102,25
À :	A	3210	38520	738,27	147,65	18,46	105,53
	B	3300	39600	758,97	151,79	18,97	108,49
	C	3383	40596	778,06	155,61	19,45	111,22

5

De :	\$	3184	38208	732,29	146,46	18,31	104,68
À :	A	3286	39432	755,75	151,15	18,89	108,03
	B	3378	40536	776,91	155,38	19,42	111,06
	C	3462	41544	796,23	159,25	19,91	113,82

6

De :	\$	3297	39564	758,28	151,66	18,96	108,39
À :	A	3403	40836	782,66	156,53	19,57	111,88
	B	3498	41976	804,51	160,90	20,11	115,00
	C	3585	43020	824,52	164,90	20,61	117,86

7

De :	\$	3403	40836	782,66	156,53	19,57	111,88
À :	A	3512	42144	807,73	161,55	20,19	115,46
	B	3610	43320	830,27	166,05	20,76	118,68
	C	3700	44400	850,97	170,19	21,27	121,64

SOUS-GROUPE - SERVICE DES VIVRES**STD-1**

De :	\$	2858	34296	657,31	131,46	16,43	93,96
À :	A	2949	35388	678,24	135,65	16,96	96,95
	B	3032	36384	697,33	139,47	17,43	99,68
	C	3108	37296	714,81	142,96	17,87	102,18

STD-2

De :	\$	2917	35004	670,88	134,18	16,77	95,90
À :	A	3010	36120	692,27	138,45	17,31	98,96
	B	3094	37128	711,59	142,32	17,79	101,72
	C	3171	38052	729,30	145,86	18,23	104,25

STD-3

De :	\$	3011	36132	692,50	138,50	17,31	98,99
À :	A	3107	37284	714,58	142,92	17,86	102,15
	B	3194	38328	734,59	146,92	18,36	105,01
	C	3274	39288	752,99	150,60	18,82	107,64

STD-4

De :	\$	3094	37128	711,59	142,32	17,79	101,72
À :	A	3193	38316	734,36	146,87	18,36	104,98
	B	3282	39384	754,83	150,97	18,87	107,90
	C	3364	40368	773,69	154,74	19,34	110,60

STD-5

De :	\$	3184	38208	732,29	146,46	18,31	104,68
À :	A	3286	39432	755,75	151,15	18,89	108,03
	B	3378	40536	776,91	155,38	19,42	111,06
	C	3462	41544	796,23	159,25	19,91	113,82

STD-6

De :	\$	3277	39324	753,68	150,74	18,84	107,74
À :	A	3382	40584	777,83	155,57	19,45	111,19
	B	3477	41724	799,68	159,94	19,99	114,31
	C	3564	42768	819,69	163,94	20,49	117,17

STD-7

De :	\$	3371	40452	775,30	155,06	19,38	110,83
À :	A	3479	41748	800,14	160,03	20,00	114,38
	B	3576	42912	822,45	164,49	20,56	117,57
	C	3665	43980	842,92	168,58	21,07	120,49

SOUS-GROUPES - UTILISATION DE MATÉRIEL ET MÉTIERS SPÉCIALISÉS**1**

De :	\$	2829	33948	650,64	130,13	16,27	93,01
À :	A	2920	35040	671,57	134,31	16,79	96,00
	B	3002	36024	690,43	138,09	17,26	98,70
	C	3077	36924	707,68	141,54	17,69	101,16

2

De :	\$	2945	35340	677,32	135,46	16,93	96,82
À :	A	3039	36468	698,94	139,79	17,47	99,91
	B	3124	37488	718,49	143,70	17,96	102,71
	C	3202	38424	736,43	147,29	18,41	105,27

3

De :	\$	3056	36672	702,85	140,57	17,57	100,47
À :	A	3154	37848	725,39	145,08	18,13	103,69
	B	3242	38904	745,63	149,13	18,64	106,59
	C	3323	39876	764,26	152,85	19,11	109,25

4

De :	\$	3316	39792	762,65	152,53	19,07	109,02
À :	A	3422	41064	787,03	157,41	19,68	112,50
	B	3518	42216	809,11	161,82	20,23	115,66
	C	3606	43272	829,35	165,87	20,73	118,55

5

De :	\$	3616	43392	831,65	166,33	20,79	118,88
À :	A	3732	44784	858,33	171,67	21,46	122,70
	B	3836	46032	882,24	176,45	22,06	126,12
	C	3932	47184	904,32	180,86	22,61	129,27

6

De :	\$	3756	45072	863,85	172,77	21,60	123,48
À :	A	3876	46512	891,44	178,29	22,29	127,43
	B	3985	47820	916,51	183,30	22,91	131,01
	C	4085	49020	939,51	187,90	23,49	134,30

7

De :	\$	3953	47436	909,15	181,83	22,73	129,96
À :	A	4079	48948	938,13	187,63	23,45	134,10
	B	4193	50316	964,35	192,87	24,11	137,85
	C	4298	51576	988,50	197,70	24,71	141,30

ANNEXE « B »
RÉGIME DE TRAVAIL TRADITIONNEL

1. Durée du travail

Sauf disposition contraire des annexes « C », « D » et « E », les heures de travail sont :

a)

- (i) huit (8) heures par jour,
 - (ii) en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine,
- et

**

- (iii) que les deux (2) jours de repos soient consécutifs.

b) Les employé-e-s qui effectuent des quarts en mer suivent normalement l'un ou l'autre des deux (2) horaires de travail suivants :

- (i) quatre (4) heures de travail et huit (8) heures de temps libre;

ou

- (ii) six (6) heures de travail et six (6) heures de temps libre.

c) Les employé-e-s dont la durée du travail est conforme à l'alinéa a) et qui ne sont pas affectés à des quarts accomplissent leurs heures journalières de travail dans les limites d'une période de douze (12) heures, comme le détermine à l'occasion le capitaine ou le commandant du navire. Dans le cas des employé-e-s qui ne sont pas affectés au Service des vivres, ces heures sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas.

d) Les heures de travail des employé-e-s qui travaillent habituellement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas,

et

l'horaire de travail journalier se situe entre 6 h et 18 h,

et

il faut donner aux employé-e-s un préavis de quarante-huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.

- e) « **jour de repos** » désigne, pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle il ou elle n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 00 h 00.

**

- f) Une pause-repas doit être prévue aussi près que possible du milieu de la journée de travail. D'autre part, il est reconnu que les pauses-repas des employé-e-s peuvent être décalées, mais l'Employeur fera tout en son pouvoir pour arranger des pauses-repas à des heures qui soient convenables pour les employés.

