



Parcs
Canada

Parks
Canada

Canada



Convention collective

entre l'Agence Parcs Canada et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Date d'expiration : le 4 août 2018



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



Convention collective entre

**L'Agence
Parcs Canada**

et

**L'Alliance de la
Fonction Publique du Canada**

Date d'expiration: le 4 août 2018

This collective agreement is available in English.

LÉGENDE DES PHOTOS

Image principale :

Deux amis pagaient dans le marais au lever du soleil. Parc national de la Pointe-Pelée

Haut, de gauche à droite :

Soldats à l'extérieur du quartier des Officiers. Lieu historique national du Fort-Anne

Une plongeuse tenant un oursin près des rives de Gandll K'in Gwaay.yaay (île Hotspring), par un après-midi ensoleillé de juillet. Réserve d'aire marine nationale de conservation et site du patrimoine haïda Gwaii Haanas

Une petite fille autochtone pose devant un tipi en tenue traditionnelle d'une jeune princesse de la Première Nation d'O'Chiese au lieu historique national Rocky Mountain House

Des nouveaux semis de pin à écorce blanche sont numérotés et consignés aux fins de contrôle ultérieur. Parc national Kootenay

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS.....		1
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION.....	2
2	** INTERPRÉTATION ET DÉFINITION.....	2
3	CHAMP D'APPLICATION.....	5
4	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
5	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
6	POLITIQUES DE L'AGENCE.....	6
7	RÉGIME DE SOINS DENTAIRES.....	6
CHAPITRE II - SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL.....		7
8	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	8
9	INFORMATION.....	8
10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	8
11	UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE.....	9
12	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S.....	9
13	** CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE.....	10
14	EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS.....	14
15	** MESURES DISCIPLINAIRES.....	14
16	**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	15
17	** ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL.....	20
18	CONSULTATION MIXTE.....	21
19	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	22
20	SÉCURITÉ D'EMPLOI	22

21	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	23
CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL.....		25
22	DURÉE DU TRAVAIL.....	26
23	PRIMES DE POSTE.....	31
24	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	32
25	**INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	34
26	DISPONIBILITÉ.....	35
27	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	36
28	** OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	38
29	TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	38
30	AVIS DE MUTATION.....	41
CHAPITRE IV - CONGÉS.....		42
31	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	43
32	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	44
33	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	49
34	CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	51
35	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	52
36	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	52
37	** CONGÉ NON PAYÉ DE MATERNITÉ/PARENTAL.....	52
38	** RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	58
39	CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE.....	58
40	** CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	60
41	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	61
42	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ.....	62
43	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DE LA CONJOINTE	62

44	** CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	63
45	CONGÉ POUR COMPARUTION.....	64
46	CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL.....	64
47	** CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL.....	65
48	** CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	67
CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI.....		69
49	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	70
50	EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	70
51	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES.....	70
52	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	71
53	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	72
54	** DROITS D'INSCRIPTION.....	73
55	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	73
CHAPITRE VI - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....		74
56	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	75
CHAPITRE VII - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION.....		78
57	** INDEMNITÉ DE DÉPART.....	79
58	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	80
59	INDEMNITÉS.....	83
60	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	83
61	** DURÉE DE LA CONVENTION.....	84
APPENDICE «A» (table des matières par groupe).....		87
	** TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	91
	** NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	163
APPENDICE «B».....		172

** CODE DES HEURES DE TRAVAIL.....	172
APPENDICE «C».....	173
PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S TENUS DE RESTER EN DISPONIBILITÉ DANS L'UNITÉ DE CONTRÔLE D'AVALANCHE AU COL ROGERS OU A LA STATION DU MONT FIDÉLITÉ.....	173
APPENDICE «D».....	174
PROTOCOLE D'ACCORD - INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER.....	174
APPENDICE «E».....	175
** CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX.....	175
APPENDICE «F».....	178
** PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE MANŒUVRE ET HOMMES DE MÉTIER SOUS-GROUPE (MAM).....	178
APPENDICE «G».....	180
** PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENT D'APPLICATION DE LA LOI (GT).....	180
APPENDICE «H».....	182
** PROTOCOLE D'ACCORD – LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)	182
APPENDICE «I».....	184
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX GROUPES.....	184
APPENDICE «J».....	188
PROTOCOLE D'ACCORD - DÉVELOPPEMENT D'UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE.....	188
APPENDICE «K».....	189
** RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	189

APPENDICE «L»	224
** PROTOCOLE D'ACCORD - L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION (AS).....	224
APPENDICE «M»	226
** PROTOCOLE D'ACCORD – INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION (AS).....	226
APPENDICE «N»	229
LETTRE D'ENTENTE – POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	229
APPENDICE «O»	230
LETTRE D'ENTENTE – EMPLOI ÉTUDIANT.....	230
APPENDICE «P»	231
** PROTOCOLE D'ACCORD – SOUTIEN AU MIEUX- ÊTRE DES EMPLOYÉS.....	231
APPENDICE «Q»	232
** PROTOCOLE D'ACCORD – MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOUVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	232
APPENDICE «R»	234
** PROTOCOLE D'ACCORD – REVUE DE LA STRUCTURE ET DE LA RÉFORME DE CLASSIFICATION DES GROUPES ES ET SI.....	234
APPENDICE «S»	236
** DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE).....	236

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

CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Agence, l'Alliance et les employé-e-s, 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 partagent un engagement pour la protection, la promotion et la mise en valeur des parcs nationaux, des lieux historiques nationaux et des aires patrimoniales du Canada. Par conséquent, elles souhaitent favoriser des relations de travail efficaces et le bien-être des employé-e-s de l'Agence afin que les citoyens et citoyennes canadiens soient servis de façon adéquate et efficiente.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« Agence » désigne l'employeur, l'Agence Parcs Canada ainsi que toute personne autorisée à exercer ses pouvoirs en son nom (Agency),

« Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance),

« congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave),

« congé compensateur » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du temps en disponibilité, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et la prime pour le travail effectué lors d'un jour férié désigné. La durée du 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 sa lettre d'offre le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave),

« conjoint ou conjointe » désigne l'une des deux personnes unies l'une à l'autre par les liens du mariage ou qui a participé à une cérémonie publique d'engagement visée au paragraphe 42.02, ou une personne qui cohabite avec une autre personne depuis au moins un (1) an, l'a présentée publiquement comme son conjoint ou sa conjointe et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint ou sa conjointe (spouse),

« 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),

« disposition de dérogation » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne s'appliquer qu'à certains employé-e-s de l'unité de négociation (alternate provision),

« disposition exclue » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne pas s'appliquer à certains employé-e-s de l'unité de négociation et pour lesquels il n'y a aucune disposition de dérogation (excluded provision),

« emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Politique sur les conditions d'emploi de l'Agence à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),

« employé-e » désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation (employee),

**

« famille » à moins d'indication contraire dans cette convention, se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence. (family)

« heures supplémentaires » (overtime) désigne :

- a) dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,
ou
- b) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,
ou
- c) dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 22.11 à 22.14), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine,

« indemnité » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (allowance),

« jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 01 (day),

« jour de repos » désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un 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),

« jour férié » (holiday) désigne :

- a) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié désigné payé dans la présente convention,
- b) 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 :
 - (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,

« 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),

« rémunération » désigne la paye et les indemnités (remuneration),

« taux de rémunération annuel » (pour les employés classifiés GL et GS) désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176) (annual rate or pay),

« taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176). Pour les employé-e-s classifiés GL et GS, ceci désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5) (weekly rate of pay),

« taux de rémunération horaire » à l'exception des employé-e-s classifiés GL et GS, désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40), selon le Code des heures de travail (hourly rate of pay),

« taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e à temps plein divisé par cinq (5). Pour les employé-e-s classifiés GL et GS, ceci désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures que comprend normalement sa durée quotidienne de travail (daily rate of pay),

« unité de négociation » désigne le personnel de l'Agence faisant partie du groupe décrit à l'article 8 (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 le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi, et
- b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 4 PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

4.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de l'Agence 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 5 DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 6

POLITIQUES DE L'AGENCE

6.01

- a) Les politiques suivantes de l'Agence, telles qu'elles existent à la date de signature de la présente convention et telles qu'elles sont modifiées de temps à autre en conformité avec le présent article, font parties de la présente convention collective :
- (i) Déplacements
 - (ii) Postes isolés
 - (iii) Premiers soins au public
 - (iv) Prime au bilinguisme
 - (v) Uniformes.
- b) L'Agence accepte de modifier les politiques susmentionnées en fonction des changements qui peuvent être apportés de temps à autres aux taux et indemnités prévus dans les directives similaires du Conseil National Mixte (CNM).

6.02 L'Agence maintiendra les indemnités de déménagement aux taux actuels du Programme de réinstallation intégré pour toute la durée du programme. Les indemnités ne seront jamais inférieures à celles que prévoit la directive du CNM sur la réinstallation.

6.03 L'Agence conservera également les politiques actuelles suivantes de l'Agence en vigueur à la date de signature :

- (i) Indemnité de logement
- (ii) Aide au transport quotidien.

6.04 Tout désaccord concernant l'interprétation et l'application des politiques susmentionnées peut être réglé en recourant à la procédure de règlement des griefs contenue dans la présente convention collective.

6.05 L'Agence, avec l'accord de l'Alliance, pourra apporter d'autres modifications aux politiques susmentionnées.

ARTICLE 7

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

7.01 L'Agence continuera d'offrir aux employé-e-s l'adhésion au Régime de soins dentaires tel qu'énoncé dans l'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et tel que modifié de temps à autre par les conditions de l'entente du Régime de soins dentaires conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor

CHAPITRE II - SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE SYNDICALE

8.01 L'Agence reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1 mai 2001.

ARTICLE 9

INFORMATION

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

9.02 L'Agence 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 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

10.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Agence retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s 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'Agence n'est pas obligée d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

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

10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujetti au présent article, l'employé-e qui convainc l'Alliance, 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 organisation syndicale 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'organisme religieux en question. L'Alliance informera l'Agence en conséquence.

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

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

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

10.08 L'Alliance convient de tenir l'Agence 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'Agence, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE 11 UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

11.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles (y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles), 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'Agence pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Agence 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.

11.02 L'Agence maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

ARTICLE 12 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

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

12.02 L'Alliance et l'Agence 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 litiges sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

12.03 L'Alliance communique par écrit à l'Agence le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 12.02.

12.04

- a) Le représentant obtient l'autorisation de son superviseur 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 superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) Quand la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est communiquée au superviseur de l'employé-e lorsque cela est possible.
- 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).

12.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter un représentant aux employé-e-s nouvellement nommés à l'Agence, en utilisant le moyen le plus pratique, dans le mois qui suit la date du début de l'emploi et dans le cadre des programmes d'orientation de l'Agence, lorsque de tels programmes existent.

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

12.07 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Agence, 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'Agence la permission de pénétrer dans ses locaux.

ARTICLE 13

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 vertu de l'article 190 (1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

13.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, quand une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190 (1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186 (1)a) ou 186 (1)b), du sous-alinéa 186 (2) a)(i), de l'alinéa 186 (2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188 a) ou du paragraphe 189 (1) de la LRTSPF, l'Agence 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

13.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence 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.

13.03 L'Agence 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'un conseil d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC)

13.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant un conseil d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC).

13.05 L'Agence accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par un conseil d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors du processus de gestion informelle des conflits (GIC) et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

13.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence 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

13.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief ou d'une plainte de relations de travail reliée à une politique de l'Agence avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter le grief ou la plainte, l'Agence leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national ou de l'aire de compétence du représentant.

13.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a) lorsque l'Agence 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 son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national,
- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Agence, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national,
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 son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national, et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de gestion, Centre de services ou Bureau national ou de l'aire de compétence du représentant.

Séances de négociations contractuelles

13.09

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.
- b) Pour fins administratives, l'Agence continuera de payer l'employé-e et l'Alliance remboursera l'Agence ses coûts salariaux à l'intérieur de trente (30) jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

13.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence 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

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

Réunions de l'Alliance et conventions

13.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Agence 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

13.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence 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.

Postes de l'exécutif de l'Alliance et de l'Élément

13.14 À moins d'indication contraire de cet article, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, l'Agence accordera un congé non payé aux représentants qui occupent des postes au niveau de l'exécutif d'un Élément ou de l'Alliance afin de représenter des employé-e-s qui ne sont pas à l'emploi de l'Agence.

**

13.15 À compter du 1^{er} août 2018 et pour fins administratives seulement, l'Agence continuera de payer l'employé-e qui se voit accordé un congé en vertu des paragraphes 13.02, 13.10, 13.12 et 13.13. L'Alliance remboursera à l'Agence les coûts de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la

période de congé autorisée, à l'intérieur de trente (30) jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 14

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

14.01 Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur, signalent la chose à l'Agence, et celle-ci devra faire tous les efforts raisonnables 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 15

MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié, l'Agence s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Agence s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

**

15.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audience concernant une mesure disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle est informé par l'Agence qu'il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. L'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

15.03 L'Agence informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a eu lieu.

15.04 L'Agence 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.

15.05 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.

15.06 Lorsqu'un employé-e et/ou un représentant syndical est tenu d'assister à une rencontre ou enquête disciplinaire ou administrative en dehors des heures normales de travail ou durant une

période de congé saisonnier, l'Agence lui versera une rémunération comme s'il s'était présenté au travail.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE RÈGLEMENTS DES GRIEFS

16.01 Général

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux griefs individuels, de groupe ou de principe, tel qu'indiqué dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

- (a) 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.
- (b) Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Agence et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.
- (c) Selon l'article 62 des Règlements de la CRTESPF, si les parties se prévalent d'un mécanisme de gestion informelle des conflits établi en vertu de l'article 207 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) pour régler un grief, tout délai prévu dans ce présent article est suspendu jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties en avise l'autre par écrit du contraire.
- (d) Quand des griefs ou des réponses sont transmis par la poste, ils sont réputés avoir été remis le jour indiqué par le cachet postal et avoir été reçus au plus tôt à la date où ils ont été livrés ou trois (3) jours ouvrables après la date du cachet postal.
- (e) 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'Agence.
- (f) 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.
- (g) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel, collectif ou de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

16.02 Rencontre en dehors des heures de travail

Lorsque l'Agence demande la tenue, en dehors des heures normales de travail ou durant une période de congé saisonnier, d'une audition de griefs ou d'arbitrage, d'une séance de gestion informelle des conflits (GIC), d'un examen par une tierce partie indépendante (ETPI) ou d'une autre rencontre avec l'employé-e en ce qui touche le traitement d'un grief, l'Agence versera à

l'employé-e et/ou son représentant syndical une rémunération comme s'ils s'étaient présentés au travail.

16.03 Griefs individuels

- a) Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) 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'Agence a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à l'alinéa b), sous réserve que 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.
- b) L'employé-e qui désire présenter un grief individuel 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 :
 - (i) l'adresse au représentant de l'Agence autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
 - et
 - (ii) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

16.04 Étapes de la procédure de règlement des griefs

- a) Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief doit passer par les paliers suivants :
 - (i) palier 1 - Premier niveau de gestion, tel que délégué par l'Agence.
 - (ii) dernier palier - Directeur général de l'Agence ou représentant autorisé.
- b) Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au premier palier, l'Agence et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer le premier palier.
- c) Les griefs relatifs aux rétrogradations/licenciements motivés pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires seront présentés directement au dernier palier.
- d) L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou à son chef de service.

16.05 Représentants de l'Agence

L'Agence doit communiquer à l'Alliance le nom ou le titre de la personne à qui présenter un grief, à chaque palier, et doit en informer les employé-e-s au moyen d'avis affichés aux endroits les plus

susceptibles d'attirer l'attention des employé-e-s ou d'une autre façon qui pourra être déterminée par un accord entre l'Agence et l'Alliance.

16.06 Délais

- a) Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- b) Au premier palier, l'Agence répond au grief de l'employé-e dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ou si l'Agence ne répond pas dans le délai prescrit dans le présent article, il ou elle peut présenter un grief au dernier palier dans les dix (10) jours suivants.
- c) Au dernier palier, l'Agence répond au grief de l'employé-e dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.
- d) L'employé-e qui néglige de présenter son grief au dernier palier 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'a empêché de respecter les délais prescrits.

16.07 Représentation

- a) L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance.
- b) Lorsque l'Alliance représente l'employé-e, l'Agence, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, doit communiquer en même temps au représentant de l'Alliance et à l'employé-e une copie de sa décision.
- c) L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Agence au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec un représentant du Directeur général de l'Agence, c'est ce dernier qui rend la décision.

16.08 Arbitrage des griefs

- a) La décision rendue par l'Agence 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 relié à :
- (i) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou
 - (ii) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou
 - (iii) une cessation d'emploi ou une rétrogradation motivée aux termes de l'alinéa 13 (3) de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*,

auxquels cas, le grief peut être présenté à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses Règlements.

- b) 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 :
- (i) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et
 - (ii) son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

16.09 Griefs collectifs

- (a) Sous réserve des paragraphes 215 et 216 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'Alliance peut présenter un grief collectif au nom des employés-es qui se considèrent lésé-es par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition de la présente convention ou décision arbitrale.

La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Alliance du consentement de chacun des employés, selon les modalités établies à l'article 77(2) du règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Le consentement ne vaut qu'à l'égard du grief en question.

- (b) Un grief collectif doit passer par les paliers suivants :

- (i) palier 1 – Premier niveau de gestion, tel que délégué par l'Agence.
 - (ii) dernier palier - Directeur général de l'Agence ou représentant autorisé.
- (c) L'Agence doit communiquer à l'Alliance le nom ou le titre de la personne à qui présenter un grief, à chaque palier, et doit en informer les employé-e-s au moyen d'avis affichés aux endroits les plus susceptibles d'attirer l'attention des employé-e-s ou d'une autre façon qui pourra être déterminée par un accord entre l'Agence et l'Alliance.
- (d) L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Agence au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec un représentant du Directeur général de l'Agence, c'est ce dernier qui rend la décision.
- (e) (i) L'Alliance peut présenter un grief collectif au premier palier au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle elle prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- (ii) Au premier palier, l'Agence répond au grief collectif dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief à ce palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'Alliance, ou si l'Agence ne répond pas dans le délai prescrit dans le présent article, l'Alliance peut présenter son grief au dernier palier dans les dix (10) jours.
- (iii) Au dernier palier, l'Agence répond au grief collectif de l'Alliance dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief à ce palier.
- (f) Lorsque la nature du grief collectif est telle qu'une décision ne peut être rendue au premier palier, l'Agence et l'Alliance peuvent s'entendre pour supprimer le premier palier.
- (g) L'Alliance peut, par avis écrit à l'Agence, renoncer à son grief collectif.

16.10 Se retirer d'un grief collectif

- (a) Tout employé-e visé-e par le grief collectif peut, avant que la décision finale ne soit rendue, aviser l'Alliance qu'il ne désire plus y souscrire.
- (b) L'Alliance fournira aux représentants de l'Agence autorisés à traiter le grief collectif, une copie de l'avis reçu conformément au paragraphe (a) ci-dessus.
- (c) Dans ce cas, l'Alliance peut ne plus continuer le grief à l'égard de cet-te employé-e.

16.11 L'Alliance est réputée avoir renoncé à son grief collectif si elle néglige de le présenter au dernier palier dans les délais prescrits, à moins que, selon l'opinion de l'Agence, et après avoir consulté l'Alliance, l'Alliance puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'a empêché de respecter les délais prescrits.

16.12 Si la décision ou le règlement du grief collectif ne donne pas satisfaction à l'Alliance, l'Alliance peut présenter le grief à l'arbitrage.

16.13 Grievs de principe

- (a) L'Alliance et l'Agence ont chacun le droit de présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale relativement à l'un ou à l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- (b) Un grief de principe sera présenté au dernier palier de la procédure de griefs au représentant de l'Alliance ou de l'Agence, le cas échéant, ayant l'autorité de traiter ce grief. La partie qui reçoit le grief doit fournir à l'autre partie un récipissé indiquant la date à laquelle le grief a été reçu.
- (c) L'Agence et l'Alliance doivent communiquer à l'autre partie le nom et le titre ainsi que l'adresse de la personne à qui les griefs de principe peuvent être présentés.
- (d) L'Alliance ou l'Agence peuvent présenter un grief de principe de la façon prescrite à l'alinéa (a) au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'une ou l'autre prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- (e) L'Agence ou l'Alliance doit normalement répondre au grief dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief.
- (f) L'Agence ou l'Alliance, le cas échéant, peut, par avis écrit à l'autre partie, retirer un grief.
- (g) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer en arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

ARTICLE 17

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

**

17.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, 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 l'employé-e a été gracié.

17.02 L'Alliance et l'Agence 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.

17.03

- 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.

17.04 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 ou de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

ARTICLE 18 CONSULTATION MIXTE

18.01 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 en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

18.02 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'Agence le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

18.03 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 envisagés qui ne sont pas régies par la présente convention.

18.04 Sans préjuger de la position que l'Agence 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 19

SANTÉ ET SÉCURITÉ

19.01

- a) Les parties reconnaissent la Partie II du *Code canadien du travail* (CCT), ainsi que l'ensemble des dispositions et règlements découlant du Code comme étant l'autorité régissant les questions de santé et de sécurité au travail à Parcs Canada.
- b) L'Agence prend les mesures raisonnables afin d'assurer la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Elle fait bon accueil aux suggestions de l'Alliance et de ses membres à cet égard qui lui sont présentées par le biais des différents comités décrits dans la Partie II du CCT. Les parties s'engagent à développer et recommander des mesures raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

19.02 L'examen médical comme condition d'emploi

- a) Lorsque l'Agence exige que l'employé-e subisse un examen médical par un médecin compétent désigné, l'examen n'entraîne pas de frais pour l'employé-e.
- b) Dans la mesure du possible, tout rendez-vous d'examen prévu à l'alinéa a) est fixé pendant les heures de travail de l'employé-e, mais lorsqu'il est impossible de fixer un tel rendez-vous pendant les heures de travail, l'employé-e est rémunéré conformément à la convention collective pour le temps de l'examen et le temps de déplacement qui s'y rattache.
- c) L'Agence prend en charge les frais de déplacement raisonnables se rapportant à l'alinéa a) conformément à la politique sur les voyages de l'Agence.

ARTICLE 20

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 21

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 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 « K » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

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

et

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

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

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

21.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 21.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Agence 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.

21.06 Aussitôt que raisonnablement possible après le préavis donné conformément au paragraphe 21.04, l'Agence doit consulter sérieusement l'Alliance au sujet de la justification des

changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 21.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

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

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 22

DURÉE DU TRAVAIL

22.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) le « jour » est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01;
- b) la « semaine » est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h 01 le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche.
- c) Les heures de travail normales que les employé-e-s doivent exécuter par semaine doivent être celles indiquées par la lettre-code figurant dans la colonne intitulée Code des heures de travail dans l'annexe «B». Les lettres-codes doivent indiquer les heures de travail hebdomadaires normales suivantes :

Lettres-codes	Heures normales de travail hebdomadaire
X	37,5
Y	40

22.02 La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

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

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

22.04 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Agence, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Agence.

22.05

- a) Sous réserve du paragraphe 22.10, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante heures (40) (selon le Code des heures de travail), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures consécutives (selon le Code des heures de travail) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Alliance et l'Agence.

- b) Les durées du travail prévues à l'horaire hebdomadaire et à l'horaire journalier stipulées à l'alinéa 22.05 a) et au paragraphe 22.10 peuvent être modifiées par l'Agence, à la suite de consultations significatives avec l'Alliance, pour permettre de mettre en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, pourvu que le total annuel ne change pas.

22.06 Sous réserve des nécessités du service, déterminées de temps à autre par l'Agence, l'employé-e a le droit de choisir et de demander à travailler suivant un horaire flexible, entre 6 h et 18 h, qui ne lui sera pas refusé sans raison valable.

22.07 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période d'au plus de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante heures (40) (selon le Code des heures de travail) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Agence. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

22.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas des employé-e-s qui ne font pas partie de l'exploitation. L'Agence convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder des périodes de repos aux employé-e-s de l'exploitation.

22.09 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé-e conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

22.10 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- a) la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
- (i) en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine et sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) par jour;
- ou

- (ii) si ils ou elles sont des gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays d'une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines, sur une base hebdomadaire, une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) et cinq (5) jours par semaine.
- b) L'Agence fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Agence et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.
- c) Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins 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 considéré 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 désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

- d) L'Agence fait tout effort raisonnable :
 - (i) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
 - (ii) pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
 - (iii) pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
 - (iv) pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;
 - (v) pour accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

- e) Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus dans le présent paragraphe. Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'Agence et la majorité des employé-e-s touchés.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

22.11 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en oeuvre conformément aux paragraphes 22.05 b), 22.07 et 22.10 e) sont stipulées aux paragraphes 22.11 à 22.14, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

22.12 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre 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'Agence le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

22.13

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail); 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'Agence, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante heures (40) (selon le Code des heures de travail) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
- (i) La durée maximale d'un horaire pour les employé-e-s qui travaillent par poste est de six (6) mois.
- (ii) La durée maximale d'un horaire pour les employé-e-s qui travaillent de jour est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Agence de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément à l'alinéa 22.05 b), auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

22.14 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

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

b) Nombre minimum d'heures entre les postes (sous-alinéa 22.10d)(i))

Le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'applique pas.

c) Échange de postes (paragraphe 22.04)

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

d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).

(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.

e) Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 29.04 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.

f) Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 58.07 a) est convertie en heures.

g) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout 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.

22.15 Changement d'horaire de travail

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 normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une 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'Agence. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se rapporter 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.

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

Paragraphe 13.01, 13.02, 13.04, 13.05 et 13.06.

(ii) Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphe 13.09 et 13.10.

(iii) Processus de sélection du personnel

Article 46.

(iv) Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.

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

b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Agence.

ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 22.05 à 22.07. De plus, le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s classifiés dans le groupe SC.

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

23.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent 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 24

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

- a) tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 24.01 b);
- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent.
L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé.
- c) lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné à l'alinéa b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé dans le Code des heures de travail, il ou elle continue d'être rémunéré 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.

24.02 Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s travaillant comme gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines;

- a) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingt (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2) semaines et au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent;
- b) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, et au tarif double (2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le deuxième jour de repos et les jours de repos subséquents, lorsque l'horaire de travail prévoit deux (2) jours ou plus de repos contigus.

Les articles 24.03 à 24.07 s'appliquent à tous les employé-e-s qui sont assujettis à cette convention.

24.03 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.

24.04 Sous réserve des nécessités du service, l'Agence doit faire tout effort raisonnable :

- a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés, immédiatement disponibles,

et

- b) pour donner aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

24.05

- a) Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Agence le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.
- b) L'Alliance a le droit d'avoir des consultations avec le Directeur général de l'Agence ou son représentant toutes les fois qu'il est prétendu que les employé-e-s sont tenus d'effectuer un nombre déraisonnable d'heures supplémentaires.

24.06 Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Agence d'utiliser un véhicule de l'Agence 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 étant du temps de travail.

24.07 Indemnités de repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit dix (10 \$) dollars en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit dix (10 \$) dollars en remboursement des frais d'un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

25.01 Si l'employé-e est rappelé ou est tenu de rentrer au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et retourne au travail, l'employé-e a droit au plus élevé des deux montants suivants :

- (i) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel/rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,
ou
- (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) Le paiement minimum mentionné en 25.01c) (i) et c) (ii) 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 56.05 de la présente convention.

25.02 La rémunération acquise en vertu du présent article est rémunérée selon l'article 34.

25.03 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 25.01, 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'Agence 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'Agence d'utiliser un véhicule de l'Agence 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 elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

25.04 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'Agence au moment où il ou elle est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

ARTICLE 26 DISPONIBILITÉ

26.01 Lorsque l'Agence 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 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.

26.02 L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour être en disponibilité doit pouvoir être rejoint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Agence s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

26.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

26.04 La rémunération acquise en vertu du présent article est rémunérée selon l'article 34.

ARTICLE 27

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

27.01 Sous réserve du paragraphe 27.02, les jours suivants sont des 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) le lendemain de Noël,
- k) un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Agence, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Agence, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- l) un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

27.02

- a) 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 13, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.
- b) Nonobstant l'alinéa a), un employé-e saisonnier est rémunéré pour un jour férié désigné payé qui suit ou qui précède immédiatement la date à laquelle il ou elle est Reporté à l'effectif (RPE) ou de Temporairement rayé de l'effectif (TRE).

27.03 Jour férié qui coïncide avec un jour de repos

- a) Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 27.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier 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 27.01 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.

27.04 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 27.03,

- 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.

27.05

- 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'article 22 et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
- b) Les primes spécifiées à l'alinéa a) donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.
- 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 à l'alinéa 24.01 b), il ou elle 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 taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

27.06 Jour férié qui coïncide 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.

Travail accompli un jour férié

27.07 Sous réserve des nécessités du service, l'Agence ne demande pas à l'employé-e de travailler et le 25 décembre et le 1^{er} janvier pendant la période des fêtes.

ARTICLE 28 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

28.02 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 employé-e qui travaille par poste) pour remplir leurs obligations religieuses.

28.03 Nonobstant le paragraphe 28.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Agence, 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'Agence. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Agence.

**

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

ARTICLE 29 TEMPS DE DÉPLACEMENT

29.01 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.

29.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Agence, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

29.03 Aux fins des paragraphes 29.02 et 29.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a) 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 jusqu'au point de départ, tel que déterminé par l'Agence,
- b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Agence, 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.
- c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Agence 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'Agence.

29.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (i) 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
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires 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 désigné 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.

29.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de

logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,

ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 27, Jours fériés désignés payés, et à l'article 24, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

29.06 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 est tenu par l'Agence d'y assister.

29.07 La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 34.

29.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail habituel en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 34.
- d) 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.

29.09 Zone fermée

Lorsque l'Agence demande à un-e employé-e de voyager à l'intérieur d'une « zone fermée », le temps consacré au transport à l'intérieur de cette zone sera considéré comme du temps de travail.

Aux fins de cet article, une « zone fermée » désigne toute zone qui est déclarée fermée par l'autorité responsable.

ARTICLE 30
AVIS DE MUTATION

30.01 Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation du lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de l'Agence, est communiqué à l'employé-e. Ce préavis est normalement donné au moins un (1) mois à l'avance.

CHAPITRE IV – CONGÉS

ARTICLE 31

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

31.01

- 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 jour, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).
- 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 44, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

31.02 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 des raisons autres 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.

31.03 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.

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

31.05 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.

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

31.07 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Agence 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 sa lettre d'offre à la date de sa cessation d'emploi.

31.08 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'Agence est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Agence.

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

ARTICLE 32 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

32.01 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

32.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) de rémunération, tout-e employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) ou treize virgule trois trois (13,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) treize virgule sept cinq (13,75) ou quatorze virgule six sept (14,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) ou quinze virgule trois trois (15,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) ou seize virgule six sept (16,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) ou dix-huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

32.03

- a)
 - (i) Aux fins du paragraphe 32.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entre 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 l'Agence ou la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui touche une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans l'Agence pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 57.04 à 57.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté l'Agence.
 - (ii) Aux fins du paragraphe 32.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.
- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un-e employé-e qui fut membre d'une unité de négociation dans la fonction publique avant le 31 mai 1990 conserve, aux fins « du service » et pour établir son admissibilité au congé annuel en vertu du présent alinéa, ses anciennes périodes de service qui furent précédemment qualifiées comme faisant partie de la période d'emploi continu et ce, jusqu'au moment où son emploi dans la fonction publique se termine.
- c) Le service mentionné en a) ci-haut est réputé inclure tout bris d'emploi entre des périodes d'emploi étudiant ou de durée déterminée avec Parcs Canada qui ne sont pas séparées par une période de plus d'une année civile sans emploi.

32.04 L'employé-e a droit aux congés annuel payés 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

32.05

- 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'Agence 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 qu'il a précédemment approuvée par écrit;
- (iv) fournir, au moins quatre (4) semaines à l'avance, à l'employé-e un avis écrit de la période fixée pour un congé annuel.

32.06 L'Agence donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Agence doit en fournir la raison par écrit.

32.07 Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé-e bénéficie :

- a) d'un congé de deuil payé,
ou
- b) d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,
ou
- c) d'un congé de maladie sur présentation 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'Agence l'approuve, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

32.08 Paiements anticipés

- a) L'Agence 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'elle 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.

32.09 Rappel pendant le congé annuel payé

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou payé, un-e employé-e est rappelé-e 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 l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Agence exige normalement.
- b) L'employé-e n'est pas tenu-e pour être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

32.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'Agence annule ou modifie la période de congé annuel qu'elle avait précédemment approuvée par écrit, l'Agence 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'Agence. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies.

Report et épuisement des congés annuels

32.11

- a) Lorsque au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail), est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de 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 deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail) 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 sont 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 sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée dans la lettre d'offre de son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.
- c) Le maximum de congés accumulés par l'employé-e est 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'Agence 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.

Congé au moment de la cessation d'emploi

32.12 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 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 sa lettre d'offre.

32.13 Nonobstant le paragraphe 32.12, tout employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé, pour abandon de son emploi a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 32.12 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.

32.14 Lorsque l'employé-e le demande, l'Agence 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 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.

32.15 Nomination à un poste provenant de ou chez un autre employeur de la fonction publique

- a) Nonobstant le paragraphe 32.12, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

- b) L'Agence accepte de reconnaître les crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail) d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) afin d'occuper un poste à l'Agence, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

ARTICLE 33

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

33.01

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) 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'une heure virgule deux cinq (1,25) ou d'une heure virgule trois trois (1,33) (selon le Code des heures de travail) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue 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 utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) ou cent-vingt (120) heures (selon le Code des heures de travail) de crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution des congés de maladie

33.02 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'Agence 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.

33.03

- a) À moins d'indication contraire de la part de l'Agence, 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'Agence, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 33.02a).

- b) Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical pour satisfaire aux exigences de l'alinéa 33.02a), l'Agence lui rembourse les frais engagés aux fins de l'émission de ce certificat sur présentation d'une pièce justificative.

33.04 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 33.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Agence pour une période maximale de cent quatre-vingt sept virgule cinq (187,5) ou deux cents (200) heures (selon le Code des heures de travail), sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

33.05 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.