2. Se présenter en prévision du départ

- a) Lorsque l'employé-e est autorisé à s'absenter du navire pendant ses heures hors-service, le capitaine ou le commandant doit l'informer de l'heure à laquelle la permission à terre expirera. S'il n'est pas possible de déterminer cette heure et que le navire est mis en disponibilité, l'employé-e doit indiquer à son supérieur où et comment on peut le joindre; l'Employeur ne sera pas tenu responsable si les employé-e-s ne sont pas informés de l'heure de départ en raison de leur absence du lieu qu'ils ou elles avaient indiqué.
- b) Si un employé-e ne peut rejoindre son navire parce que ce dernier prend la mer avant l'heure de départ affichée ou avant le délai qui lui a été accordé au sous-alinéa (1), et à condition que l'Employeur juge la chose possible :
- (i) l'employé-e sera transporté au port où le navire fera sa première (1^{re}) escale ou à tout autre point de contact avec le navire, aux frais de l'Employeur,

ou

- (ii) s'il y a du travail à faire, il ou elle y sera affecté suivant sa classe jusqu'à ce qu'il ou elle puisse retourner à son navire,
ou
 - (iii) il ou elle peut prendre les crédits de congé compensateur et/ou de congé annuel qu'il ou elle a acquis jusqu'au moment du départ du navire.
- c) Lorsque l'employé-e se présente à bord du navire en prévision de son départ conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage du navire ou par ailleurs fixée par le capitaine ou le commandant, il ou elle a droit au plus élevé des montants suivants :
- (i) la rémunération au taux applicable pour le travail effectué ce jour-là,
ou
 - (ii) une (1) heure de rémunération au taux horaire normal, à condition que le navire soit à son port d'attache.

3. Se présenter pour une mission de RES

- a) L'employé-e qui, après avoir effectué ses heures de travail prévues et quitté la propriété de l'Employeur, doit ensuite y revenir pour participer à une mission de recherche et de sauvetage (RES) à bord d'un navire dont la fonction principale n'est pas de procéder à des opérations de recherche et de sauvetage, reçoit la plus élevée des rémunérations suivantes :
- (i) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour toutes les heures effectuées en sus de ses heures de travail prévues,
ou
 - (ii) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux normal.
- b) Lorsque l'Employeur exige qu'un navire assujetti aux dispositions de la présente annexe soit en disponibilité, l'employé-e qui est affecté à ce navire et qui doit être disponible pendant les heures hors-service est rémunéré au taux d'une (1) heure pour toute période de huit (8) heures ou

partie de cette période où il ou elle est affecté au navire pendant sa période de disponibilité,

- (i) Il n'est pas versé d'indemnité si l'employé-e est incapable de se rendre au navire et de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- (ii) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se rendre au navire et de se présenter au travail immédiatement touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - (A) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,
 - (B) trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.
- (iii) Les employé-e-s en disponibilité qui doivent se rendre au navire uniquement afin d'être disponibles pour leur prochaine période de travail sont rémunérés conformément à l'alinéa 2c). Se présenter en prévision du départ.
- (iv) Les modalités de disponibilité ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui sont à bord de navires en mer.

4. Indemnité de présence

- a) L'employé-e qui travaille normalement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart et qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos a droit à la rémunération des heures de travail effectuées ou à un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, selon le plus élevé de ces deux (2) montants.
- b) Le temps de déplacement de l'employé-e pour se rendre au travail ou rentrer chez lui ou chez elle n'est pas pris en compte dans le calcul des heures de travail effectuées.

5. Congé annuel payé

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à huit (8) heures par jour.

6. Congé de maladie payé

Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé de maladie correspond à huit (8) heures par jour.

7. Rémunération du travail effectué un jour férié

Lorsque l'employé-e travaille un jour férié, il ou elle a droit, en plus de la rémunération de huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à une rémunération :

- a) à temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures;

et

- b) à temps double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail;

ou

- c) lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu de la clause de rémunération des heures supplémentaires de l'Appendice « G », Dispositions particulières (Équipages de navires), il ou elle doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, une indemnité à temps double (2) pour les heures de travail effectuées.

ANNEXE « C »**RÉGIME DE TRAVAIL BASÉ SUR UNE MOYENNE DE 42 HEURES****1. Interprétation et définitions**

Pour les équipages de navires mentionnés à l'annexe « C » :

- a) « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe;
- b) « **jour de repos** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à l'heure désignée du changement d'équipe ou immédiatement après un jour de repos précédent faisant partie d'une période ininterrompue de jours de repos consécutifs et contigus.

Pour les employé-e-s mentionnés à l'alinéa c) de l'article sur la durée du travail et des heures supplémentaires, dans la présente annexe :

- c) « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à 00 h 00;
- d) « **jour de repos** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 00 h 00.

2.01 Congé annuel

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel au taux prévu pour ses années d'emploi continu aux dispositions relatives au congé annuel payé, pour chaque mois civil où il ou elle touche au moins quatre-vingt quatre (84) heures de rémunération.

- b) Les heures de congé annuel payé que l'employé-e a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre d'heures établies conformément aux dispositions relatives au congé annuel payé par le facteur un virgule quarante-sept (1,47).
- c) Si l'employé-e quitte le groupe Équipages de navires ou cesse d'être assujéti au régime de travail mentionné à l'annexe « C », ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précitée.

2.02 Congé annuel payé

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à huit virgule quatre (8,4) heures par jour.

3. Congé de maladie payé

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congés de maladie au taux prescrit dans Généralités, Congé de maladie payé, pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche, au moins quatre-vingt-quatre (84) heures de rémunération.
- b) Les jours de congé de maladie que l'employé-e a accumulés doivent être convertis en heures, en multipliant le nombre de jours de congé de maladie accumulés par huit virgule quatre (8,4).
- c) Si un employé-e quitte le groupe Équipage de navires ou le régime de travail mentionné à l'annexe « C », ses crédits sont convertis en jours normaux en divisant le nombre d'heures par huit virgule quatre (8,4) et en l'arrondissant au demi-jour (1/2) le plus rapproché.
- d) Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé de maladie correspond à huit virgule quatre (8,4) heures par jour.
- e) Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions pertinentes, l'Employeur peut, à sa discrétion accorder un congé de maladie payé pour une période pouvant aller jusqu'à deux cent dix (210) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi, pour des motifs autres que le décès ou la mise

en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

4. Repas et logement

Nonobstant les paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03, mais sous réserve du paragraphe 8.06 de Généralités, Repas et logement, lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités de cette nature liées au travail, l'Employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces dépenses dépassent les montants prévus aux paragraphes 8.01, 8.02 ou 8.03.

5. Indemnité de cessation d'emploi

Aux fins du présent article, le « taux de rémunération hebdomadaire » correspond au taux de rémunération horaire de l'employé-e énoncé à l'annexe « A », multiplié par quarante-trois (43), selon la classification de l'employé-e indiquée dans le certificat de nomination.

6. Durée du travail et heures supplémentaires

6.01 Durée du travail

- a) Pour satisfaire aux nécessités du service, les horaires de travail peuvent être établis de telle sorte que les employé-e-s travaillent en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine.
- b) Sous réserve de l'alinéa c) qui suit, les employé-e-s ont droit à la rémunération à taux et demi (1 1/2) des heures de travail effectuées en sus de quarante (40) heures par semaine mais ne dépassant pas une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.
- c) Les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s affectés aux bateaux-pompes ou aux patrouilles de sécurité du MDN ou au Centre de sauvetage de la Garde côtière :
 - (i) sous réserve de Généralités, Rémunération des heures supplémentaires, mais nonobstant toutes autres dispositions de la présente convention, les employé-e-s ont le droit d'être rémunérés à taux et demi (1 1/2) pour les heures effectuées en sus d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine.

- d) Les employé-e-s visés aux alinéas a) et b) ci-dessus peuvent quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine.

6.02 Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai d'une (1) heure.

6.03 Sauf pour les opérations de recherche et de sauvetage et les opérations de remorqueurs-incendie, l'Employeur s'efforcera de donner un préavis de vingt-quatre (24) heures pour tout changement de l'heure du début de la journée de travail prévue à l'horaire.

6.04 Rémunération des heures supplémentaires

- a) Lorsque l'employé-e est tenu de travailler continuellement, sans une interruption d'au moins six (6) heures, il ou elle continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures travaillées, pourvu :
- (i) qu'il ou elle ait travaillé plus de vingt (20) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement douze (12) heures par jour.
- b) L'employé-e assujetti aux alinéas 6.01a) et b) relatifs à la durée du travail qui sont énoncés ci-dessus a droit à la rémunération à taux double (2) tous les deux (2) jours où il ou elle travaille, à partir du premier (1^{er}) jour de travail, au cours de toute période ininterrompue de jours de repos consécutifs.
- c) Toutes les heures supplémentaires acquises et toute la rémunération touchée pour l'exécution de fonctions de sécurité ou pour un travail effectué un jour férié désigné payé sont accumulées en congé compensateur selon le sous-groupe et le niveau auxquels ces heures ont été acquises et cette rémunération a été touchée. Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé en congé ou en espèces sur l'ordre de l'Employeur, ou à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur.

- d) Sous réserve de l'alinéa c) qui précède et compte tenu des nécessités du service, le congé compensateur porté au crédit de l'employé-e qui dépasse trois cents (300) heures est normalement payé en espèces ou peut être accordé en congé à la demande de l'employé-e.

7. Rémunération du travail effectué un jour férié

Lorsque l'employé-e travaille un jour férié, il ou elle a droit, en plus de la rémunération de huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à une rémunération :

- a) à tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures;
- et
- b) à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail;
- ou
- c) lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du paragraphe de rémunération des heures supplémentaires de l'Appendice « G », Dispositions particulières (Équipages de navires), il doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, une indemnité à temps double (2) pour les heures de travail effectuées.

ANNEXE « D »**RÉGIME DE TRAVAIL BASÉ SUR UNE MOYENNE DE 46,6 HEURES****1. Généralités**

Les navires de type 400 fonctionneront selon ce régime de travail et ne seront pas soumis à un autre régime de travail à moins d'un consentement mutuel entre les parties.

2. Interprétation et définitions

« **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe;

« **jour de repos** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'employé-e n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé, qu'il ou elle est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à l'heure désignée du changement d'équipe ou immédiatement après un jour de repos précédent faisant partie d'une période ininterrompue de jours de repos consécutifs et contigus.

3. Congé annuel payé

3.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel au taux prévu pour ses années d'emploi continu tel qu'établi à l'article 35 de la convention collective, pour chaque mois civil où il ou elle touche au moins quatre-vingt treize (93) heures de rémunération.

3.02 Les heures de congé annuel payé que l'employé-e a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre d'heures établies conformément à l'article 20 par le facteur de un virgule six mille deux cent soixante-quinze (1,6275).

3.03 Si l'employé-e quitte le groupe Équipages de navires ou cesse d'être assujéti au régime de travail mentionné à l'annexe « D », ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précitée.

3.04 Congé annuel

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à neuf virgule trois (9,3) heures par jour.

4. Congé de maladie payé

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie au taux prévu à Généralités, Congé de maladie payé, pour chaque mois civil où il ou elle touche au moins quatre-vingt treize (93) heures de rémunération.
- b) Les jours de congé de maladie payés que l'employé-e a accumulés sont convertis en heures, en multipliant le nombre de jours par neuf virgule trois (9,3) heures par jour.
- c) Lorsque l'employé-e quitte le groupe Équipages de navires ou cesse d'être assujéti au régime de travail mentionné à l'annexe « D », ses crédits sont convertis en jours, en divisant le nombre d'heures par neuf virgule trois (9,3) heures par jour, et le quotient est arrondi à la demie (1/2) supérieure.
- d) Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé de maladie correspond à neuf virgule trois (9,3) heures par jour.
- e) Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions relatives au congé de maladie payé, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé, pour une période pouvant aller jusqu'à deux cent trente-trois (233) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi, pour des motifs autres que le décès, ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

5. Article 25 - Repas et logements

Nonobstant les paragraphes 8.01, 8.02 et 8.03, mais sous réserve du paragraphe 8.06 du paragraphe Généralités, Repas et logements, lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités de cette nature liées au travail, l'Employeur se

réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces dépenses dépassent les montants prévus aux paragraphes 8.01, 8.02 ou 8.03.

6. Article 29 - Indemnité de cessation d'emploi

Aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » correspond au taux de rémunération horaire de l'employé-e énoncé à l'annexe « A », multiplié par quarante-six (46), selon la classification de l'employé-e indiquée dans le certificat de nomination.

7. Durée du travail et heures supplémentaires

7.01 Pour satisfaire aux nécessités du service :

- a) Les heures de travail normales de l'employé-e sont une combinaison d'heures exécutées et d'heures de « service d'attente » commandé, totalisant en moyenne vingt-huit (28) heures de travail et cinquante-six (56) heures de service d'attente commandé par semaine et, aux fins de la rémunération, équivalant à une moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures au taux hebdomadaire normal.

L'employé-e « en service d'attente » commandé a droit à une rémunération compensatrice équivalant à un sixième (1/6) de son taux normal pour chaque demi-heure (1/2) de service d'attente commandé.

Quand l'employé-e est tenu de travailler, l'indemnité prévue pour le service d'attente commandé ne s'applique pas.

- b) Lorsque l'employé-e est en « service d'attente » commandé, il ou elle doit être en tout temps disponible pour travailler.
- c) Durant les heures en service d'attente commandé, le personnel du navire doit être en mesure de répondre à un appel de recherche et de sauvetage (RES) dans un délai de trente (30) minutes.