33.06 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'Agence l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

33.07

- a) Les crédits de congé de maladie acquis durant une période d'emploi antérieure dans la fonction publique mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle reçoit une lettre d'offre de l'Agence dans les deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminé à l'Agence lui sont rendus si l'employé-e est réengagé(e) à l'Agence au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

33.08 L'Agence convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité avant la date à laquelle il ou elle aurait 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 36.

33.09 Employé-e d'un autre employeur de la fonction publique

L'Agence accepte de reconnaître les crédits de congé de maladie non utilisés d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) afin d'occuper un poste à l'Agence.

ARTICLE 34

CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

34.01

- a) Le temps supplémentaire, le temps de déplacement rémunéré en temps supplémentaire, le temps de disponibilité, le rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail et la prime pour le travail effectué lors d'un jour férié désigné donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, il peut être compensé au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Agence s'efforce de verser ces rémunérations en espèces au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.
- c) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Agence accordera les congés compensatoires aux moments où l'employé-e les demande.
- d) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, les congés compensatoires accumulés peuvent être payés en entier ou en partie, une fois par année financière, au taux de salaire en vigueur au moment de la demande. Une telle demande ne sera pas refusée sans motifs valables.
- e) Les congés compensatoires mérités dans une année financière et inpayés au 30 septembre de l'année financière suivante seront payés au taux de salaire de l'employé-e en vigueur le 30 septembre.

34.02 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé-e bénéficie :

- a) d'un congé de deuil payé,
ou
- b) d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille sur présentation d'un certificat médical,

ou
- c) d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

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

ARTICLE 35

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

35.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) ou quatre (4) heures (selon le Code des heures de travail) sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

35.02 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 36

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

36.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Agence 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'Agence 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 37

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

37.01 Congé de maternité et congé parental non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris l'enfant d'un conjoint ou d'une conjointe de droit commun) ou 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 commencent le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas a) et b):

(i) lorsque l'enfant de l'employé-e est hospitalisé et que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé,

ou

(ii) lorsque l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et qu'elle ou il retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la période durant laquelle l'enfant est hospitalisé,

la période de congé de maternité et/ou de congé parental non-payé prévue dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'est pas en congé de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines pour le congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit prendre fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde de l'employé-e.

d) L'Agence peut exiger un certificat de naissance, une preuve d'adoption ou un certificat médical attestant l'état de grossesse de l'employé-e.

e) Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental non payé.

f) Le congé accordé en vertu de cette clause 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.

(g) 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 33 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de

maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- (h) L'Agence 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.

**

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

- a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après, si elle ou il:
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé
 - (ii) fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations de maternité, des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime de l'Assurance-Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,et
 - (iii) signe une entente avec l'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.
- b) L'employé-e qui ne retourne pas au travail ou qui y retourne sans toutefois travailler toute la période stipulée au sous-alinéa (a) (iii) doit rembourser l'Agence au pro-rata comme suit :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)
[période totale à travailler précisée en a)(iii)]

- c) Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :
 - (i) décès;
 - (ii) mise en disponibilité;

- (iii) départ anticipé par suite d'un manque de travail ou la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a) (iii);
 - (iv) fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est rengagé par l'Agence ou une autre organisation énumérée dans les annexes I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou l'Agence du revenu du Canada dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a) (iii);
 - (v) l'employé-e est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou
 - (vi) l'employé-e occupe un poste au sein d'un organisme visé par les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) qui satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii).
- d) Pour les besoins sous-alinéa a)(iii)et de l'alinéa b), 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 au sous-alinéa a)(iii), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division b).
- e) Les indemnités de maternité ou parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité et 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) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations auxquelles elle ou il a droit 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 de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- (iv) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non-payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- (v) dans le cas de l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que l'employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa (e)(iv) pour le même enfant.

- f) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa e)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Les corrections seront faites lorsqu'elle ou il fournira la preuve que des prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption lui sont versées au titre de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- g) L'indemnité de maternité ou parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa e) ci-dessus, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle ou il pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- h) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa e) 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 et/ou du congé parental non payé;

 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel ou en combinant du travail à temps partiel et du travail à temps plein au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé, 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.

- i) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa h) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.
- j) Nonobstant l'alinéa i), et sous réserve du sous-alinéa h)(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 de maternité et/ou du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle ou il touchait ce jour-là.
- k) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il reçoit une indemnité de maternité ou parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- l) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- m) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parentale.

37.03 Indemnité spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité de l'Assurance Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale concernant les indemnités de maternité, paternité, parentale ou d'adoption uniquement parce que, elle ou il touche des prestations auxquelles elle ou il 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*, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé reçoit, pour chaque semaine où elle ou il ne touche pas d'indemnité de maternité, paternité, adoption et/ou parentale pour le motif mentionné dans cette clause, 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 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il aurait eu droit à des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec, si elle ou il n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-hauts.

ARTICLE 38

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

38.01 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'Agence 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.

38.02 La demande dont il est question au paragraphe 38.01 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'Agence peut obtenir un avis médical indépendant.

38.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Agence étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 38.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé-e a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Agence :

a) modifie ses tâches ou la réaffecte,

ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

**

38.05 Lorsque l'Agence 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'Agence en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

38.06 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'Agence 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.

ARTICLE 39

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

39.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.

39.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), 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.

39.03 Sous réserve du paragraphe 39.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Agence 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) le congé accordé en vertu du présent article est 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 prévu de manière à assurer la prestation continue des services.
- (e) Congé de compassion
 - (i) Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - (ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
 - (iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
 - (iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

39.04 L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Agence.

39.05 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes applicables ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Dispositions transitoires

39.06

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

- a) L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, 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 conformément aux dispositions de la convention précédente, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.
- b) L'employé-e qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour 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 conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

ARTICLE 40

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

40.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait et l'enfant en tutelle de l'employé-e), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, grands-parents et petits-enfants de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.

40.02 La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.

**

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g) sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon de Code des heures de travail) des trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon de Code des heures de travail) précisées au paragraphe 40.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

41.01 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 à l'Agence. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne

peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou de paternité sans le consentement de l'Agence.

ARTICLE 42

CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

42.01 Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Agence un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) aux fins de contracter mariage.

42.02 Là où le mariage de personnes de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Agence un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le conjoint ou la conjointe, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante (40) heures (suivant le Code des heures de travail de l'employé-e) pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

42.03 L'employé-e ne peut pas bénéficier d'un congé payé conformément à la fois à l'article 42.01 et l'article 42.02 pour une union avec la même personne.

42.04 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 prévu aux paragraphes 42.01 et 42.02 qui précèdent, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Agence sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

ARTICLE 43

CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DE LA CONJOINTE

43.01 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 ou la conjointe est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont le conjoint ou la conjointe est réinstallé temporairement.

ARTICLE 44

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

44.01 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 soeur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (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 ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

**

44.02

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de (5) jours de travail.
- c) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - (i) La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - (ii) La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 - (iii) L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

44.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe.

**

44.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 44.02(a) et 44.03, 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.

**

44.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Agence 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 44.02(a) et 44.03.

ARTICLE 45 CONGÉ POUR COMPARUTION

45.01 L'Agence 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, sur citation ou sur un autre moyen légal, comme témoin à une procédure qui a lieu à laquelle il ou elle n'est pas une partie :
 - (i) devant une cour de justice, ou sur son autorisation, 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 46 CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

46.01 Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus de recours là où il s'applique, pour remplir un poste dans l'Agence ou dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de

la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Agence juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

ARTICLE 47

CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Généralités

47.01 Les parties reconnaissent qu'afin de maintenir et d'améliorer leurs connaissances professionnelles, les employé-e-s, de temps à autre, doivent avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article.

Congé d'études

47.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, 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 dans 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'Agence exige ou que l'Agence prévoit fournir.

47.03 À la discrétion de l'Agence, 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'Agence, 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.

47.04 À la discrétion de l'Agence, 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.

47.05

- 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'Agence 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'Agence 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 ou elle rembourse à l'Agence 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'Agence.

Congé d'examen payé

47.06 À la discrétion de l'Agence, 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. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Agence, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

Perfectionnement professionnel

47.07 Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Agence, 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 du perfectionnement professionnel :

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

47.08 À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 47.07 ou 47.10. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 24, Heures supplémentaires, et de l'article 29, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent paragraphe.

47.09 Les employé-e-s en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Agence juge justifiées.

**

47.10 Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité :

- a) de participer à des ateliers, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif;

- b) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'Agence;
- c) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé-e qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Agence, ces recherches permettront à l'employé-e de mieux remplir ses tâches actuelles.

47.11 L'employé-e qui demande d'assister ou qui est invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.

47.12 L'employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Agence pour représenter les intérêts de l'Agence est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'Agence défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé-e est obligé d'y assister.

ARTICLE 48

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

48.01 L'Agence 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.

**

48.02 Congés de bénévolat et personnel

Au cours d'un exercice financier, l'employé-e n'a droit qu'à un maximum de quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) de congés de bénévolat et personnel combiné.

À compter du 1^{er} avril 2018, le congé de bénévolat est supprimé de la convention collective.

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Agence et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) ou trois virgule sept cinq (3,75) ou quatre (4) heures chacune.

- b) Les employé-e-s qui travaillent moins que douze (12) semaines au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).
- c) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Agence. Cependant, l'Agence fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 49

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

49.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Agence 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'Agence.

ARTICLE 50

EXPOSÉ DES FONCTIONS

50.01 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 51

FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

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

51.02 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.

51.03 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 ou elle 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.

51.04 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.

51.05

a) L'employé-e fournit à l'Agence 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'Agence une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

51.06 Frais de déplacement occasionnés par un congé ou la cessation de fonctions

Lorsqu'un employé-e en service sur un navire qui n'est pas à son port d'attache,

- a) est autorisé à prendre un congé en vertu des dispositions de l'article 32, Congé annuel payé, ou de l'article 44, Congé de deuil payé, l'Agence paie les frais de déplacement aller-retour, tels qu'elle les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'attache du navire ou le lieu de résidence habituel de l'employé-e, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu;
- b) cesse d'exercer ses fonctions pour cause de départ à la retraite, de congédiement ou de mise en disponibilité, l'Agence paie les frais de déplacement, tels qu'elle les définit normalement, entre le point de débarquement et le port d'engagement de l'employé-e ou son lieu de résidence habituel, l'itinéraire le moins coûteux devant être retenu.

ARTICLE 52

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

52.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, une copie de l'évaluation doit lui être remise. Ce dernier doit avoir l'occasion de signer l'évaluation afin d'indiquer qu'il en a pris connaissance. La signature de l'employé-e sur l'évaluation ne signifie pas qu'il y a souscrit.
- b) Le ou les représentant-s de l'Agence qui évalueront le 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 à l'évaluation officielle.
- d) Si l'employé-e n'est pas satisfait-e des résultats de la rencontre de son évaluation officielle du rendement, il ou elle a le droit de demander une réunion de suivi et d'être accompagné-e d'un représentant syndical.

52.02

- a) Avant l'évaluation officielle de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :

- i) une explication du processus utilisé pour l'évaluation;
 - ii) tout formulaire ou document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'évaluation.
- b) Si, pendant l'évaluation officielle de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

52.03

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

52.04

L'employé-e recevra une copie de tout rapport qui porte sur son rendement ou sa conduite destiné à son dossier personnel.

ARTICLE 53 PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

53.01 L'Agence convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par l'employé-e dans le cadre de ses fonctions sont conservés dans les dossiers pertinents de l'Agence pendant la durée normale de ces dossiers. L'Agence n'interdira pas sans motif valable l'autorisation de les publier. À la discrétion de l'Agence, la qualité d'auteur sera reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications de l'Agence.

53.02 Lorsque l'employé-e agit comme auteur unique, comme coauteur ou comme rédacteur d'une publication originale, sa qualité d'auteur ou de rédacteur figure normalement sur la page titre de cette publication.

53.03

- a) L'Agence peut proposer d'apporter certaines modifications aux documents et peut refuser l'approbation de publier une publication de l'employé-e.
- b) Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, le ou les auteurs doivent en être informés.
- c) Lorsque l'Agence désire faire des changements dans les documents présentés pour publication et que l'auteur n'est pas d'accord, si ce dernier le demande, son nom ne sera pas mentionné.

ARTICLE 54

DROITS D'INSCRIPTION

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

L'employé-e n'est pas remboursé en vertu du présent article pour le coût d'un permis de conduire normal. Il ou elle bénéficie d'un remboursement complet si une classe spéciale de permis de conduire est requise.

**

54.02 L'Alliance et l'Agence ont accepté de prévoir une indemnité professionnelle à payer conformément aux conditions suivantes. Sur réception d'une preuve de paiement, l'Agence remboursera à un(e) employé-e les frais d'inscription annuels que l'employé-e a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (CMA), à l'Association des comptables généraux agréés (CGA) ou à l'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA). Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures. Le remboursement visé par le présent article inclut l'assurance payable comme une exigence pour maintenir le titre professionnel jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75 \$) excluant toute assurance facultative qui peut être offerte pour la pratique dans le secteur privé.

54.03 Les cotisations dont il est question à l'article 10, Précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

ARTICLE 55

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

55.01 Lorsque l'Agence 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.

CHAPITRE VI - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 56

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

56.01 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'article 22, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Généralités

56.02 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 à trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail).

56.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux alinéas b) et c) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

56.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures pendant la semaine (selon le Code des heures de travail).

Champ d'application particulier de la présente convention

56.05 Rappel au travail et Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 56.04, lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour être rémunéré conformément au paragraphe 25.01, et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jours fériés désignés

56.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

56.07 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 27.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) et au tarif double (2) par la suite.

56.08 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 27.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 56.07, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

56.09 Congé annuel

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 tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 32.02 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 neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) ou treize virgule trois trois (13,33) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) ou quatorze virgule six sept (14,67) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) ou quinze virgule trois trois (15,33) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) ou seize virgule six sept (16,67) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) ou dix-huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

56.10 Congé 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.

56.11 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 56.09 et 56.10, 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 aurait droit un employé-e à temps plein.

56.12 Congé de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 56.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à l'article 44, Congé de deuil payé.

56.13 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 57, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

CHAPITRE VII - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 57

INDEMNITÉ DE DÉPART

57.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 57.02, 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 sa lettre d'offre.

a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

c) Décès

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d) Renvoi pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, 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, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

57.02 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 57.01 et 57.04.

**

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et versé en vertu des paragraphes 57.04 à 57.07 de l'appendice S ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

**

57.03 Nomination à un poste chez un employeur différent

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme de la fonction publique touche toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice S.

**

57.04 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice S.

ARTICLE 58 ADMINISTRATION DE LA PAYE

58.01 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.

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

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste dans lequel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique sa lettre d'offre;

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique sa lettre d'offre, si cette classification et celle du poste dans lequel il ou elle est nommé ne concordent pas.

58.03

- a) Les taux de salaire fixés à l'Annexe « A » prennent effet aux dates précisées.
- b) Dans l'éventualité où les taux de salaire fixés à l'Annexe « A » ont une date d'entrée en vigueur qui précède la date de signature de cette convention, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (vi), « période rétroactive » signifie la période débutant à la date de prise d'effet de la révision jusqu'à celle du jour précédant la signature de cette convention, inclusivement, ou celle où un jugement arbitral à cet effet est rendu;
 - (ii) une révision rétroactive à la hausse des taux de salaire s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des employés qui avaient la condition d'employé d'un des groupes visés par l'article 8 de cette convention durant la période rétroactive couverte;
 - (iii) 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)(ii), l'Agence 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'Agence étant dégagée de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
 - (iv) en ce qui a trait aux nominations initiales effectuées durant la période rétroactive, le taux de salaire à retenir parmi les taux de salaire révisés est celui qui apparaît immédiatement sous le taux de salaire reçu avant la révision;
 - (v) en ce qui a trait aux promotions, rétrogradations, mutations, transferts ou affectations intérimaires en vigueur durant la période rétroactive, le taux de salaire est recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en employant les taux de salaire révisés. Si le taux de salaire recalculé est inférieur au taux de salaire que recevait l'employé précédemment, le taux de salaire révisé est le taux le plus près, sans y être inférieur, au taux de

salaire que recevait l'employé avant la révision. Cependant, dans l'éventualité où le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle de salaire, le nouveau taux est le taux de salaire apparaissant immédiatement sous le taux de salaire que recevait l'employé avant la révision;

- (vi) aucun versement ne sera fait ni avis donné en vertu de l'alinéa 58.03 b) lorsqu'il s'agit d'un montant égal ou inférieur à un dollar (1,00 \$).

58.04 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.

58.05 L'Agence convient d'adopter le protocole d'accord signé par le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le 9 février 1982, à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

58.06 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 oeuvre par l'Agence, celle-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.

58.07 Rémunération d'intérim

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Agence d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions :
 - (i) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique «X» (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs;
 - (ii) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique «Y» (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins un (1) jour de travail ou poste.

L'employé-e 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.

- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

58.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Agence 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.

Non cumul des paiements

58.09 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours de congé désignés payés et les indemnités de disponibilité, de rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail, 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 59 INDEMNITÉS

59.01 Indemnité de plongée

- a) Les employé-e-s qui, de par les fonctions de leur poste, doivent faire de la plongée (selon la définition de ce mot figurant ci-après) touchent une indemnité de vingt-cinq dollars (25 \$) l'heure. L'indemnité minimale est :
 - (i) scaphandre autonome : 2 heures;
 - (ii) scaphandre classique : 4 heures.
- b) 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.
- c) Une plongée correspond à la durée totale d'une ou plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles l'employé-e est tenu de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome ou d'une source d'oxygène de surface.