Sauf pour les opérations de recherche et de sauvetage, l'Employeur s'efforcera de donner un préavis de vingt-quatre (24) heures pour tout changement de l'heure du début de la journée de travail prévue à l'horaire.

Rémunération des heures supplémentaires

- d) Lorsque l'employé-e est tenu de faire des heures supplémentaires lors de sa journée de travail prévue à l'horaire, il ou elle a droit de toucher une fois et demi (1 1/2) le taux horaire pour les huit (8) premières heures de temps supplémentaire et le taux double (2) pour toutes les heures supplémentaires en sus des huit (8) heures supplémentaires consécutives dans toute période contiguë.
- e) Lorsque l'employé-e est tenu de travailler continuellement, sans une interruption d'au moins six (6) heures, il ou elle continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures travaillées, pourvu qu'il ou elle ait travaillé plus de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il ou elle travaille normalement huit (8) heures par jour.
- f) Toutes les heures supplémentaires acquises et toute la rémunération touchée pour l'exécution de fonctions de sécurité ou pour un travail effectué un jour férié désigné sont accumulées en congé compensateur selon le groupe et le niveau auxquels ces heures ont été acquises et cette rémunération a été touchée. Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé en congé ou en espèces sur l'ordre de l'Employeur, ou à la demande de l'officier et à la discrétion de l'Employeur.
- g) Sous réserve de l'alinéa e) ci-haut et compte tenu des nécessités du service, le congé compensateur porté au crédit de l'employé-e qui dépasse trois cents (300) heures est normalement payé en espèces ou peut être accordé en congé à la demande de l'employé-e.
- h) Lorsqu'un employé-e prend un congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le groupe et le niveau qui étaient les siens lorsqu'il ou elle l'a acquis et au taux de ce sous-groupe et de ce niveau en vigueur le jour où il ou elle débute ce congé. Le congé compensateur sera épuisé selon l'ordre dans lequel il a été acquis, en commençant par les crédits les plus anciens.
- i) L'employé-e a le droit d'être rémunéré à taux double (2) tous les deux (2) jours où il ou elle travaille, à partir du premier (1^{er}) jour de travail, au cours de toute période ininterrompue de jours de repos consécutifs.

8. Rémunération du travail effectué un jour férié

Lorsque l'employé-e travaille un jour férié, il ou elle a droit, en plus de la rémunération de huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à une rémunération :

- a) à tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures;

et
- b) à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail;

ou
- c) lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du paragraphe de rémunération des heures supplémentaires de l'Appendice « G », Dispositions particulières (Équipages de navires), il ou elle doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, une indemnité à temps double (2) pour les heures de travail effectuées.

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

La présente a pour objet de confirmer l'accord intervenu entre l'Employeur et l'AFPC au sujet de l'exploitation de certains navires, ou d'autres situations où l'Employeur juge souhaitable que le travail se poursuive de manière ininterrompue, selon le régime d'accumulation des jours de relâche.

L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour permettre à l'employé-e qui en fait la demande par écrit de ne pas servir sur les navires qui fonctionnent selon un régime d'accumulation des jours de relâche. L'Employeur examine la demande de l'employé-e en étudiant les vacances régionales sur les navires qui fonctionnent selon un régime d'équipage autre que ceux qui fonctionnent selon un régime d'accumulation des jours de relâche et les activités côtières régionales pour lesquelles l'employé-e peut être compétent.

Le nombre de navires exploités selon le régime d'accumulation des jours de relâche peut être modifié de temps à autre après consultation entre les parties. Les navires actuels qui ne sont pas assujettis à un tel régime, sauf les navires définis aux alinéas a) et b) ci-dessous, ne peuvent pas être inscrits en permanence dans le régime d'accumulation des jours de relâche sans consentement mutuel de l'Employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada :

- a) les navires qui ne fonctionnent pas actuellement selon le système d'accumulation des jours de relâche et dont les membres d'équipage du navire sont réaffectés à d'autres navires de la flotte
- b) les navires qui ne fonctionnent pas actuellement selon le système d'accumulation des jours de relâche et dont les membres d'équipage se voient offrir un autre poste au même niveau et de la même classification sur un autre navire dans le même port d'attache à moins d'une entente contraire entre l'Employeur et l'employé-e

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe Équipages de navires, les conditions suivantes s'appliquent :

1. Généralités

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur exploite les navires concernés selon le régime d'accumulation des jours de relâche. En vertu de ce régime, tous les jours sont considérés comme des jours de travail et il n'y a pas de jours de repos.
- b) « **jour** » désigne pour un employé-e, la période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle l'employé-e est habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe.
- c) « **jour de relâche** » désigne un jour de repos rémunéré auquel a droit après un certain nombre de jours l'employé-e qui est assujéti au régime d'accumulation des jours de relâche. Un jour de relâche est réputé faire partie du cycle de travail et, comme tel, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé.
- d) L'employé-e est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours.
- e)
- (i) La journée de travail comprend une période de travail de douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'employé-e est en congé autorisé payé autre qu'un congé compensateur ou un congé annuel payé, il ou elle accumule un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en plus de sa rémunération pour ce jour.
- **
- (ii) Le jour de relâche auquel le sous-alinéa e)(i) fait référence est de un virgule trente-six (1,36) pour les employé-e-s qui travaillent sur les navires exploités en vertu de l'entente sur l'horaire de travail connue également sous le nom de 10-2-1.
- f) Pour conserver son taux de rémunération hebdomadaire, l'employé-e doit :

- (i) soit travailler,
 - (ii) soit être en jour de relâche,
ou
 - (iii) être en congé payé autorisé.
- g) Lorsque l'employé-e ne travaille pas et qu'il ou elle n'est ni en jour de relâche ni en congé autorisé payé, sa rémunération normale est réduite d'un montant équivalant à son taux de rémunération un jour de relâche pour chaque jour d'absence, sauf si on lui a accordé une avance sur ses crédits de jours de relâche.
- h) Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris comme jours de repos payés. Normalement, les jours de relâche sont rémunérés en espèces 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. Cependant, à la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les jours de relâche peuvent être convertis en congé compensateur.
- i) Aux fins du paiement des jours de relâche acquis, un jour de relâche équivaut au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5).

2. Attribution anticipée des crédits de jours de relâche

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder par anticipation des crédits de jours de relâche à l'employé-e, mais les crédits accumulés par la suite sont réduits en conséquence.

En cas de cessation d'emploi pour une raison autre que le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre les avances sur les sommes dues à l'employé-e.

3. Congé - Interprétation

Un congé de maladie payé ou un congé pour accident du travail ne peut être accordé que pendant les périodes de travail.