59.02 Indemnité de travail salissant

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, 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 être préalablement approuvées par l'Agence avant que débute le travail.

ARTICLE 60 MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 61
DURÉE DE LA CONVENTION

**

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août 2018.

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

**

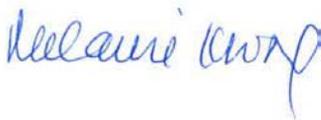
61.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

Agence Parcs Canada



Daniel Watson



Melanie Kwong



Nathalie Gauthier



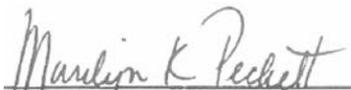
Ghislaine Lalonde



Jewel Cunningham



Brenda DeMone



Marilyn Peckett



Karen Jans

Alliance de la fonction publique du Canada



Brenda Shillington



Janson LaBond



Omar Murray



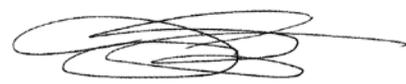
Daniel Britton



Angela Decker



Loretta Moar



Jennifer Legue



Daniel Toutant

Jack Norris

Jack Norris

Jamey Mills

Jamey Mills

APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

**

Page :

Groupe Architecture et urbanisme (AR).....	
Groupe Services administratifs (AS).....	
Groupe Sciences biologiques (BI).....	
Groupe Commerce (CO).....	
Groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR).....	
Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS).....	
Groupe Dessin et illustrations (DD).....	
Groupe Économique et services de sciences sociales (EC).....	
Groupe Éducation (ED).....	
Groupe Soutien technologique et scientifique (EG).....	
Groupe Électronique (EL).....	
Groupe Génie et arpentage (EN).....	
Groupe Économique, sociologie et statistique (ES).....	
Groupe Gestion financière (FI).....	
Groupe Sciences forestières (FO).....	
Groupe Manœuvres et hommes de métiers (GL) (tous les sous- groupes).....	
Groupe Services divers (GS) (tous les sous-groupes).....	
Groupe Techniciens divers (GT).....	
Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes (HP).....	
Groupe Recherche historique (HR).....	
Groupe Services d'information (IS).....	
Groupe Bibliothéconomie (LS).....	
Groupe Sciences physiques (PC).....	
Groupe Achats et approvisionnement (PG).....	

- Groupe Administration des programmes (**PM**).....
- Groupe Photographie (**PY**).....
- Groupe Équipages de navires (**SC**).....
- Groupe Recherche scientifique (**SE**).....
- Groupe Soutien des sciences sociales (**SI**).....
- Groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie (**ST**).....

AR - ARCHITECTURE ET URBANISME

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 - Restructuration
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 1.25%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015 1.25%
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 1.25%
- D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 1.25%

AR-01

De:	\$	31999	À:	50578
À:	X	37769	À:	56251
	A	38241	À:	56954
	B	38719	À:	57666
	C	39203	À:	58387
	D	39693	À:	59117

AR-02

De:	\$	52504	54924	57336	59747	62159	64578
À:	X	59906	62313	64717	67111	69514	71918
	A	60655	63092	65526	67950	70383	72817
	B	61413	63881	66345	68799	71263	73727
	C	62181	64680	67174	69659	72154	74649
	D	62958	65489	68014	70530	73056	75582

AR-03

De:	\$	64193	66906	69608	72304	74472	76639
À:	X	73509	76207	78894	81578	83737	85889
	A	74428	77160	79880	82598	84784	86963
	B	75358	78125	80879	83630	85844	88050
	C	76300	79102	81890	84675	86917	89151
	D	77254	80091	82914	85733	88003	90265

AR-04

De:	\$	72347	75293	78239	81180	83617	86047
À:	X	83205	86136	89068	91996	94418	96837
	A	84245	87213	90181	93146	95598	98047
	B	85298	88303	91308	94310	96793	99273
	C	86364	89407	92449	95489	98003	100514
	D	87444	90525	93605	96683	99228	101770

AR-05

De:	\$	81176	84510	87845	91173	93910	96644
À:	X	93417	96733	100049	103364	106082	108802
	A	94585	97942	101300	104656	107408	110162
	B	95767	99166	102566	105964	108751	111539
	C	96964	100406	103848	107289	110110	112933
	D	98176	101661	105146	108630	111486	114345

AR-06

De:	\$	90712	94163	97620	101081	104111	107140
À:	X	103903	107339	110778	114221	117237	120251
	A	105202	108681	112163	115649	118702	121754
	B	106517	110040	113565	117095	120186	123276
	C	107848	111416	114985	118559	121688	124817
	D	109196	112809	116422	120041	123209	126377

AR-07

De:	\$	97345	101083	104841	108600	114847	121096
À:	X	112105	115824	119563	123300	129518	135735
	A	113506	117272	121058	124841	131137	137432
	B	114925	118738	122571	126402	132776	139150
	C	116362	120222	124103	127982	134436	140889
	D	117817	121725	125654	129582	136116	142650

AS - GROUPE DE SERVICES ADMINISTRATIFS**Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

AS-Perfectionnement

De:	\$	31078	À:	46581
À:	A	31466	À:	47163
	B	31859	À:	47753
	X	32018	À:	47992
	C	32418	À:	48592
	D	32823	À:	49199

AS-01

De:	\$	48948	50809	52737	54743
À:	A	49560	51444	53396	55427
	B	50180	52087	54063	56120
	X	50431	52347	54333	56401
	C	51061	53001	55012	57106
	D	51699	53664	55700	57820

AS-02

De:	\$	54543	56612	58764
À:	A	55225	57320	59499
	B	55915	58037	60243
	X	56195	58327	60544
	C	56897	59056	61301
	D	57608	59794	62067

AS-03

De:	\$	58460	60682	62990
À:	A	59191	61441	63777
	B	59931	62209	64574
	X	60231	62520	64897
	C	60984	63302	65708
	D	61746	64093	66529

AS-04

De:	\$	63861	66287	69006
À:	A	64659	67116	69869
	B	65467	67955	70742
	X	65794	68295	71096
	C	66616	69149	71985
	D	67449	70013	72885

AS-05

De:	\$	76239	79136	82422
À:	A	77192	80125	83452
	B	78157	81127	84495
	X	78548	81533	84917
	C	79530	82552	85978
	D	80524	83584	87053

AS-06

De:	\$	84920	88148	91612
À:	A	85982	89250	92757
	B	87057	90366	93916
	X	87492	90818	94386
	C	88586	91953	95566
	D	89693	93102	96761

AS-07

De:	\$	89390	92787	96313	99204	102208
À:	A	90507	93947	97517	100444	103486
	B	91638	95121	98736	101700	104780
	X	92096	95597	99230	102209	105304
	C	93247	96792	100470	103487	106620
	D	94413	98002	101726	104781	107953

AS-08

De:	\$	92298	À:	108639
À:	A	93452	À:	109997
	B	94620	À:	111372
	X	95093	À:	111929
	C	96282	À:	113328
	D	97486	À:	114745

BI - SCIENCES BIOLOGIQUES
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 1.25%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015 1.25%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 1.25%
- D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 1.25%

BI-01

De:	\$	30878	À:	53385 *	54466	56577	58686	60799	62913	65023
À:	A	31264	À:	54052 *	55147	57284	59420	61559	63699	65836
	B	31655	À:	54728 *	55836	58000	60163	62328	64495	66659
	X	31655	À:	54728 *	58000	60163	62328	64495	66659	68372
	C	32051	À:	55412 *	58725	60915	63107	65301	67492	69227
	D	32452	À:	56105 *	59459	61676	63896	66117	68336	70092

*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

BI-02

De:	\$	58002	60722	63439	66176	68882	71463	75218	78981
À:	A	58727	61481	64232	67003	69743	72356	76158	79968
	B	59461	62250	65035	67841	70615	73260	77110	80968
	C	60204	63028	65848	68689	71498	74176	78074	81980
	D	60957	63816	66671	69548	72392	75103	79050	83005

BI-03

De:	\$	69684	72951	76225	79487	82759	86020	87862	89708
À:	A	70555	73863	77178	80481	83793	87095	88960	90829
	B	71437	74786	78143	81487	84840	88184	90072	91964
	X	74786	78143	81487	84840	88184	90072	91964	93316
	C	75721	79120	82506	85901	89286	91198	93114	94482
	D	76668	80109	83537	86975	90402	92338	94278	95663

BI-04

De:	\$	87240	90491	93737	96991	100240			
À:	A	88331	91622	94909	98203	101493			
	B	89435	92767	96095	99431	102762			
	X	92767	96095	99431	102762	106225	110230		
	C	93927	97296	100674	104047	107553	111608		
	D	95101	98512	101932	105348	108897	113003		

BI-05

De:	\$	96243	100211	104182	108150	112119			
À:	A	97446	101464	105484	109502	113520			
	B	98664	102732	106803	110871	114939			
	X	102732	106803	110871	114939	117203	120309		
	C	104016	108138	112257	116376	118668	121813		
	D	105316	109490	113660	117831	120151	123336		

CO - COMMERCE
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 1.25%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015 1.25%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 1.25%
- D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 1.25%

CO-PERFECTIONNEMENT

De:	\$	27626	À:	59224 *
À:	A	27971	À:	59964 *
	B	28321	À:	60714 *
	C	28675	À:	61473 *
	D	29029	À:	62232 *

*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

CO-01

De:	\$	51376	53804	56227	58659	61071	63506	65928	68353
À:	A	52018	54477	56930	59392	61834	64300	66752	69207
	B	52668	55158	57642	60134	62607	65104	67586	70072
	C	53326	55847	58363	60886	63390	65918	68431	70948
	D	53993	56545	59093	61647	64182	66742	69286	71835

CO-02

De:	\$	66974	70464	73949	77442	80925	84416	87896	91393	94880
À:	A	67811	71345	74873	78410	81937	85471	88995	92535	96066
	B	68659	72237	75809	79390	82961	86539	90107	93692	97267
	X	70032	73682	77325	80978	84620	88270	91909	95566	99212
	C	70907	74603	78292	81990	85678	89373	93058	96761	100452
	D	71793	75536	79271	83015	86749	90490	94221	97971	101708

CO-03

De:	\$	82085	85969	89854	93734	97616	101499	105150
À:	A	83111	87044	90977	94906	98836	102768	106464
	B	84150	88132	92114	96092	100071	104053	107795
	C	85202	89234	93265	97293	101322	105354	109142
	D	86267	90349	94431	98509	102589	106671	110506

CO-04

De:	\$	93717	97962	102158	106111	110056	113999
À:	A	94888	99187	103435	107437	111432	115424
	B	96074	100427	104728	108780	112825	116867
	C	97275	101682	106037	110140	114235	118328
	D	98491	102953	107362	111517	115663	119807

CR - COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

CR-01

De:	\$	33230	33922	34627	35325	36012	36715
À:	A	33645	34346	35060	35767	36462	37174
	B	34066	34775	35498	36214	36918	37639
	X	34236	34949	35675	36395	37103	37827
	C	34664	35386	36121	36850	37567	38300
	D	35097	35828	36573	37311	38037	38779

CR-02

De:	\$	36070	36903	37721	38546
À:	A	36521	37364	38193	39028
	B	36978	37831	38670	39516
	X	37163	38020	38863	39714
	C	37628	38495	39349	40210
	D	38098	38976	39841	40713

CR-03

De:	\$	40909	41985	43055	44130
À:	A	41420	42510	43593	44682
	B	41938	43041	44138	45241
	X	42148	43256	44359	45467
	C	42675	43797	44913	46035
	D	43208	44344	45474	46610

CR-04

De:	\$	45329	46532	47734	48928
À:	A	45896	47114	48331	49540
	B	46470	47703	48935	50159
	X	46702	47942	49180	50410
	C	47286	48541	49795	51040
	D	47877	49148	50417	51678

CR-05

De:	\$	49540	50902	52271	53633
À:	A	50159	51538	52924	54303
	B	50786	52182	53586	54982
	X	51040	52443	53854	55257
	C	51678	53099	54527	55948
	D	52324	53763	55209	56647

CR-06

De:	\$	56387	57871	59339	60825
À:	A	57092	58594	60081	61585
	B	57806	59326	60832	62355
	X	58095	59623	61136	62667
	C	58821	60368	61900	63450
	D	59556	61123	62674	64243

CR-07

De:	\$	62546	64276	66011	67760
À:	A	63328	65079	66836	68607
	B	64120	65892	67671	69465
	X	64441	66221	68009	69812
	C	65247	67049	68859	70685
	D	66063	67887	69720	71569

CS - GESTION DES SYSTÈMES D'ORDINATEUR

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	1.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

CS-01

De:	\$	53619	55604	57587	59559	61527	63501	65467	67435
À:	A	54289	56299	58307	60303	62296	64295	66285	68278
	B	54968	57003	59036	61057	63075	65099	67114	69131
	X	55518	57573	59626	61668	63706	65750	67785	69822
	C	56212	58293	60371	62439	64502	66572	68632	70695
	D	56915	59022	61126	63219	65308	67404	69490	71579

CS-02

De:	\$	66395	68519	70647	72774	74899	77026	79154	81282
À:	A	67225	69375	71530	73684	75835	77989	80143	82298
	B	68065	70242	72424	74605	76783	78964	81145	83327
	X	68746	70944	73148	75351	77551	79754	81956	84160
	C	69605	71831	74062	76293	78520	80751	82980	85212
	D	70475	72729	74988	77247	79502	81760	84017	86277

CS-03

De:	\$	78417	81118	83820	86525	89230	91932	94633	97332
À:	A	79397	82132	84868	87607	90345	93081	95816	98549
	B	80389	83159	85929	88702	91474	94245	97014	99781
	X	81193	83991	86788	89589	92389	95187	97984	100779
	C	82208	85041	87873	90709	93544	96377	99209	102039
	D	83236	86104	88971	91843	94713	97582	100449	103314

CS-04

De:	\$	90001	93100	96199	99294	102393	105492	108588	111693
À:	A	91126	94264	97401	100535	103673	106811	109945	113089
	B	92265	95442	98619	101792	104969	108146	111319	114503
	X	93188	96396	99605	102810	106019	109227	112432	115648
	C	94353	97601	100850	104095	107344	110592	113837	117094
	D	95532	98821	102111	105396	108686	111974	115260	118558

CS-05

De:	\$	103667	107521	111380	115238	119096	122953	126809	130669	134526
À:	A	104963	108865	112772	116678	120585	124490	128394	132302	136208
	B	106275	110226	114182	118136	122092	126046	129999	133956	137911
	C	107603	111604	115609	119613	123618	127622	131624	135630	139635
	D	108948	112999	117054	121108	125163	129217	133269	137325	141380

DD - DESSIN ET ILLUSTRATIONS

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

DD-01

De:	\$	29514	30549	31577	32620	33646	34677	35710	37139
À:	A	29883	30931	31972	33028	34067	35110	36156	37603
	B	30257	31318	32372	33441	34493	35549	36608	38073
	X	30408	31475	32534	33608	34665	35727	36791	38263
	C	30788	31868	32941	34028	35098	36174	37251	38741
	D	31173	32266	33353	34453	35537	36626	37717	39225

DD-02

De:	\$	36368	37719	39043	40391	41729	43062	44408	46185
À:	A	36823	38190	39531	40896	42251	43600	44963	46762
	B	37283	38667	40025	41407	42779	44145	45525	47347
	X	37469	38860	40225	41614	42993	44366	45753	47584
	C	37937	39346	40728	42134	43530	44921	46325	48179
	D	38411	39838	41237	42661	44074	45483	46904	48781

DD-03

De:	\$	44752	46253	47761	49259	51233			
À:	A	45311	46831	48358	49875	51873			
	B	45877	47416	48962	50498	52521			
	X	46106	47653	49207	50750	52784			
	C	46682	48249	49822	51384	53444			
	D	47266	48852	50445	52026	54112			

DD-04

De:	\$	46099	47731	49356	50989	52605	54225	56393	
À:	A	46675	48328	49973	51626	53263	54903	57098	
	B	47258	48932	50598	52271	53929	55589	57812	
		47494	49177	50851	52532	54199	55867	58101	
	C	48088	49792	51487	53189	54876	56565	58827	
	D	48689	50414	52131	53854	55562	57272	59562	

DD-05

De:	\$	53938	55810	57675	59553	61934			
À:	A	54612	56508	58396	60297	62708			
	B	55295	57214	59126	61051	63492			
	X	55571	57500	59422	61356	63809			
	C	56266	58219	60165	62123	64607			
	D	56969	58947	60917	62900	65415			

DD-06

De:	\$	57882	59908	61917	63940	66494
À:	A	58606	60657	62691	64739	67325
	B	59339	61415	63475	65548	68167
	X	59636	61722	63792	65876	68508
	C	60381	62494	64589	66699	69364
	D	61136	63275	65396	67533	70231

DD-07

De:	\$	62871	65083	67295	69512	72290
À:	A	63657	65897	68136	70381	73194
	B	64453	66721	68988	71261	74109
	X	64775	67055	69333	71617	74480
	C	65585	67893	70200	72512	75411
	D	66405	68742	71078	73418	76354

DD-08

De:	\$	66162	68516	70866	73203	76129
À:	A	66989	69372	71752	74118	77081
	B	67826	70239	72649	75044	78045
	X	68165	70590	73012	75419	78435
	C	69017	71472	73925	76362	79415
	D	69880	72365	74849	77317	80408

DD-09

De:	\$	69097	71558	74023	76477	79538
À:	A	69961	72452	74948	77433	80532
	B	70836	73358	75885	78401	81539
	X	71190	73725	76264	78793	81947
	C	72080	74647	77217	79778	82971
	D	72981	75580	78182	80775	84008

ED - SERVICES D'ENSEIGNEMENT
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

ED-EDS-01

De:	\$	63241	66542	68936	71321	73708
À:	A	64032	67374	69798	72213	74629
	B	64832	68216	70670	73116	75562
	X	65156	68557	71023	73482	75940
	C	65970	69414	71911	74401	76889
	D	66795	70282	72810	75331	77850

ED-EDS-02

De:	\$	75772	78147	80509
À:	A	76719	79124	81515
	B	77678	80113	82534
	X	78066	80514	82947
	C	79042	81520	83984
	D	80030	82539	85034

ED-EDS-03

De:	\$	80861	83419	85962
À:	A	81872	84462	87037
	B	82895	85518	88125
	X	83309	85946	88566
	C	84350	87020	89673
	D	85404	88108	90794

ED-EDS-04

De:	\$	86709	89337	91959
À:	A	87793	90454	93108
	B	88890	91585	94272
	X	89334	92043	94743
	C	90451	93194	95927
	D	91582	94359	97126

ED-EDS-05

De:	\$	93466	96338	99178
À:	A	94634	97542	100418
	B	95817	98761	101673
	X	96296	99255	102181
	C	97500	100496	103458
	D	98719	101752	104751

EC - ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Effective February 16, 2018

EC-01

De: \$ 51327 53121 54985 57678 59669
À:

EC-02

De: \$ 57426 58817 60878 63643 65838
À:

EC-03

De: \$ 63428 65236 67044 69375 71769
À:

EC-04

De: \$ 68468 70810 73259 76592 79234
À:

EC-05

De: \$ 81858 84356 87113 91078 94219
À:

EC-06

De: \$ 92483 95724 99168 103680 107258
À:

EC-07

De: \$ 104494 107651 110913 115962 119962
À:

EC-08

De: \$ 113608 116755 120058 125518 129848
À:

EG - SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

EG - RECRUTEMENT DES DIPLÔMÉS D'INSTITUT DE TECHNOLOGIE

De:	\$	26484	À:	39951		
À:	A	26815	À:	40450		
	B	27150	À:	40956		
	X	27286	À:	41161		
	C	27627	À:	41676		
	D	27972	À:	42197		

EG-01

De:	\$	42080	43761	45514	47330	49226	51194
À:	A	42606	44308	46083	47922	49841	51834
	B	43139	44862	46659	48521	50464	52482
	X	43355	45086	46892	48764	50716	52744
	C	43897	45650	47478	49374	51350	53403
	D	44446	46221	48071	49991	51992	54071

EG-02

De:	\$	46288	48135	50065	52065	54147	56316
À:	A	46867	48737	50691	52716	54824	57020
	B	47453	49346	51325	53375	55509	57733
	X	47690	49593	51582	53642	55787	58022
	C	48286	50213	52227	54313	56484	58747
	D	48890	50841	52880	54992	57190	59481

EG-03

De:	\$	50915	52951	55071	57269	59562	61942
À:	A	51551	53613	55759	57985	60307	62716
	B	52195	54283	56456	58710	61061	63500
	X	52456	54554	56738	59004	61366	63818
	C	53112	55236	57447	59742	62133	64616
	D	53776	55926	58165	60489	62910	65424

EG-04

De:	\$	56007	58249	60578	63002	65517	68140
À:	A	56707	58977	61335	63790	66336	68992
	B	57416	59714	62102	64587	67165	69854
	X	57703	60013	62413	64910	67501	70203
	C	58424	60763	63193	65721	68345	71081
	D	59154	61523	63983	66543	69199	71970

EG-05

De:	\$	61604	64070	66633	69297	72072	74956
À:	A	62374	64871	67466	70163	72973	75893
	B	63154	65682	68309	71040	73885	76842
	X	63470	66010	68651	71395	74254	77226
	C	64263	66835	69509	72287	75182	78191
	D	65066	67670	70378	73191	76122	79168

EG-06

De:	\$	67770	70476	73297	76228	79277	82449
À:	A	68617	71357	74213	77181	80268	83480
	B	69475	72249	75141	78146	81271	84524
	X	69822	72610	75517	78537	81677	84947
	C	70695	73518	76461	79519	82698	86009
	D	71579	74437	77417	80513	83732	87084

EG-07

De:	\$	74542	77527	80626	83851	87207	90694
À:	A	75474	78496	81634	84899	88297	91828
	B	76417	79477	82654	85960	89401	92976
	X	76799	79874	83067	86390	89848	93441
	C	77759	80872	84105	87470	90971	94609
	D	78731	81883	85156	88563	92108	95792

EG-08

De:	\$	82002	85282	88689	92237	95926	99764
À:	A	83027	86348	89798	93390	97125	101011
	B	84065	87427	90920	94557	98339	102274
	X	84485	87864	91375	95030	98831	102785
	C	85541	88962	92517	96218	100066	104070
	D	86610	90074	93673	97421	101317	105371

EL - ÉLECTRONIQUE
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015 1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 1.25%

EL-01

De:	\$	33863	35440	37028	38615	40202	41783	43362	44938	46518	48379
À:	A	34286	35883	37491	39098	40705	42305	43904	45500	47099	48984
	B	34715	36332	37960	39587	41214	42834	44453	46069	47688	49596
	X	34715	36332	37960	39587	41214	42834	44453	46069	47688	50588
	C	35149	36786	38435	40082	41729	43369	45009	46645	48284	51220
	D	35588	37246	38915	40583	42251	43911	45572	47228	48888	51860

EL-02

De:	\$	46576	48361	52220	56080	58321
À:	A	47158	48966	52873	56781	59050
	B	47747	49578	53534	57491	59788
	X	47747	49578	53534	57491	60984
	C	48344	50198	54203	58210	61746
	D	48948	50825	54881	58938	62518

EL-03

De:	\$	51737	53712	57993	62274	64764
À:	A	52384	54383	58718	63052	65574
	B	53039	55063	59452	63840	66394
	X	53039	55063	59452	63840	67722
	C	53702	55751	60195	64638	68569
	D	54373	56448	60947	65446	69426

EL-04

De:	\$	57670	59883	62104	64325	66898	69306
À:	A	58391	60632	62880	65129	67734	70172
	B	59121	61390	63666	65943	68581	71049
	X	59121	61390	63666	65943	68581	72470
	C	59860	62157	64462	66767	69438	73376
	D	60608	62934	65268	67602	70306	74293

EL-05

De:	\$	63947	66414	68877	71342	74196	76868
À:	A	64746	67244	69738	72234	75123	77829
	B	65555	68085	70610	73137	76062	78802
	X	65555	68085	70610	73137	76062	80378
	C	66374	68936	71493	74051	77013	81383
	D	67204	69798	72387	74977	77976	82400

EL-06

De:	\$	70574	73303	76046	78785	81933	84882
À:	A	71456	74219	76997	79770	82957	85943
	B	72349	75147	77959	80767	83994	87017
	C	73253	76086	78933	81777	85044	88105
	D	74169	77037	79920	82799	86107	89206

EL-07

De:	\$	77312	80177	83040	85900	89339	92554
À:	A	78278	81179	84078	86974	90456	93711
	B	79256	82194	85129	88061	91587	94882
	C	80247	83221	86193	89162	92732	96068
	D	81250	84261	87270	90277	93891	97269

EL-08

De:	\$	83465	86394	89327	92257	95948	99403
À:	A	84508	87474	90444	93410	97147	100646
	B	85564	88567	91575	94578	98361	101904
	C	86634	89674	92720	95760	99591	103178
	D	87717	90795	93879	96957	100836	104468

EL-09

De:	\$	89622	92806	95990	99165	103131	106845
À:	A	90742	93966	97190	100405	104420	108181
	B	91876	95141	98405	101660	105725	109533
	C	93024	96330	99635	102931	107047	110902
	D	94187	97534	100880	104218	108385	112288

EN - ENG - GÉNIE
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 - Restructuration	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
Y) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	1.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
Z) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 - Restructuration	0.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

EN-ENG-01

De:	\$	43127	À:	51660
À:	X	49349	À:	57836
	A	49966	À:	58559
	B	50591	À:	59291
	Y	51097	À:	59884
	C	51736	À:	60633
	D	52383	À:	61391

EN-ENG-02

De:	\$	55510	57902	60127	62352	64577
À:	X	63028	65411	67622	69834	72050
	A	63816	66229	68467	70707	72951
	B	64614	67057	69323	71591	73863
	Y	65260	67728	70016	72307	74602
	C	66076	68575	70891	73211	75535
	D	66902	69432	71777	74126	76479

EN-ENG-03

De:	\$	67081	69870	72654	75434	78216	81000	83778
À:	X	77247	80025	82793	85559	88329	91096	93862
	A	78213	81025	83828	86628	89433	92235	95035
	B	79191	82038	84876	87711	90551	93388	96223
	Y	79983	82858	85725	88588	91457	94322	97185
	C	80983	83894	86797	89695	92600	95501	98400
	Z	81185	84104	87014	89919	92832	95740	98646
	D	82200	85155	88102	91043	93992	96937	99879

EN-ENG-04

De:	\$	78644	81664	84688	87710	90734	93754
À:	X	90395	93397	96407	99414	102420	105427
	A	91525	94564	97612	100657	103700	106745
	B	92669	95746	98832	101915	104996	108079
	Y	93596	96703	99820	102934	106046	109160
	C	94766	97912	101068	104221	107372	110525
	Z	95003	98157	101321	104482	107640	110801
	D	96191	99384	102588	105788	108986	112186

EN-ENG-05

De:	\$	90249	93763	97291	100817	104348	107887
À:	X	103807	107299	110808	114315	117833	121348
	A	105105	108640	112193	115744	119306	122865
	B	106419	109998	113595	117191	120797	124401
	Y	107483	111098	114731	118363	122005	125645
	C	108827	112487	116165	119843	123530	127216
	D	110187	113893	117617	121341	125074	128806

EN-ENG-06

De:	\$	100844	104588	108338	112082	115830	119571
À:	X	115793	119515	123250	126977	130703	134429
	A	117240	121009	124791	128564	132337	136109
	B	118706	122522	126351	130171	133991	137810
	Y	119893	123747	127615	131473	135331	139188
	C	121392	125294	129210	133116	137023	140928
	D	122909	126860	130825	134780	138736	142690

ES - ÉCONOMIE ET SOCIOLOGIE**Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	1.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

ES-01

De:	\$	47396	49223	51116	53087	55130
À:	A	47988	49838	51755	53751	55819
	B	48588	50461	52402	54423	56517
	X	49074	50966	52926	54967	57082
	C	49687	51603	53588	55654	57796
	D	50308	52248	54258	56350	58518

ES-02

De:	\$	53563	55295	57080	58923	60829
À:	A	54233	55986	57794	59660	61589
	B	54911	56686	58516	60406	62359
	X	55460	57253	59101	61010	62983
	C	56153	57969	59840	61773	63770
	D	56855	58694	60588	62545	64567

ES-03

De:	\$	63065	65458	67946	70524	73204
À:	A	63853	66276	68795	71406	74119
	B	64651	67104	69655	72299	75045
	X	65298	67775	70352	73022	75795
	C	66114	68622	71231	73935	76742
	D	66940	69480	72121	74859	77701

ES-04

De:	\$	75466	78209	81052	83996	87050
À:	A	76409	79187	82065	85046	88138
	B	77364	80177	83091	86109	89240
	X	78138	80979	83922	86970	90132
	C	79115	81991	84971	88057	91259
	D	80104	83016	86033	89158	92400

ES-05

De:	\$	85757	88913	92186	95579	99097
À:	A	86829	90024	93338	96774	100336
	B	87914	91149	94505	97984	101590
	X	88793	92060	95450	98964	102606
	C	89903	93211	96643	100201	103889
	D	91027	94376	97851	101454	105188

ES-06

De:	\$	96443	99855	103387	107046	110832
À:	A	97649	101103	104679	108384	112217
	B	98870	102367	105987	109739	113620
	X	99859	103391	107047	110836	114756
	C	101107	104683	108385	112221	116190
	D	102371	105992	109740	113624	117642

ES-07

De:	\$	105549	108981	112528	116189	119968
À:	A	106868	110343	113935	117641	121468
	B	108204	111722	115359	119112	122986
	X	109286	112839	116513	120303	124216
	C	110652	114249	117969	121807	125769
	D	112035	115677	119444	123330	127341

ES-08

De:	\$	110925	À:	128393
À:	A	112312	À:	129998
	B	113716	À:	131623
	X	114853	À:	132939
	C	116289	À:	134601
	D	117743	À:	136284

FI - GESTION DES FINANCES

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 - Restructuration	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
Y) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	1.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

FI-DEVELOPPEMENT

De:	\$	27306	À:	50202
À:	A	27647	À:	50830
	B	27993	À:	51465
	Y	28273	À:	51980
	C	28626	À:	52630
	D	28984	À:	53288

FI-01

De:	\$	51070	53433	55795	58159	60516	62881	65244	67604	71644
	X	51528	54988	58447	61906	65365	68823	72282	N/A	N/A
À:	A	52172	55675	59178	62680	66182	69683	73186	N/A	N/A
	B	52824	56371	59918	63464	67009	70554	74101	N/A	N/A
	Y	53352	56935	60517	64099	67679	71260	74842	N/A	N/A
	C	54019	57647	61273	64900	68525	72151	75778	N/A	N/A
	D	54694	58368	62039	65711	69382	73053	76725	N/A	N/A

FI-02

De:	\$	62169	65051	67936	70819	73706	76593	79474	84335
	X	62721	66451	70178	73904	77631	81358	85085	N/A
À:	A	63505	67282	71055	74828	78601	82375	86149	N/A
	B	64299	68123	71943	75763	79584	83405	87226	N/A
	Y	64942	68804	72662	76521	80380	84239	88098	N/A
	C	65754	69664	73570	77478	81385	85292	89199	N/A
	D	66576	70535	74490	78446	82402	86358	90314	N/A

FI-03

De:	\$	78663	81973	85290	88600	91911	95593	101407
	X	80186	83565	86942	90318	93694	97447	103333
À:	A	81188	84610	88029	91447	94865	98665	104625
	B	82203	85668	89129	92590	96051	99898	105933
	Y	83025	86525	90020	93516	97012	100897	106992
	C	84063	87607	91145	94685	98225	102158	108329
	D	85114	88702	92284	95869	99453	103435	109683

FI-04

De:	\$	87852	91578	95308	99043	102771	106915	113415
	X	90389	94221	98061	101902	105740	110000	116712
À:	A	91519	95399	99287	103176	107062	111375	118171
	B	92663	96591	100528	104466	108400	112767	119648
	Y	93590	97557	101533	105511	109484	113895	120844
	C	94760	98776	102802	106830	110853	115319	122355
	D	95945	100011	104087	108165	112239	116760	123884

FO - SCIENCES FORESTIÈRES
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 1.25%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015 1.25%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 1.25%
- D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 1.25%

FO-01

De:	\$	30877	À:	52458	*	54959	56661	58631	60615	63842	66194	68524	70857	73194	75530	
À:	A	31263	À:	53114	*	55646	57369	59364	61373	64640	67021	69381	71743	74109	76474	
	B	31654	À:	53778	*	56342	58086	60106	62140	65448	67859	70248	72640	75035	77430	
	X	31654	À:	53778	*	56342	58086	60106	62140	65448	67859	70248	72640	75035	77430	80264
	C	32050	À:	54450	*	57046	58812	60857	62917	66266	68707	71126	73548	75973	78398	81267
	D	32451	À:	55131	*	57759	59547	61618	63703	67094	69566	72015	74467	76923	79378	82283

*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

FO-02

De:	\$	72730	74992	77390	80042	82437	84801	87168							
À:	A	73639	75929	78357	81043	83467	85861	88258							
	B	74559	76878	79336	82056	84510	86934	89361							
	X	74559	76878	79336	82056	84510	86934	89361	92095						
	C	75491	77839	80328	83082	85566	88021	90478	93246						
	D	76435	78812	81332	84121	86636	89121	91609	94412						

FO-03

De:	\$	84957	87366	89740	92722	95666	98613								
À:	A	86019	88458	90862	93881	96862	99846								
	B	87094	89564	91998	95055	98073	101094								
	X	87094	89564	91998	95055	98073	101094	104157							
	C	88183	90684	93148	96243	99299	102358	105459							
	D	89285	91818	94312	97446	100540	103637	106777							

FO-04

De:	\$	95458	98093	100726	103366	105894	108424								
À:	A	96651	99319	101985	104658	107218	109779								
	B	97859	100560	103260	105966	108558	111151								
	X	97859	100560	103260	105966	108558	111151	114019							
	C	99082	101817	104551	107291	109915	112540	115444							
	D	100321	103090	105858	108632	111289	113947	116887							

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: CHAUDRONNERIE-FORGE (BOB)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-BOB 01	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 18.02	18.80	19.58
À:	A 18.25	19.04	19.82
	B 18.48	19.28	20.07
	X 18.57	19.38	20.17
	C 18.80	19.62	20.42
	D 19.04	19.87	20.68