4. Administration

- a) Les crédits de jours de relâche sont accumulés au taux de rémunération du sous-groupe et du niveau auquel ils ont été acquis.
- b) Les crédits de jour de relâche peuvent être calculés au prorata par rapport aux heures d'un jour normal de travail.
- c) Les jours de relâche déplacés par des congés annuels peuvent être rémunérés selon les directives de l'Employeur. L'employé-e a l'option de convertir ses jours en espèces ou en congé compensateur. S'il ou elle choisit la rémunération en argent, les jours de relâche déplacés sont 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.
- d) L'employé-e qui se présente au travail sans qu'on l'ait prévenu de ne pas le faire et qui reste à terre en attendant de monter à bord du navire pour le changement d'équipe est considéré au travail et a droit aux repas et au logement conformément à Généralités, Repas et logement.
- e) S'il modifie la période hors-service prévue, l'Employeur rembourse à l'employé-e la partie non remboursable des contrats de voyage et des réservations faites par l'employé-e pour la période en question, sous réserve de la présentation des pièces justificatives exigées par l'Employeur. L'employé-e fait tout son possible pour limiter les pertes ainsi encourues et en fournit la preuve à l'Employeur.
- f) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu des jours fériés peut être convertie en congé compensateur.

5. Congé annuel payé

- a) Aux fins de l'attribution des congés annuels aux employé-e-s qui commencent à participer au régime d'accumulation des jours de relâche prévu à la présente annexe ou qui y sont déjà assujettis, tous les crédits de

congé annuel sont multipliés par le facteur deux virgule un (2,1)*. Dans le cas des employé-e-s qui cessent de participer au régime, les crédits de congé sont multipliés par le facteur inverse.

b) Congé annuel

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à douze (12) heures par jour.

6. Jours fériés payés

- a) Pour chaque jour férié où il ou elle ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération normale pour cette journée plus huit (8) heures de rémunération au taux normal, et un jour de relâche est déduit de ses crédits de jours de relâche.
- b) Pour chaque jour férié pendant lequel l'employé-e est tenu de travailler et travaille effectivement :
- (i) il ou elle touche, en sus de sa rémunération normale et du facteur des jours de relâche, une somme équivalant à deux virgule cinquante (2,50) jours de relâche;
 - (ii) il ou elle a le droit d'être rémunéré selon le paragraphe ci-dessous concernant la rémunération des heures supplémentaires pour le travail effectué un jour férié, en sus de douze (12) heures.
- c) Pour chaque jour férié qu'il ou elle est censé travailler, mais qu'il ou elle est autorisé à prendre en congé, l'employé-e touche sa rémunération normale pour un jour de relâche et a droit à un crédit de jour de relâche pour la journée. Le crédit de jour de relâche n'est pas déduit des crédits de jours de relâche de l'employé-e, et ce dernier ou cette dernière n'a droit à aucune autre rémunération supplémentaire.

* On obtient ce facteur en divisant le nombre d'heures effectuées selon le Régime d'accumulation des jours de relâche, soit (7 x 12 = 84), par le nombre d'heures que prévoit le régime de travail traditionnel, soit (5 x 8 = 40), ce qui donne deux virgule un (2,1).

- d) À la demande de l'employé-e 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.

7. Congé de maladie payé

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie au taux indiqué au paragraphe 5.01 de Généralités, Congé de maladie payé, pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche au moins deux (2) semaines de rémunération.
- b) Les jours de congé de maladie que l'employé-e a accumulés doivent être convertis en heures en multipliant le nombre de jours de congé de maladie accumulés par douze (12).
- c) Si un employé-e quitte le groupe Équipage de navires ou le régime de travail mentionné à l'annexe « E », ses crédits sont convertis en jours normaux en divisant le nombre d'heures par douze (12) et en l'arrondissant au demi (1/2) jour le plus rapproché.
- d) Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé de maladie correspond à douze (12) heures par jour.
- e) Lorsque l'employé-e n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions pertinentes, l'Employeur peut, à sa discrétion accorder un congé de maladie payé pour une période pouvant aller jusqu'à trois cents (300) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi, pour des motifs autres que le décès ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé de toute somme d'argent due à l'employé-e.

8. Indemnité de cessation d'emploi

Aux fins de l'article, le « taux de rémunération hebdomadaire » correspond au taux de rémunération des jours de relâche de l'employé-e indiqué à l'annexe, Taux de rémunération des équipages de navire, multiplié par sept (7), selon la classification de l'employé-e indiquée dans le certificat de nomination.

9. Déplacement

L'employé-e assujetti à l'annexe « E » qui se déplace un jour de relâche conformément aux dispositions de la convention collective est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires prévu aux dispositions sur les heures supplémentaires de l'annexe « E » pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

10 Durée du travail et heures supplémentaires

10.01 La rémunération des heures supplémentaires est assujettie :

- a) aux dispositions de l'appendice « G », Généralités, mais les sous-alinéas d)(ii) et d)(iii) ne s'appliquent pas;

et
- b) l'employé-e a le droit d'être rémunéré au taux et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures normales de travail prévues à l'horaire, sauf s'il ou elle travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives sans avoir six (6) heures consécutives de repos, auquel cas il ou elle est rémunéré au taux double (2) pour toutes les heures effectuées en sus de dix-huit (18) heures;
- c) l'employé-e est rémunéré au taux et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures normales de travail prévues à l'horaire. Il ou elle est rémunéré au taux double (2) s'il ou elle fait plus de six (6) heures supplémentaires en sus de ses heures normales de travail prévues à l'horaire.

10.02 L'employé-e peut quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine ou du commandant.

10.03 Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les employé-e-s doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai d'une (1) heure.

10.04 Toute la rémunération touchée au titre des heures supplémentaires et des fonctions de sécurité est accumulée en congé compensateur au taux de rémunération auquel elle est touchée. Ce congé compensateur accumulé est gardé

en réserve afin d'être liquidé, en congé ou en espèces, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur.

10.05 Lorsque l'employé-e prend un congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le sous-groupe et le niveau qui étaient les siens lorsqu'il ou elle l'a acquis et au taux de ce sous-groupe en vigueur le jour où il ou elle prend son congé. Le congé compensateur sera épuisé selon l'ordre dans lequel il a été acquis, en commençant par les crédits les plus anciens.

11. Navires sans quart

a) Disponibilité

Lorsque l'Employeur exige de l'employé-e qui travaille sur un navire sans quart qu'il ou elle soit en disponibilité durant la période hors-service, l'employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à une (1) heure de rémunération au taux normal pour toute période de huit (8) heures ou partie de cette période pendant laquelle il ou elle est en disponibilité.

b) Heures de travail

Les heures de travail sur un navire sans quart doivent être consécutives.

****LETTRE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

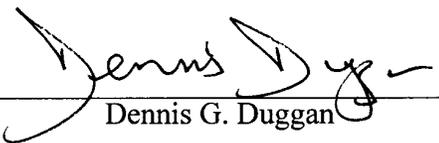
Par conséquent, en application de l'Article 21, Consultation mixte, les représentants de la gestion de la Garde côtière canadienne conviennent de consulter l'Alliance avant d'assujettir un navire à l'horaire de travail connue également sous le nom de 10-2-1.