GL-BOB 02	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 18.62	19.43	20.24
À:	A 18.85	19.67	20.49
	B 19.09	19.92	20.75
	X 19.19	20.02	20.85
	C 19.43	20.27	21.11
	D 19.67	20.52	21.37

GL-BOB 03	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.31	20.15	20.98
À:	A 19.55	20.40	21.24
	B 19.79	20.66	21.51
	X 19.89	20.76	21.62
	C 20.14	21.02	21.89
	D 20.39	21.28	22.16

GL-BOB 04	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.89	20.75	21.62
À:	A 20.14	21.01	21.89
	B 20.39	21.27	22.16
	X 20.49	21.38	22.27
	C 20.75	21.65	22.55
	D 21.01	21.92	22.83

GL-BOB 05	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.57	21.48	22.36
À:	A 20.83	21.75	22.64
	B 21.09	22.02	22.92
	X 21.20	22.13	23.03
	C 21.47	22.41	23.32
	D 21.74	22.69	23.61

GL-BOB 06	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.32	22.26	23.19
À:	A 21.59	22.54	23.48
	B 21.86	22.82	23.77
	X 21.97	22.93	23.89
	C 22.24	23.22	24.19
	D 22.52	23.51	24.49

GL-BOB 07		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	22.03	23.00	23.95
À:	A	22.31	23.29	24.25
	B	22.59	23.58	24.55
	X	22.70	23.70	24.67
	C	22.98	24.00	24.98
	D	23.27	24.30	25.29

GL-BOB 08		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	22.90	23.89	24.88
À:	A	23.19	24.19	25.19
	B	23.48	24.49	25.50
	X	23.60	24.61	25.63
	C	23.90	24.92	25.95
	D	24.20	25.23	26.27

GL-BOB 09		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	23.78	24.82	25.85
À:	A	24.08	25.13	26.17
	B	24.38	25.44	26.50
	C	24.68	25.76	26.83
	D	24.99	26.08	27.17

GL-BOB 10		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.65	25.72	26.80
À:	A	24.96	26.04	27.14
	B	25.27	26.37	27.48
	C	25.59	26.70	27.82
	D	25.91	27.03	28.17

GL-BOB 11		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.55	26.66	27.77
À:	A	25.87	26.99	28.12
	B	26.19	27.33	28.47
	C	26.52	27.67	28.83
	D	26.85	28.02	29.19

GL-BOB 12		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.44	27.59	28.74
À:	A	26.77	27.93	29.10
	B	27.10	28.28	29.46
	C	27.44	28.63	29.83
	D	27.78	28.99	30.20

GL-BOB 13		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.37	28.55	29.75
À:	A	27.71	28.91	30.12
	B	28.06	29.27	30.50
	C	28.41	29.64	30.88
	D	28.77	30.01	31.27

GL-BOB 14		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.26	29.49	30.71
À:	A	28.61	29.86	31.09
	B	28.97	30.23	31.48
	C	29.33	30.61	31.87
	D	29.70	30.99	32.27

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-COI 01 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.56	20.43	21.27
À:	A 19.80	20.69	21.54
	B 20.05	20.95	21.81
	X 20.15	21.05	21.92
	C 20.40	21.31	22.19
	D 20.66	21.58	22.47

GL-COI 02 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.28	21.17	22.05
À:	A 20.53	21.43	22.33
	B 20.79	21.70	22.61
	X 20.89	21.81	22.72
	C 21.15	22.08	23.00
	D 21.41	22.36	23.29

GL-COI 03 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.96	21.88	22.80
À:	A 21.22	22.15	23.09
	B 21.49	22.43	23.38
	X 21.60	22.54	23.50
	C 21.87	22.82	23.79
	D 22.14	23.11	24.09

GL-COI 04 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.65	22.60	23.54
À:	A 21.92	22.88	23.83
	B 22.19	23.17	24.13
	X 22.30	23.29	24.25
	C 22.58	23.58	24.55
	D 22.86	23.87	24.86

GL-COI 05 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.42	23.40	24.38
À:	A 22.70	23.69	24.68
	B 22.98	23.99	24.99
	X 23.09	24.11	25.11
	C 23.38	24.41	25.42
	D 23.67	24.72	25.74

GL-COI 06 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.20	24.20	25.21
À:	A 23.49	24.50	25.53
	B 23.78	24.81	25.85
	X 23.90	24.93	25.98
	C 24.20	25.24	26.30
	D 24.50	25.56	26.63

GL-COI 07 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 24.00	25.04	26.08
À:	A 24.30	25.35	26.41
	B 24.60	25.67	26.74
	X 24.72	25.80	26.87
	C 25.03	26.12	27.21
	D 25.34	26.45	27.55

GL-COI 08 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 24.99	26.07	27.16
À:	A 25.30	26.40	27.50
	B 25.62	26.73	27.84
	X 25.75	26.86	27.98
	C 26.07	27.20	28.33
	D 26.40	27.54	28.68

GL-COI 09 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 25.94	27.06	28.20
À:	A 26.26	27.40	28.55
	B 26.59	27.74	28.91
	X 26.72	27.88	29.05
	C 27.05	28.23	29.41
	D 27.39	28.58	29.78

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI) (INSPECTEUR DE LA CONSTRUCTION)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-COI 09 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 27.45	28.64	29.83
À:	A 27.79	29.00	30.20
	B 28.14	29.36	30.58
	X 28.28	29.51	30.73
	C 28.63	29.88	31.11
	D 28.99	30.25	31.50

GL-COI 10 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 28.49	29.74	30.97
À:	A 28.85	30.11	31.36
	B 29.21	30.49	31.75
	X 29.36	30.64	31.91
	C 29.73	31.02	32.31
	D 30.10	31.41	32.71

GL-COI 11 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 29.56	30.85	32.13
À:	A 29.93	31.24	32.53
	B 30.30	31.63	32.94
	X 30.45	31.79	33.10
	C 30.83	32.19	33.51
	D 31.22	32.59	33.93

GL-COI 12 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 30.62	31.95	33.29
À:	A 31.00	32.35	33.71
	B 31.39	32.75	34.13
	X 31.55	32.91	34.30
	C 31.94	33.32	34.73
	D 32.34	33.74	35.16

GL-COI 13 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 31.64	33.02	34.40
À:	A 32.04	33.43	34.83
	B 32.44	33.85	35.27
	X 32.60	34.02	35.45
	C 33.01	34.45	35.89
	D 33.42	34.88	36.34

GL-COI 14 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 32.73	34.15	35.57
À:	A 33.14	34.58	36.01
	B 33.55	35.01	36.46
	X 33.72	35.19	36.64
	C 34.14	35.63	37.10
	D 34.57	36.08	37.56

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: INSTALLATIONS ÉLECTRONIQUES ET ENTRETIEN (EIM)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	6.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-EIM 01 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.94	20.81	21.67
À:	A 20.19	21.07	21.94
	B 20.44	21.33	22.21
	X 21.67	22.61	23.54
	C 21.94	22.89	23.83
	D 22.21	23.18	24.13

GL-EIM 02 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.66	21.55	22.46
À:	A 20.92	21.82	22.74
	B 21.18	22.09	23.02
	X 22.45	23.42	24.40
	C 22.73	23.71	24.71
	D 23.01	24.01	25.02

GL-EIM 03 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.33	22.27	23.20
À:	A 21.60	22.55	23.49
	B 21.87	22.83	23.78
	X 23.18	24.20	25.21
	C 23.47	24.50	25.53
	D 23.76	24.81	25.85

GL-EIM 04 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.08	23.04	24.00
À:	A 22.36	23.33	24.30
	B 22.64	23.62	24.60
	X 24.00	25.04	26.08
	C 24.30	25.35	26.41
	D 24.60	25.67	26.74

GL-EIM 05 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	22.83	23.82	24.81
À:	A	23.12	24.12	25.12
	B	23.41	24.42	25.43
	X	24.81	25.89	26.96
	C	25.12	26.21	27.30
	D	25.43	26.54	27.64

GL-EIM 06 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	23.69	24.72	25.76
À:	A	23.99	25.03	26.08
	B	24.29	25.34	26.41
	X	25.75	26.86	27.99
	C	26.07	27.20	28.34
	D	26.40	27.54	28.69

GL-EIM 07 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.49	25.56	26.62
À:	A	24.80	25.88	26.95
	B	25.11	26.20	27.29
	X	26.62	27.77	28.93
	C	26.95	28.12	29.29
	D	27.29	28.47	29.66

GL-EIM 08 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.52	26.64	27.75
À:	A	25.84	26.97	28.10
	B	26.16	27.31	28.45
	X	27.73	28.95	30.16
	C	28.08	29.31	30.54
	D	28.43	29.68	30.92

GL-EIM 09 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.54	27.69	28.84
À:	A	26.87	28.04	29.20
	B	27.21	28.39	29.57
	X	28.84	30.09	31.34
	C	29.20	30.47	31.73
	D	29.57	30.85	32.13

GL-EIM 10 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.53	28.72	29.91
À:	A	27.87	29.08	30.28
	B	28.22	29.44	30.66
	X	29.91	31.21	32.50
	C	30.28	31.60	32.91
	D	30.66	32.00	33.32

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: INSTALLATIONS ÉLECTRONIQUES ET ENTRETIEN (EIM)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	6.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-EIM 10 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 28.26	29.49	30.71
À:	A 28.61	29.86	31.09
	B 28.97	30.23	31.48
	X 30.71	32.04	33.37
	C 31.09	32.44	33.79
	D 31.48	32.85	34.21

GL-EIM 11 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 29.27	30.56	31.83
À:	A 29.64	30.94	32.23
	B 30.01	31.33	32.63
	X 31.81	33.21	34.59
	C 32.21	33.63	35.02
	D 32.61	34.05	35.46

GL-EIM 12 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 30.34	31.64	32.97
À:	A 30.72	32.04	33.38
	B 31.10	32.44	33.80
	X 32.97	34.39	35.83
	C 33.38	34.82	36.28
	D 33.80	35.26	36.73

GL-EIM 13 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 31.37	32.73	34.10
À:	A 31.76	33.14	34.53
	B 32.16	33.55	34.96
	X 34.09	35.56	37.06
	C 34.52	36.00	37.52
	D 34.95	36.45	37.99

GL-EIM 14 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 32.40	33.81	35.23
À:	A 32.81	34.23	35.67
	B 33.22	34.66	36.12
	X 35.21	36.74	38.29
	C 35.65	37.20	38.77
	D 36.10	37.67	39.25

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-ELE 01

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	18.09	18.88	19.67
À:	A	18.32	19.12	19.92
	B	18.55	19.36	20.17
	X	18.64	19.46	20.27
	C	18.87	19.70	20.52
	D	19.11	19.95	20.78

GL-ELE 02

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	18.78	19.61	20.43
À:	A	19.01	19.86	20.69
	B	19.25	20.11	20.95
	X	19.35	20.21	21.05
	C	19.59	20.46	21.31
	D	19.83	20.72	21.58

GL-ELE 03

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	19.41	20.26	21.11
À:	A	19.65	20.51	21.37
	B	19.90	20.77	21.64
	X	20.00	20.87	21.75
	C	20.25	21.13	22.02
	D	20.50	21.39	22.30

GL-ELE 04

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	19.98	20.85	21.71
À:	A	20.23	21.11	21.98
	B	20.48	21.37	22.25
	X	20.58	21.48	22.36
	C	20.84	21.75	22.64
	D	21.10	22.02	22.92

GL-ELE 05

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	20.76	21.66	22.56
À:	A	21.02	21.93	22.84
	B	21.28	22.20	23.13
	X	21.39	22.31	23.25
	C	21.66	22.59	23.54
	D	21.93	22.87	23.83

GL-ELE 06

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	21.44	22.36	23.30
À:	A	21.71	22.64	23.59
	B	21.98	22.92	23.88
	X	22.09	23.03	24.00
	C	22.37	23.32	24.30
	D	22.65	23.61	24.60

GL-ELE 07

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	22.16	23.12	24.09
À:	A	22.44	23.41	24.39
	B	22.72	23.70	24.69
	X	22.83	23.82	24.81
	C	23.12	24.12	25.12
	D	23.41	24.42	25.43

GL-ELE 08

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	23.03	24.03	25.03
À:	A	23.32	24.33	25.34
	B	23.61	24.63	25.66
	X	23.73	24.75	25.79
	C	24.03	25.06	26.11
	D	24.33	25.37	26.44

GL-ELE 09

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	23.87	24.90	25.95
À:	A	24.17	25.21	26.27
	B	24.47	25.53	26.60
	X	24.59	25.66	26.73
	C	24.90	25.98	27.06
	D	25.21	26.30	27.40

GL-ELE 10

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.81	25.89	26.97
À:	A	25.12	26.21	27.31
	B	25.43	26.54	27.65
	X	25.56	26.67	27.79
	C	25.88	27.00	28.14
	D	26.20	27.34	28.49

GL-ELE 11

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.75	26.86	27.98
À:	A	26.07	27.20	28.33
	B	26.40	27.54	28.68
	X	26.53	27.68	28.82
	C	26.86	28.03	29.18
	D	27.20	28.38	29.54

GL-ELE 12

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.61	27.76	28.93
À:	A	26.94	28.11	29.29
	B	27.28	28.46	29.66
	X	27.42	28.60	29.81
	C	27.76	28.96	30.18
	D	28.11	29.32	30.56

GL-ELE 13

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.53	28.72	29.91
À:	A	27.87	29.08	30.28
	B	28.22	29.44	30.66
	X	28.36	29.59	30.81
	C	28.71	29.96	31.20
	D	29.07	30.33	31.59

GL-ELE 14

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.39	29.62	30.85
À:	A	28.74	29.99	31.24
	B	29.10	30.36	31.63
	X	29.25	30.51	31.79
	C	29.62	30.89	32.19
	D	29.99	31.28	32.59

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-MAM 01

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.45	20.29	21.14
À:	A 19.69	20.54	21.40
	B 19.94	20.80	21.67
	X 20.44	21.32	22.21
	C 20.70	21.59	22.49
	D 20.96	21.86	22.77

GL-MAM 02

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.20	21.09	21.96
À:	A 20.45	21.35	22.23
	B 20.71	21.62	22.51
	X 21.23	22.16	23.07
	C 21.50	22.44	23.36
	D 21.77	22.72	23.65

GL-MAM 03

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.88	21.78	22.69
À:	A 21.14	22.05	22.97
	B 21.40	22.33	23.26
	X 21.94	22.89	23.84
	C 22.21	23.18	24.14
	D 22.49	23.47	24.44

GL-MAM 04

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.56	22.51	23.44
À:	A 21.83	22.79	23.73
	B 22.10	23.07	24.03
	X 22.65	23.65	24.63
	C 22.93	23.95	24.94
	D 23.22	24.25	25.25

GL-MAM 05

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.33	23.31	24.28
À:	A 22.61	23.60	24.58
	B 22.89	23.90	24.89
	X 23.46	24.50	25.51
	C 23.75	24.81	25.83
	D 24.05	25.12	26.15

GL-MAM 06

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.12	24.12	25.13
À:	A 23.41	24.42	25.44
	B 23.70	24.73	25.76
	X 24.29	25.35	26.40
	C 24.59	25.67	26.73
	D 24.90	25.99	27.06

GL-MAM 07

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.90	24.92	25.97
À:	A 24.20	25.23	26.29
	B 24.50	25.55	26.62
	X 25.11	26.19	27.29
	C 25.42	26.52	27.63
	D 25.74	26.85	27.98

GL-MAM 08

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.88	25.96	27.04
À:	A	25.19	26.28	27.38
	B	25.50	26.61	27.72
	X	26.14	27.28	28.41
	C	26.47	27.62	28.77
	D	26.80	27.97	29.13

GL-MAM 09

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.86	26.98	28.11
À:	A	26.18	27.32	28.46
	B	26.51	27.66	28.82
	X	27.17	28.35	29.54
	C	27.51	28.70	29.91
	D	27.85	29.06	30.28

GL-MAM 10

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.88	28.04	29.21
À:	A	27.22	28.39	29.58
	B	27.56	28.74	29.95
	X	28.25	29.46	30.70
	C	28.60	29.83	31.08
	D	28.96	30.20	31.47

GL-MAM 11

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.84	29.05	30.26
À:	A	28.19	29.41	30.64
	B	28.54	29.78	31.02
	X	29.25	30.52	31.80
	C	29.62	30.90	32.20
	D	29.99	31.29	32.60

GL-MAM 12

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.85	30.11	31.36
À:	A	29.21	30.49	31.75
	B	29.58	30.87	32.15
	X	30.32	31.64	32.95
	C	30.70	32.04	33.36
	D	31.08	32.44	33.78

GL-MAM 013

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	29.82	31.13	32.41
À:	A	30.19	31.52	32.82
	B	30.57	31.91	33.23
	X	31.33	32.71	34.06
	C	31.72	33.12	34.49
	D	32.12	33.53	34.92

GL-MAM 014

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	30.79	32.13	33.47
À:	A	31.17	32.53	33.89
	B	31.56	32.94	34.31
	X	32.35	33.76	35.17
	C	32.75	34.18	35.61
	D	33.16	34.61	36.06

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: MANIPULATION (MAN)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-MAN 01