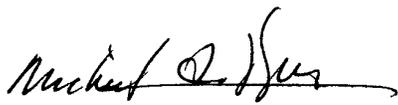
Sauf dans les cas d'urgence ou de situations imprévues, la gestion de la Garde côtière canadienne s'efforcera de fournir les plus de préavis possible avant d'assujettir un navire à l'horaire de travail stipulé ci-dessus.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

ANNEXE « F »
INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT

1. Tout employé-e tenu :
- a) de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes,

ou
 - b) de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, de travailler sur le dessus des chaudières à vapeur sous pression, de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air,

ou
 - c) d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il ou elle participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant,

ou
- **
- d) de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'employé-e à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant.

touche, en plus du taux de rémunération auquel il ou elle a droit, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou une partie de cette période.

- 2.** L'exécution de toutes les tâches susmentionnées doit être autorisée au préalable par le capitaine.

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

ANNEXE « H »

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 trente dollars (130 \$) chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

Indemnité pour application de la loi sur les pêches

L'employé-e qui a suivi la formation exigée pour assurer l'application de la loi sur les pêches touche une indemnité mensuelle de deux cent cinquante dollars (250 \$) chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.

**

L'employé-e qui a directement pour tâche de diriger (manœuvrer) l'embarcation pneumatique à coque rigide du navire pour transporter le personnel chargé de l'application de la *Loi sur les pêches* touche une indemnité quotidienne de quinze dollars (15 \$).

Indemnité pour abordage armé

L'employé-e qualifié touche une indemnité mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$) 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.

Généralités

1. Les membres du groupe Équipages de navires doivent demeurer qualifiés en permanence.
2. Ces indemnités sont comprises dans la rémunération aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.

ANNEXE « I »
ATTRIBUTION DES JOURS DE CONGÉ

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur reconnaît qu'il est souhaitable d'accorder des congés aux temps et lieux qui permettent à l'employé-e de jouir de ses jours de congé chez lui ou chez elle de préférence, ou, dans un milieu qui lui offre des moyens de loisir.

À cette intention, l'Employeur doit attribuer à chaque navire un port d'attache et, sous réserve des nécessités du service, il prend l'engagement suivant :

1. L'Employeur accorde à l'employé-e un congé compensateur que celui-ci ou celle-ci passe à l'endroit où se trouve le port d'attache du navire, à moins que, d'un commun accord, l'Employeur et l'employé-e en aient décidé autrement.
2. L'Employeur accorde des jours de repos à l'employé-e, soit :
 - a) dans la localité du port d'attache du navire,
 - b) quand, de l'avis de l'Employeur, l'employé-e est à une distance raisonnable de son lieu de résidence ou du port d'attache du navire,
 - c) dans un lieu qui, de l'avis de l'Employeur, offre des installations de loisir appropriées,
 - d) en tout autre endroit qui peut convenir à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
3. Lorsque l'article 2 ci-dessus ne s'applique pas, l'employé-e travaille son jour de repos au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable ou, si de l'avis de l'Employeur, il n'y a pas assez de travail et que l'employé-e ne travaille pas, il ou elle touche une demi-journée (1/2) de rémunération. S'il ou elle travaille moins d'une (1) journée, il ou elle touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux majoré applicable.

ANNEXE « J »

FORMATION

La présente annexe s'applique à la formation des employé-e-s visés aux annexes « C », « D » et « E ».

Définition

Par formation, on entend toute activité que l'Employeur juge nécessaire pour aider l'employé-e à s'acquitter des fonctions qui lui ont été attribuées.

Les activités suivantes sont considérées comme des activités de formation :

- a) un cours donné par l'Employeur,
- b) un cours offert par une maison d'enseignement reconnue,
- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'employé-e.

La formation peut être à court terme ou à long terme. La formation à court terme ne dépasse pas vingt-huit (28) jours, tandis que la formation à long terme dépasse vingt-huit (28) jours.

Formation à court terme

Pendant la formation à court terme, l'employé-e respecte son « cycle de travail » normal. Lorsque l'employé-e doit suivre de la formation pendant la période normalement hors-service de son cycle de travail, il ou elle est rémunéré au taux normal.

Formation à long terme

Pendant la formation à long terme, l'employé-e cesse temporairement d'être assujéti à son régime de travail, et il ou elle est rémunéré conformément à l'annexe « B ».

Autre

L'employé-e en formation visé à l'annexe « B » est rémunéré au taux normal pendant la formation prévue.

On rembourse à l'employé-e en formation toutes ses dépenses de voyage raisonnables.

ANNEXE « K »
CONGÉ COMPENSATEUR

Pendant la durée de la présente convention collective, l'Alliance et l'Employeur reconnaissent qu'il est mutuellement avantageux pour toutes les parties que les employé-e-s accumulent des congés compensateurs en prévision des périodes d'inactivité et/ou hors-service.

Si les crédits de congé compensateur accumulés ne sont pas suffisants pour couvrir les périodes éventuelles d'inactivité opérationnelle, il se peut que les employé-e-s soient placés en position hors-service, ce qui entraînerait une perte de rémunération pour une partie ou la totalité de la période non opérationnelle.

En conséquence, l'Alliance encourage les employé-e-s à accumuler et à conserver des crédits de congé compensateur suffisants pour couvrir :

- (1) les périodes pendant lesquelles le navire n'est pas en activité en raison du radoub, de réparations, de la mise en rade saisonnière, etc.,

et
- (2) les périodes pendant lesquelles l'employé-e n'est pas tenu de travailler en vertu d'un système de roulement ou de relève d'équipage.

Afin de faciliter cette accumulation de congés compensateurs, l'Employeur s'engage à fournir aux employé-e-s un préavis aussi long que possible des périodes dont il est question aux alinéas (1) et (2) ci-dessus.

L'Employeur reconnaît aussi qu'il est avantageux de permettre aux employé-e-s d'accumuler des crédits de congé compensateur dépassant trois cents (300) heures à des fins telles que la mise en rade saisonnière, les études et autres demandes raisonnables. Lorsque ces congés compensateurs accumulés ne servent pas au but demandé, ils sont rémunérés en espèces.

APPENDICE « H »

**SERVICES D'IMPRIMERIE (SURVEILLANTS)
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

APPENDICE « H »**SERVICES D'IMPRIMERIE (SURVEILLANTS)
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s remplissant des fonctions de surveillant des Services d'imprimerie.

Durée du travail

1.01 Sous réserve des paragraphes 25.07 et 25.08, la semaine de travail normale est établie de façon que les employé-e-s travaillent trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine et sept heures et demie (7 1/2) par jour.