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.78	20.65	21.50
À:	A 20.03	20.91	21.77
	B 20.28	21.17	22.04
	X 20.79	21.70	22.59
	C 21.05	21.97	22.87
	D 21.31	22.24	23.16

GL-MAN 02

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.43	21.31	22.21
À:	A 20.69	21.58	22.49
	B 20.95	21.85	22.77
	X 21.47	22.40	23.34
	C 21.74	22.68	23.63
	D 22.01	22.96	23.93

GL-MAN 03

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.15	22.06	22.99
À:	A 21.41	22.34	23.28
	B 21.68	22.62	23.57
	X 22.22	23.19	24.16
	C 22.50	23.48	24.46
	D 22.78	23.77	24.77

GL-MAN 04

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.87	22.82	23.77
À:	A 22.14	23.11	24.07
	B 22.42	23.40	24.37
	X 22.98	23.99	24.98
	C 23.27	24.29	25.29
	D 23.56	24.59	25.61

GL-MAN 05

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.61	23.59	24.57
À:	A 22.89	23.88	24.88
	B 23.18	24.18	25.19
	X 23.76	24.78	25.82
	C 24.06	25.09	26.14
	D 24.36	25.40	26.47

GL-MAN 06

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.40	24.41	25.43
À:	A 23.69	24.72	25.75
	B 23.99	25.03	26.07
	X 24.59	25.66	26.72
	C 24.90	25.98	27.05
	D 25.21	26.30	27.39

GL-MAN 07

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 24.19	25.24	26.29
À:	A 24.49	25.56	26.62
	B 24.80	25.88	26.95
	X 25.42	26.53	27.62
	C 25.74	26.86	27.97
	D 26.06	27.20	28.32

GL-MAN 08

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.25	26.35	27.45
À:	A	25.57	26.68	27.79
	B	25.89	27.01	28.14
	X	26.54	27.69	28.84
	C	26.87	28.04	29.20
	D	27.21	28.39	29.57

GL-MAN 09

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.22	27.36	28.49
À:	A	26.55	27.70	28.85
	B	26.88	28.05	29.21
	X	27.55	28.75	29.94
	C	27.89	29.11	30.31
	D	28.24	29.47	30.69

GL-MAN 10

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.24	28.42	29.61
À:	A	27.58	28.78	29.98
	B	27.92	29.14	30.35
	X	28.62	29.87	31.11
	C	28.98	30.24	31.50
	D	29.34	30.62	31.89

GL-MAN 11

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.24	29.46	30.69
À:	A	28.59	29.83	31.07
	B	28.95	30.20	31.46
	X	29.67	30.96	32.25
	C	30.04	31.35	32.65
	D	30.42	31.74	33.06

GL-MAN 12

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	29.21	30.49	31.76
À:	A	29.58	30.87	32.16
	B	29.95	31.26	32.56
	X	30.70	32.04	33.37
	C	31.08	32.44	33.79
	D	31.47	32.85	34.21

GL-MAN 13

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	30.28	31.60	32.91
À:	A	30.66	32.00	33.32
	B	31.04	32.40	33.74
	X	31.82	33.21	34.58
	C	32.22	33.63	35.01
	D	32.62	34.05	35.45

GL-MAN 14

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	31.22	32.58	33.94
À:	A	31.61	32.99	34.36
	B	32.01	33.40	34.79
	X	32.81	34.24	35.66
	C	33.22	34.67	36.11
	D	33.64	35.10	36.56

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: CONDUITE DE MACHINES ET ACTIONNEMENT (MDO)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-MDO 01

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 18.38	19.18	19.98
À:	A 18.61	19.42	20.23
	B 18.84	19.66	20.48
	X 18.93	19.76	20.58
	C 19.17	20.01	20.84
	D 19.41	20.26	21.10

GL-MDO 02

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.02	19.85	20.68
À:	A 19.26	20.10	20.94
	B 19.50	20.35	21.20
	X 19.60	20.45	21.31
	C 19.85	20.71	21.58
	D 20.10	20.97	21.85

GL-MDO 03

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.67	20.52	21.38
À:	A 19.92	20.78	21.65
	B 20.17	21.04	21.92
	X 20.27	21.15	22.03
	C 20.52	21.41	22.31
	D 20.78	21.68	22.59

GL-MDO 04

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.33	21.22	22.10
À:	A 20.58	21.49	22.38
	B 20.84	21.76	22.66
	X 20.94	21.87	22.77
	C 21.20	22.14	23.05
	D 21.47	22.42	23.34

GL-MDO 05

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.45	22.37	23.31
À:	A 21.72	22.65	23.60
	B 21.99	22.93	23.90
	X 22.10	23.04	24.02
	C 22.38	23.33	24.32
	D 22.66	23.62	24.62

GL-MDO 06

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.21	23.18	24.13
À:	A 22.49	23.47	24.43
	B 22.77	23.76	24.74
	X 22.88	23.88	24.86
	C 23.17	24.18	25.17
	D 23.46	24.48	25.48

GL-MDO 07

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.95	23.95	24.94
À:	A 23.24	24.25	25.25
	B 23.53	24.55	25.57
	X 23.65	24.67	25.70
	C 23.95	24.98	26.02
	D 24.25	25.29	26.35

GL-MDO 08

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	23.87	24.90	25.95
À:	A	24.17	25.21	26.27
	B	24.47	25.53	26.60
	X	24.59	25.66	26.73
	C	24.90	25.98	27.06
	D	25.21	26.30	27.40

GL-MDO 09

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.79	25.87	26.95
À:	A	25.10	26.19	27.29
	B	25.41	26.52	27.63
	X	25.54	26.65	27.77
	C	25.86	26.98	28.12
	D	26.18	27.32	28.47

GL-MDO 10

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.76	26.87	27.99
À:	A	26.08	27.21	28.34
	B	26.41	27.55	28.69
	X	26.54	27.69	28.83
	C	26.87	28.04	29.19
	D	27.21	28.39	29.55

GL-MDO 11

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.65	27.81	28.98
À:	A	26.98	28.16	29.34
	B	27.32	28.51	29.71
	X	27.46	28.65	29.86
	C	27.80	29.01	30.23
	D	28.15	29.37	30.61

GL-MDO 12

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.64	28.83	30.04
À:	A	27.99	29.19	30.42
	B	28.34	29.55	30.80
	X	28.48	29.70	30.95
	C	28.84	30.07	31.34
	D	29.20	30.45	31.73

GL-MDO 13

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.59	29.82	31.08
À:	A	28.95	30.19	31.47
	B	29.31	30.57	31.86
	X	29.46	30.72	32.02
	C	29.83	31.10	32.42
	D	30.20	31.49	32.83

GL-MDO 14

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	29.49	30.77	32.04
À:	A	29.86	31.15	32.44
	B	30.23	31.54	32.85
	X	30.38	31.70	33.01
	C	30.76	32.10	33.42
	D	31.14	32.50	33.84

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: CONDUITE ET SURVEILLANCE DE MACHINES (MOC)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-MOC 01

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.38	20.22	21.07
À:	A 19.62	20.47	21.33
	B 19.87	20.73	21.60
	X 20.37	21.25	22.14
	C 20.62	21.52	22.42
	D 20.88	21.79	22.70

GL-MOC 02

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.00	20.87	21.73
À:	A 20.25	21.13	22.00
	B 20.50	21.39	22.28
	X 21.01	21.92	22.84
	C 21.27	22.19	23.13
	D 21.54	22.47	23.42

GL-MOC 03

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.74	21.64	22.54
À:	A 21.00	21.91	22.82
	B 21.26	22.18	23.11
	X 21.79	22.73	23.69
	C 22.06	23.01	23.99
	D 22.34	23.30	24.29

GL-MOC 04

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.37	22.29	23.23
À:	A 21.64	22.57	23.52
	B 21.91	22.85	23.81
	X 22.46	23.42	24.41
	C 22.74	23.71	24.72
	D 23.02	24.01	25.03

GL-MOC 05

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.16	23.12	24.09
À:	A 22.44	23.41	24.39
	B 22.72	23.70	24.69
	X 23.29	24.29	25.31
	C 23.58	24.59	25.63
	D 23.87	24.90	25.95

GL-MOC 06

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.94	23.94	24.93
À:	A 23.23	24.24	25.24
	B 23.52	24.54	25.56
	X 24.11	25.15	26.20
	C 24.41	25.46	26.53
	D 24.72	25.78	26.86

GL-MOC 07

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.75	24.79	25.82
À:	A 24.05	25.10	26.14
	B 24.35	25.41	26.47
	X 24.96	26.05	27.13
	C 25.27	26.38	27.47
	D 25.59	26.71	27.81

GL-MOC 08

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.74	25.82	26.89
À:	A	25.05	26.14	27.23
	B	25.36	26.47	27.57
	X	25.99	27.13	28.26
	C	26.31	27.47	28.61
	D	26.64	27.81	28.97

GL-MOC 09

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.66	26.79	27.91
À:	A	25.98	27.12	28.26
	B	26.30	27.46	28.61
	X	26.96	28.15	29.33
	C	27.30	28.50	29.70
	D	27.64	28.86	30.07

GL-MOC 10

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.64	27.80	28.97
À:	A	26.97	28.15	29.33
	B	27.31	28.50	29.70
	X	27.99	29.21	30.44
	C	28.34	29.58	30.82
	D	28.69	29.95	31.21

GL-MOC 11

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.64	28.83	30.04
À:	A	27.99	29.19	30.42
	B	28.34	29.55	30.80
	X	29.05	30.29	31.57
	C	29.41	30.67	31.96
	D	29.78	31.05	32.36

GL-MOC 12

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.59	29.82	31.08
À:	A	28.95	30.19	31.47
	B	29.31	30.57	31.86
	X	30.04	31.33	32.66
	C	30.42	31.72	33.07
	D	30.80	32.12	33.48

GL-MOC 13

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	29.56	30.85	32.13
À:	A	29.93	31.24	32.53
	B	30.30	31.63	32.94
	X	31.06	32.42	33.76
	C	31.45	32.83	34.18
	D	31.84	33.24	34.61

GL-MOC 14

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	30.53	31.87	33.19
À:	A	30.91	32.27	33.60
	B	31.30	32.67	34.02
	X	32.08	33.49	34.87
	C	32.48	33.91	35.31
	D	32.89	34.33	35.75

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: PEINTURE ET FINISSAGE DE CONSTRUCTION (PCF)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-PCF 06

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 25.52	26.64	27.75
À:	A 25.84	26.97	28.10
	B 26.16	27.31	28.45
	X 26.29	27.45	28.59
	C 26.62	27.79	28.95
	D 26.95	28.14	29.31

GL-PCF 07

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 26.40	27.56	28.71
À:	A 26.73	27.90	29.07
	B 27.06	28.25	29.43
	X 27.20	28.39	29.58
	C 27.54	28.74	29.95
	D 27.88	29.10	30.32

GL-PCF 08

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 27.52	28.71	29.90
À:	A 27.86	29.07	30.27
	B 28.21	29.43	30.65
	X 28.35	29.58	30.80
	C 28.70	29.95	31.19
	D 29.06	30.32	31.58

GL-PCF 09

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 28.61	29.84	31.10
À:	A 28.97	30.21	31.49
	B 29.33	30.59	31.88
	X 29.48	30.74	32.04
	C 29.85	31.12	32.44
	D 30.22	31.51	32.85

GL-PCF 10

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 29.75	31.04	32.33
À:	A 30.12	31.43	32.73
	B 30.50	31.82	33.14
	X 30.65	31.98	33.31
	C 31.03	32.38	33.73
	D 31.42	32.78	34.15

GL-PCF 11

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 30.80	32.14	33.48
À:	A 31.19	32.54	33.90
	B 31.58	32.95	34.32
	X 31.74	33.11	34.49
	C 32.14	33.52	34.92
	D 32.54	33.94	35.36

GL-PCF 12

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 31.92	33.31	34.70
À:	A 32.32	33.73	35.13
	B 32.72	34.15	35.57
	X 32.88	34.32	35.75
	C 33.29	34.75	36.20
	D 33.71	35.18	36.65

GL-PCF 13

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 33.04	34.48	35.91
À:	A 33.45	34.91	36.36
	B 33.87	35.35	36.81
	X 34.04	35.53	36.99
	C 34.47	35.97	37.45
	D 34.90	36.42	37.92

GL-PCF 14

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 34.13	35.61	37.09
À:	A 34.56	36.06	37.55
	B 34.99	36.51	38.02
	X 35.16	36.69	38.21
	C 35.60	37.15	38.69
	D 36.05	37.61	39.17

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: TUYAUTERIE (PIP)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-PIP 01 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	20.11	20.97	21.86
À:	A	20.36	21.23	22.13
	B	20.61	21.50	22.41
	X	21.02	21.93	22.86
	C	21.28	22.20	23.15
	D	21.55	22.48	23.44

GL-PIP 02 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	20.81	21.71	22.62
À:	A	21.07	21.98	22.90
	B	21.33	22.25	23.19
	X	21.76	22.70	23.65
	C	22.03	22.98	23.95
	D	22.31	23.27	24.25

GL-PIP 03 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	21.57	22.52	23.45
À:	A	21.84	22.80	23.74
	B	22.11	23.09	24.04
	X	22.55	23.55	24.52
	C	22.83	23.84	24.83
	D	23.12	24.14	25.14

GL-PIP 04 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	22.26	23.23	24.19
À:	A	22.54	23.52	24.49
	B	22.82	23.81	24.80
	X	23.28	24.29	25.30
	C	23.57	24.59	25.62
	D	23.86	24.90	25.94

GL-PIP 05 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	23.09	24.09	25.10
À:	A	23.38	24.39	25.41
	B	23.67	24.69	25.73
	X	24.14	25.18	26.24
	C	24.44	25.49	26.57
	D	24.75	25.81	26.90

GL-PIP 06 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	23.92	24.97	26.00
À:	A	24.22	25.28	26.33
	B	24.52	25.60	26.66
	X	25.01	26.11	27.19
	C	25.32	26.44	27.53
	D	25.64	26.77	27.87

GL-PIP 07 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.69	25.77	26.84
À:	A	25.00	26.09	27.18
	B	25.31	26.42	27.52
	X	25.82	26.95	28.07
	C	26.14	27.29	28.42
	D	26.47	27.63	28.78

GL-PIP 08 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.75	26.86	27.98
À:	A	26.07	27.20	28.33
	B	26.40	27.54	28.68
	X	26.93	28.09	29.25
	C	27.27	28.44	29.62
	D	27.61	28.80	29.99

GL-PIP 09 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.78	27.95	29.11
À:	A	27.11	28.30	29.47
	B	27.45	28.65	29.84
	X	28.00	29.22	30.44
	C	28.35	29.59	30.82
	D	28.70	29.96	31.21

GL-PIP 10 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.75	28.96	30.16
À:	A	28.10	29.32	30.54
	B	28.45	29.69	30.92
	X	29.02	30.28	31.54
	C	29.38	30.66	31.93
	D	29.75	31.04	32.33

GL-PIP 11 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.83	30.09	31.34
À:	A	29.19	30.47	31.73
	B	29.55	30.85	32.13
	X	30.14	31.47	32.77
	C	30.52	31.86	33.18
	D	30.90	32.26	33.59

GL-PIP 12 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	29.82	31.13	32.41
À:	A	30.19	31.52	32.82
	B	30.57	31.91	33.23
	X	31.18	32.55	33.89
	C	31.57	32.96	34.31
	D	31.96	33.37	34.74

GL-PIP 13 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	30.87	32.20	33.54
À:	A	31.26	32.60	33.96
	B	31.65	33.01	34.38
	X	32.28	33.67	35.07
	C	32.68	34.09	35.51
	D	33.09	34.52	35.95

GL-PIP 14 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	31.89	33.27	34.66
À:	A	32.29	33.69	35.09
	B	32.69	34.11	35.53
	X	33.34	34.79	36.24
	C	33.76	35.22	36.69
	D	34.18	35.66	37.15

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: TUYAUTERIE (PIP) (TUYAUTEUR ET PLOMBIER)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-PIP 09 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 27.68	28.90	30.10
À:	A 28.03	29.26	30.48
	B 28.38	29.63	30.86
	X 28.95	30.22	31.48
	C 29.31	30.60	31.87
	D 29.68	30.98	32.27

GL-PIP 10 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 28.83	30.09	31.34
À:	A 29.19	30.47	31.73
	B 29.55	30.85	32.13
	X 30.14	31.47	32.77
	C 30.52	31.86	33.18
	D 30.90	32.26	33.59

GL-PIP 11 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 29.84	31.14	32.45
À:	A 30.21	31.53	32.86
	B 30.59	31.92	33.27
	X 31.20	32.56	33.94
	C 31.59	32.97	34.36
	D 31.98	33.38	34.79

GL-PIP 12 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 30.90	32.25	33.58
À:	A 31.29	32.65	34.00
	B 31.68	33.06	34.43
	X 32.31	33.72	35.12
	C 32.71	34.14	35.56
	D 33.12	34.57	36.00

GL-PIP 13 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 31.97	33.36	34.75
À:	A 32.37	33.78	35.18
	B 32.77	34.20	35.62
	X 33.43	34.88	36.33
	C 33.85	35.32	36.78
	D 34.27	35.76	37.24

GL-PIP 14 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 33.02	34.47	35.90
À:	A 33.43	34.90	36.35
	B 33.85	35.34	36.80
	X 34.53	36.05	37.54
	C 34.96	36.50	38.01
	D 35.40	36.96	38.49