Administration de la paye

2.01 Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail avant son décès s'applique jusqu'à la fin du mois de son décès. Ce salaire ainsi acquis, qui n'a pas été versé à l'employé-e, est versé à sa succession.

Indemnité de rentrée au travail

3.01 Si l'employé-e rentre au travail pour son poste d'horaire, il ou elle a droit, au minimum, à la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération selon son taux de rémunération horaire.

3.02

- a) Lorsqu'un employé-e est requis de rentrer au travail et qu'il ou elle rentre au travail pendant une interruption de fin de semaine, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.
- b) Le paiement minimum prévu à l'alinéa 3.02a) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum selon le paragraphe 59.05 de la présente convention.

3.03 Les paragraphes 3.01 et 3.02 ne s'appliquent pas si l'employé-e ne reçoit pas un préavis raisonnable de ne pas rentrer au travail, soit parce qu'il ou elle est absent de chez lui ou chez elle, soit en raison d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'Employeur.

Déplacement entre les chantiers de travail

4.01 Tout employé-e qui travaille normalement dans un établissement et qui est tenu de se rendre, pour y travailler, à un autre établissement situé à l'intérieur d'une même zone d'affectation au cours de ses heures de travail normales ou immédiatement après, est rémunéré, au taux applicable, pour le temps de déplacement normal qu'il ou elle met à se rendre à cet autre établissement.

****ANNEXE « A »****PR(S) – GROUPE : SERVICES D'IMPRIMERIE
(SURVEILLANTS)****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 5 août 2000**
B) En vigueur à compter du 5 août 2001
C) En vigueur à compter du 5 août 2002

PR(S)-1

De :	\$	36481	38034	39649	41334	43091
À :	A	37648	39251	40918	42657	44470
	B	38702	40350	42064	43851	45715
	C	39670	41359	43116	44947	46858

De :	\$	44924	46832
À :	A	46362	48331
	B	47660	49684
	C	48852	50926

PR(S)-2

De :	\$	41093	42837	44660	46558	48537
À :	A	42408	44208	46089	48048	50090
	B	43595	45446	47379	49393	51493
	C	44685	46582	48563	50628	52780

De :	\$	50601	52751
À :	A	52220	54439
	B	53682	55963
	C	55024	57362

PR(S)-3

De :	\$	46156	48116	50161	52292	54517
À :	A	47633	49656	51766	53965	56262
	B	48967	51046	53215	55476	57837
	C	50191	52322	54545	56863	59283

De :	\$	56831	59248
À :	A	58650	61144
	B	60292	62856
	C	61799	64427

PR(S)-4

De :	\$	51696	53894	56183	58572	61061
À :	A	53350	55619	57981	60446	63015
	B	54844	57176	59604	62138	64779
	C	56215	58605	61094	63691	66398

De :	\$	63656	66363
À :	A	65693	68487
	B	67532	70405
	C	69220	72165

PR(S)-5

De :	\$	57931	60392	62961	65635	68426
À :	A	59785	62325	64976	67735	70616
	B	61459	64070	66795	69632	72593
	C	62995	65672	68465	71373	74408

De :	\$	71333	74365
À :	A	73616	76745
	B	75677	78894
	C	77569	80866

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération est de douze (12) mois.
2. L'employé-e nommé après le 1^{er} septembre 1988 à un poste de l'unité de négociation, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou après recrutement dans la fonction publique, aura droit à une augmentation d'échelon de rémunération douze (12) mois après sa nomination.

APPENDICE « I »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

APPENDICE « I »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

TABLE DES MATIÈRES

GÉNÉRALITÉS.....	355
Application	355
Convention collective	355
Objectifs	355
** Définitions	355
Autorisations	359
Contrôle	359
Documents de référence.....	360
Demandes de renseignements	360
PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	361
** 1.1 Ministères.....	361
1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor.....	368
1.3 Commission de la fonction publique.....	368
** 1.4 Employé-e-s	369
PARTIE II AVIS OFFICIEL.....	371
** 2.1 Ministère	371
2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor.....	371
PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL.....	372
3.1 Généralités.....	372
PARTIE IV RECYCLAGE	372
** 4.1 Généralités.....	372
4.2 Employé-e-s excédentaires.....	373
4.3 Personnes mises en disponibilité	374
PARTIE V PROTECTION SALARIALE	375
5.1 Poste d'un niveau inférieur.....	375

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S.....	375
** 6.1 Généralités.....	375
6.2 Échange de postes	376
** 6.3 Options.....	377
6.4 Prime de maintien en fonction.....	380
 PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION.....	 382
Préambule.....	382
7.1 Définitions	383
7.2 Généralités.....	383
7.3 Responsabilités.....	387
7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution.....	387
7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs	387
7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice	388
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération	388
7.8 Remboursement.....	389
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ.....	390
 ANNEXE « A » - ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION	 392
 ANNEXE « B ».....	 393

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s, À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (*deputy head*) – A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Avis de mise en disponibilité (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (*alternative delivery initiative*) – Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de la fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Échange de postes (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il ou elle relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

**

Employé-e optant (*opting employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 120 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

Employé-e touché (*affected employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Fonction publique (*Public Service*) – Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une

disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

Indemnité d'études (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectif 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 8 000 \$.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe B.

Ministère d'accueil (*appointing department*) – Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après un recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère d'attache (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

Priorité d'employé-e excédentaire (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (*lay-off priority*) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou de l'alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter du licenciement.

Priorité de réintégration (*reinstatement priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

Réinstallation (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (*surplus status*) – Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut de employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système d'administration des priorités (*priority administration system*) – Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre des employé-e-s placés sans recyclage; le nombre des employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, les types et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Code canadien du travail, Partie I.

Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 29.

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 48.1 et 49.

Politique sur la mise en disponibilité dans les situations de diversification des modes de prestation des services, Manuel du Conseil du trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application du présent appendice au Groupe de gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au

bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

**

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la CFP.

La lettre doit indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

- b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

**

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner 120 jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé-e est apte à être nommé à un poste. S'il ou elle ne l'est pas, il informe l'employé-e et l'Alliance de sa recommandation et fait parvenir à l'employé-e-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé-e qu'il ou elle peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé-e.

1.1.13 Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.14 Les ministères informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « I » sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention s'applique.

1.1.15 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.16 Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.17 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.18 Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.19 Les ministères d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.20 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

- b) qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.21 Le ministère d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation.

1.1.22 Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.23 Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.24 Pour la période de priorité d'excédentaire, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.25 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé-e.

1.1.26 Les ministères protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

1.1.28 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.29 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.30 Les ministères peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.31 Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

1.1.32 Les ministères donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

1.1.33 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il ou elle sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.34 Les ministères doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.35 Les ministères fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
- f) les droits et obligations de l'employé-e;

- g) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
 - h) les autres possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il ou elle a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
 - i) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
 - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
 - k) les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
 - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

1.1.36 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères d'accueil.

1.1.37 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.38 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties,
et
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La CFP fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employé-e-s, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La CFP fournit aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La CFP fournit directement à l'Alliance des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Alliance.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé-e ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé-e ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Alliance de sa décision.

1.3.9 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Alliance, dans les cas où l'employé-e ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d., les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

**

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard 120 jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère

**

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.11, les ministères informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de 96 heures avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

2.2.1 Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1.2 ci-dessus, et au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Direction de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant de l'Alliance. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

3.1.4 Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant;
ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

**

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;
et
- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise

en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé/employée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé(e) se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

- d) que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par la CFP est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.*

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé/employée. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 120 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

**

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours

de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou qu'elle a fait son choix par écrit.

**

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

6.2 Échange de postes

6.2.1 Tous les ministères doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.2.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.2.3 Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de la fonction publique.

6.2.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

6.2.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.2.6 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou

elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.2.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent.

6.2.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employé-e-s concernés échantent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

a)

- (i) une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

**

- (ii) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
- (iii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze mois,

l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire et l'Employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité,

ou

- b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité,

ou

**

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas huit mille dollars (8 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :
 - (i) choisit de démissionner de la fonction publique et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

 - (ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une

période maximale de deux ans. Au cours de cette période l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

6.3.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

6.3.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.3.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.3.5 L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.3.6 Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

6.3.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

**

6.3.8 Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.3.9 L'administrateur général doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.3.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.3.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.4.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays;
ou
- b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique :

- a) sont réinstallées ailleurs,
et
- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs ,
et
- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;

- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;

et
- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.4.9 Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;

et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employé-e-s au cours du processus de transition;
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

Uniquement à titre d'information pour les employés/employées

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 11(10) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)(g,1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de Diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis aux éléments de l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a) le programme à l'étude,
- b) la raison de la DMPS,
- et
- c) le genre d'approche anticipée (c.-à-d., transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et des éléments. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. **Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. **Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. **Transfert à des employeurs actuels**

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres

dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a) Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujéti le nouvel employeur;
- (i.ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés/employées exclu(e)s ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifient;
- (ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- (ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
- (vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider s'ils ou elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* (RCEFP) s'appliqueront aux employé-e-s qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans la fonction publique et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi satisfaisant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et celle applicable au poste du nouvel

employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalent à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalent à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

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

7.9.3 Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites,
- b) les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral,
- c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1,

ou

- d) que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans la fonction publique prend fin.

Annexe « A » - Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'Employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.

Annexe « B »

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

**LETTRE D'ACCORD
(TRAVAIL SALISSANT)
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'ALLIANCE)**

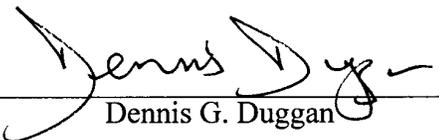
La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

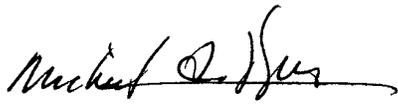
Conséquemment, pendant la durée de la présente convention, les parties se consulteront concernant l'application des dispositions portant sur le travail salissant contenues dans la convention.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

**LETTRE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

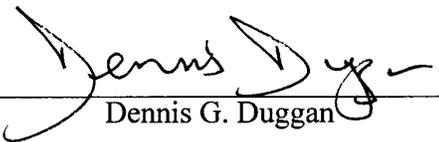
La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

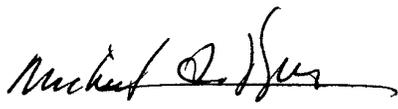
Conséquemment, pendant la durée de la présente convention, les ministères concernés et les éléments de l'Alliance se consulteront au niveau national, concernant la disponibilité des services d'aide suite à des situations traumatisantes découlant de la récupération des corps des personnes décédées.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

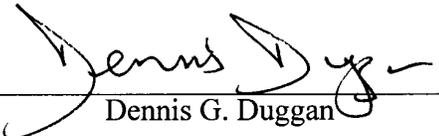
****LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA NORME GÉNÉRALE DE CLASSIFICATION (NGC)**

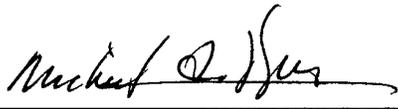
À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération SV liée à la NGC pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négociier n'aura pas été signifié.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

****PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
UN PROJET PILOTE DE FORMATION MIXTE**

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

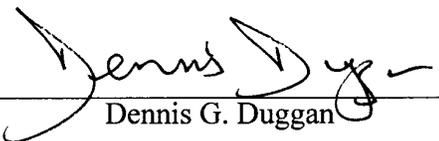
L'Employeur convient de créer un fonds de sept millions de dollars (7 000 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un projet pilote de formation mixte. Le programme de formation mixte de l'AFPC et de l'Employeur offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du syndicat pour administrer le fonds. Le comité se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1^{re}) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, l'accessibilité à la formation, le genre de formation qui sera offerte, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

****PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
L'UTILISATION D'EMPLOYÉ-E-S À PÉRIODE DÉTERMINÉE**

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

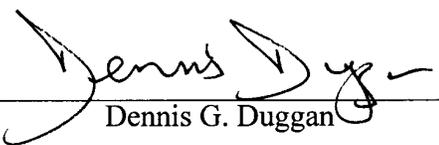
Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC pour réviser l'utilisation d'employé-e-s à période déterminée. Le comité se réunira au cours des quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence ainsi que sur son horaire de travail. Les représentants des parties prépareront ensemble le cadre de référence avant la première (1^{re}) réunion du comité. Le cadre de référence couvrira, sans toutefois s'y limiter, le processus mixte d'administration et de décision, la répartition des dépenses, le genre de révision, les exigences en matière de reddition de compte et l'évaluation des résultats.

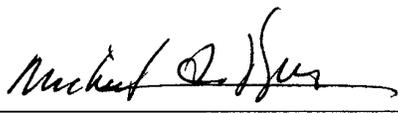
L'Employeur convient de fournir jusqu'à sept cent cinquante mille dollars (750 000 \$) pour payer toutes les dépenses du comité. Le comité fera rapport de ses travaux au plus tard six (6) mois après sa première (1^{re}) réunion.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara

****LETTRE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

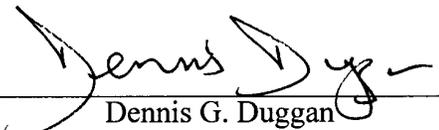
Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération pendant la durée de la convention.

Les parties conviennent aussi de se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention pour établir les paramètres de l'étude.

SIGNÉE À OTTAWA, le 19^e jour du mois de novembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA


Dennis G. Duggan


Michael F. McNamara