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
PRECISION WORKING SUB-GROUP (PRW)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-PRW 01 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.78	20.66	21.51
À:	A 20.03	20.92	21.78
	B 20.28	21.18	22.05
	X 20.79	21.71	22.60
	C 21.05	21.98	22.88
	D 21.31	22.25	23.17

GL-PRW 02 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.45	21.33	22.23
À:	A 20.71	21.60	22.51
	B 20.97	21.87	22.79
	X 21.49	22.42	23.36
	C 21.76	22.70	23.65
	D 22.03	22.98	23.95

GL-PRW 03 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.15	22.08	23.00
À:	A 21.41	22.36	23.29
	B 21.68	22.64	23.58
	X 22.22	23.21	24.17
	C 22.50	23.50	24.47
	D 22.78	23.79	24.78

GL-PRW 04 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.87	22.82	23.77
À:	A 22.14	23.11	24.07
	B 22.42	23.40	24.37
	X 22.98	23.99	24.98
	C 23.27	24.29	25.29
	D 23.56	24.59	25.61

GL-PRW 05 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.61	23.59	24.57
À:	A 22.89	23.88	24.88
	B 23.18	24.18	25.19
	X 23.76	24.78	25.82
	C 24.06	25.09	26.14
	D 24.36	25.40	26.47

GL-PRW 06 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.46	24.48	25.50
À:	A 23.75	24.79	25.82
	B 24.05	25.10	26.14
	X 24.65	25.73	26.79
	C 24.96	26.05	27.12
	D 25.27	26.38	27.46

GL-PRW 07 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 24.22	25.27	26.32
À:	A 24.52	25.59	26.65
	B 24.83	25.91	26.98
	X 25.45	26.56	27.65
	C 25.77	26.89	28.00
	D 26.09	27.23	28.35

GL-PRW 08 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.27	26.37	27.47
À:	A	25.59	26.70	27.81
	B	25.91	27.03	28.16
	X	26.56	27.71	28.86
	C	26.89	28.06	29.22
	D	27.23	28.41	29.59

GL-PRW 09 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.27	27.41	28.55
À:	A	26.60	27.75	28.91
	B	26.93	28.10	29.27
	X	27.60	28.80	30.00
	C	27.95	29.16	30.38
	D	28.30	29.52	30.76

GL-PRW 10 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.28	28.47	29.66
À:	A	27.62	28.83	30.03
	B	27.97	29.19	30.41
	X	28.67	29.92	31.17
	C	29.03	30.29	31.56
	D	29.39	30.67	31.95

GL-PRW 11 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.29	29.53	30.76
À:	A	28.64	29.90	31.14
	B	29.00	30.27	31.53
	X	29.73	31.03	32.32
	C	30.10	31.42	32.72
	D	30.48	31.81	33.13

GL-PRW 12 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	29.27	30.56	31.83
À:	A	29.64	30.94	32.23
	B	30.01	31.33	32.63
	X	30.76	32.11	33.45
	C	31.14	32.51	33.87
	D	31.53	32.92	34.29

GL-PRW 13 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	30.29	31.61	32.93
À:	A	30.67	32.01	33.34
	B	31.05	32.41	33.76
	X	31.83	33.22	34.60
	C	32.23	33.64	35.03
	D	32.63	34.06	35.47

GL-PRW 14 ÉCHELON-1

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	31.31	32.68	34.04
À:	A	31.70	33.09	34.47
	B	32.10	33.50	34.90
	X	32.90	34.34	35.77
	C	33.31	34.77	36.22
	D	33.73	35.20	36.67

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW) (PEINTRE, BRIQUETEUR, MAÇON ET PLÂTRIER)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-PRW 06 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 25.52	26.64	27.75
À:	A 25.84	26.97	28.10
	B 26.16	27.31	28.45
	X 26.81	27.99	29.16
	C 27.15	28.34	29.52
	D 27.49	28.69	29.89

GL-PRW 07 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 26.40	27.56	28.71
À:	A 26.73	27.90	29.07
	B 27.06	28.25	29.43
	X 27.74	28.96	30.17
	C 28.09	29.32	30.55
	D 28.44	29.69	30.93

GL-PRW 08 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 27.52	28.71	29.90
À:	A 27.86	29.07	30.27
	B 28.21	29.43	30.65
	X 28.92	30.17	31.42
	C 29.28	30.55	31.81
	D 29.65	30.93	32.21

GL-PRW 09 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 28.61	29.84	31.10
À:	A 28.97	30.21	31.49
	B 29.33	30.59	31.88
	X 30.06	31.35	32.68
	C 30.44	31.74	33.09
	D 30.82	32.14	33.50

GL-PRW 10 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 29.75	31.04	32.33
À:	A 30.12	31.43	32.73
	B 30.50	31.82	33.14
	X 31.26	32.62	33.97
	C 31.65	33.03	34.39
	D 32.05	33.44	34.82

GL-PRW 11 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 30.80	32.14	33.48
À:	A 31.19	32.54	33.90
	B 31.58	32.95	34.32
	X 32.37	33.77	35.18
	C 32.77	34.19	35.62
	D 33.18	34.62	36.07

GL-PRW 12 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 31.92	33.31	34.70
À:	A 32.32	33.73	35.13
	B 32.72	34.15	35.57
	X 33.54	35.00	36.46
	C 33.96	35.44	36.92
	D 34.38	35.88	37.38

GL-PRW 13 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 33.04	34.48	35.91
À:	A 33.45	34.91	36.36
	B 33.87	35.35	36.81
	X 34.72	36.23	37.73
	C 35.15	36.68	38.20
	D 35.59	37.14	38.68

GL-PRW 14 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 34.13	35.61	37.09
À:	A 34.56	36.06	37.55
	B 34.99	36.51	38.02
	X 35.86	37.42	38.97
	C 36.31	37.89	39.46
	D 36.76	38.36	39.95

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: ENTRETIEN DE VÉHICULES ET DE MATÉRIEL LOUD (VHE)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	9.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-VHE 1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.45	20.29	21.14
À:	A 19.69	20.54	21.40
	B 19.94	20.80	21.67
	X 21.73	22.67	23.62
	C 22.00	22.95	23.92
	D 22.28	23.24	24.22

GL-VHE 2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.20	21.09	21.96
À:	A 20.45	21.35	22.23
	B 20.71	21.62	22.51
	X 22.57	23.57	24.54
	C 22.85	23.86	24.85
	D 23.14	24.16	25.16

GL-VHE 3

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.88	21.78	22.69
À:	A 21.14	22.05	22.97
	B 21.40	22.33	23.26
	X 23.33	24.34	25.35
	C 23.62	24.64	25.67
	D 23.92	24.95	25.99

GL-VHE 4

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.56	22.51	23.44
À:	A 21.83	22.79	23.73
	B 22.10	23.07	24.03
	X 24.09	25.15	26.19
	C 24.39	25.46	26.52
	D 24.69	25.78	26.85

GL-VHE 5

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.33	23.31	24.28
À:	A 22.61	23.60	24.58
	B 22.89	23.90	24.89
	X 24.95	26.05	27.13
	C 25.26	26.38	27.47
	D 25.58	26.71	27.81

GL-VHE 6

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.12	24.12	25.13
À:	A 23.41	24.42	25.44
	B 23.70	24.73	25.76
	X 25.83	26.96	28.08
	C 26.15	27.30	28.43
	D 26.48	27.64	28.79

GL-VHE 7

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.90	24.92	25.97
À:	A 24.20	25.23	26.29
	B 24.50	25.55	26.62
	X 26.71	27.85	29.02
	C 27.04	28.20	29.38
	D 27.38	28.55	29.75

GL-VHE 8

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	24.88	25.96	27.04
À:	A	25.19	26.28	27.38
	B	25.50	26.61	27.72
	X	27.80	29.00	30.21
	C	28.15	29.36	30.59
	D	28.50	29.73	30.97

GL-VHE 9

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	25.86	26.98	28.11
À:	A	26.18	27.32	28.46
	B	26.51	27.66	28.82
	X	28.90	30.15	31.41
	C	29.26	30.53	31.80
	D	29.63	30.91	32.20

GL-VHE 10

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	26.88	28.04	29.21
À:	A	27.22	28.39	29.58
	B	27.56	28.74	29.95
	X	30.04	31.33	32.65
	C	30.42	31.72	33.06
	D	30.80	32.12	33.47

GL-VHE 11

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	27.84	29.05	30.26
À:	A	28.19	29.41	30.64
	B	28.54	29.78	31.02
	X	31.11	32.46	33.81
	C	31.50	32.87	34.23
	D	31.89	33.28	34.66

GL-VHE 12

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	28.85	30.11	31.36
À:	A	29.21	30.49	31.75
	B	29.58	30.87	32.15
	X	32.24	33.65	35.04
	C	32.64	34.07	35.48
	D	33.05	34.50	35.92

GL-VHE 13

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	29.82	31.13	32.41
À:	A	30.19	31.52	32.82
	B	30.57	31.91	33.23
	X	33.32	34.78	36.22
	C	33.74	35.21	36.67
	D	34.16	35.65	37.13

GL-VHE 14

		Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$	30.79	32.13	33.47
À:	A	31.17	32.53	33.89
	B	31.56	32.94	34.31
	X	34.40	35.90	37.40
	C	34.83	36.35	37.87
	D	35.27	36.80	38.34

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: MENUISIRIE (WOW)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-WOW 01 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 18.40	19.21	20.01
À:	A 18.63	19.45	20.26
	B 18.86	19.69	20.51
	X 19.24	20.08	20.92
	C 19.48	20.33	21.18
	D 19.72	20.58	21.44

GL-WOW 02 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.02	19.85	20.68
À:	A 19.26	20.10	20.94
	B 19.50	20.35	21.20
	X 19.89	20.76	21.62
	C 20.14	21.02	21.89
	D 20.39	21.28	22.16

GL-WOW 03 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 19.68	20.53	21.39
À:	A 19.93	20.79	21.66
	B 20.18	21.05	21.93
	X 20.58	21.47	22.37
	C 20.84	21.74	22.65
	D 21.10	22.01	22.93

GL-WOW 04 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.34	21.23	22.11
À:	A 20.59	21.50	22.39
	B 20.85	21.77	22.67
	X 21.27	22.21	23.12
	C 21.54	22.49	23.41
	D 21.81	22.77	23.70

GL-WOW 05 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.07	21.98	22.90
À:	A 21.33	22.25	23.19
	B 21.60	22.53	23.48
	X 22.03	22.98	23.95
	C 22.31	23.27	24.25
	D 22.59	23.56	24.55

GL-WOW 06 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.72	22.67	23.62
À:	A 21.99	22.95	23.92
	B 22.26	23.24	24.22
	X 22.71	23.70	24.70
	C 22.99	24.00	25.01
	D 23.28	24.30	25.32

GL-WOW 07 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 22.50	23.47	24.45
À:	A 22.78	23.76	24.76
	B 23.06	24.06	25.07
	X 23.52	24.54	25.57
	C 23.81	24.85	25.89
	D 24.11	25.16	26.21

GL-WOW 08 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 23.38	24.39	25.41
À:	A 23.67	24.69	25.73
	B 23.97	25.00	26.05
	X 24.45	25.50	26.57
	C 24.76	25.82	26.90
	D 25.07	26.14	27.24

GL-WOW 09 ÉCHELON-1

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 24.30	25.37	26.42
À:	A 24.60	25.69	26.75
	B 24.91	26.01	27.08
	X 25.41	26.53	27.62
	C 25.73	26.86	27.97
	D 26.05	27.20	28.32

GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE: MENUISIRIE (WOW) (MENUISIER)
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	2.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GL-WOW 09 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De: \$	26.32	27.48	28.62
À: A	26.65	27.82	28.98
	B	26.98	28.17
	X	27.52	28.73
	C	27.86	29.09
	D	28.21	29.45
			30.68

GL-WOW 10 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De: \$	27.37	28.55	29.75
À: A	27.71	28.91	30.12
	B	28.06	29.27
	X	28.62	29.86
	C	28.98	30.23
	D	29.34	30.61
			31.89

GL-WOW 11 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De: \$	28.37	29.60	30.83
À: A	28.72	29.97	31.22
	B	29.08	30.34
	X	29.66	30.95
	C	30.03	31.34
	D	30.41	31.73
			33.05

GL-WOW 12 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De: \$	29.41	30.69	31.97
À: A	29.78	31.07	32.37
	B	30.15	31.46
	X	30.75	32.09
	C	31.13	32.49
	D	31.52	32.90
			34.27

GL-WOW 13 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De: \$	30.39	31.71	33.04
À: A	30.77	32.11	33.45
	B	31.15	32.51
	X	31.77	33.16
	C	32.17	33.57
	D	32.57	33.99
			35.42

GL-WOW 14 ÉCHELON-2

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De: \$	31.38	32.74	34.11
À: A	31.77	33.15	34.54
	B	32.17	33.56
	X	32.81	34.23
	C	33.22	34.66
	D	33.64	35.09
			36.57

GS- SERVICES DIVERS
Taux de rémunération horaire
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.75%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GS 01

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 14.64	15.26	15.91
À:	A 14.82	15.45	16.11
	B 15.01	15.64	16.31
	X 15.12	15.76	16.43
	C 15.31	15.96	16.64
	D 15.50	16.16	16.85

GS 02

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 17.59	18.36	19.12
À:	A 17.81	18.59	19.36
	B 18.03	18.82	19.60
	X 18.17	18.96	19.75
	C 18.40	19.20	20.00
	D 18.63	19.44	20.25

GS 03

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 20.57	21.48	22.36
À:	A 20.83	21.75	22.64
	B 21.09	22.02	22.92
	X 21.25	22.19	23.09
	C 21.52	22.47	23.38
	D 21.79	22.75	23.67

GS 04

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 21.64	22.57	23.52
À:	A 21.91	22.85	23.81
	B 22.18	23.14	24.11
	X 22.35	23.31	24.29
	C 22.63	23.60	24.59
	D 22.91	23.90	24.90

GS 05

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 24.13	25.18	26.23
À:	A 24.43	25.49	26.56
	B 24.74	25.81	26.89
	X 24.93	26.00	27.09
	C 25.24	26.33	27.43
	D 25.56	26.66	27.77

GS 06

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 24.89	25.98	27.06
À:	A 25.20	26.30	27.40
	B 25.52	26.63	27.74
	X 25.71	26.83	27.95
	C 26.03	27.17	28.30
	D 26.36	27.51	28.65

GS 07

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 26.06	27.20	28.33
À:	A 26.39	27.54	28.68
	B 26.72	27.88	29.04
	X 26.92	28.09	29.26
	C 27.26	28.44	29.63
	D 27.60	28.80	30.00

GS 08

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 27.30	28.49	29.69
À:	A 27.64	28.85	30.06
	B 27.99	29.21	30.44
	X 28.20	29.43	30.67
	C 28.55	29.80	31.05
	D 28.91	30.17	31.44

GS 09

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 29.84	31.14	32.45
À:	A 30.21	31.53	32.86
	B 30.59	31.92	33.27
	X 30.82	32.16	33.52
	C 31.21	32.56	33.94
	D 31.60	32.97	34.36

GS 10

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 31.49	32.85	34.22
À:	A 31.88	33.26	34.65
	B 32.28	33.68	35.08
	X 32.52	33.93	35.34
	C 32.93	34.35	35.78
	D 33.34	34.78	36.23

GS 11

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 32.72	34.14	35.56
À:	A 33.13	34.57	36.00
	B 33.54	35.00	36.45
	X 33.79	35.26	36.72
	C 34.21	35.70	37.18
	D 34.64	36.15	37.64

GS 12

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 34.06	35.54	37.02
À:	A 34.49	35.98	37.48
	B 34.92	36.43	37.95
	X 35.18	36.70	38.23
	C 35.62	37.16	38.71
	D 36.07	37.62	39.19

GS 13

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
De:	\$ 35.39	36.93	38.47
À:	A 35.83	37.39	38.95
	B 36.28	37.86	39.44
	X 36.55	38.14	39.74
	C 37.01	38.62	40.24
	D 37.47	39.10	40.74

GT - GROUPE DE TECHNICIENS DIVERS**Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

GT- RECRUTEMENT DES DIPLÔMÉS D'INSTITUT DE TECHNOLOGIE

De:	\$	23827	À:	38499
À:	A	24125	À:	38980
	B	24427	À:	39467
	X	24549	À:	39664
	C	24856	À:	40160
	D	25167	À:	40662

GT-01

De:	\$	41110	42242	43376	44497	46279
À:	A	41624	42770	43918	45053	46857
	B	42144	43305	44467	45616	47443
	X	42355	43522	44689	45844	47680
	C	42884	44066	45248	46417	48276
	D	43420	44617	45814	46997	48879

GT-02

De:	\$	47146	48513	49877	51242	53292
À:	A	47735	49119	50500	51883	53958
	B	48332	49733	51131	52532	54632
	X	48574	49982	51387	52795	54905
	C	49181	50607	52029	53455	55591
	D	49796	51240	52679	54123	56286

GT-03

De:	\$	52724	54304	55899	57483	59783
À:	A	53383	54983	56598	58202	60530
	B	54050	55670	57305	58930	61287
	X	54320	55948	57592	59225	61593
	C	54999	56647	58312	59965	62363
	D	55686	57355	59041	60715	63143

GT-04

De:	\$	59402	61246	63093	64943	67544
À:	A	60145	62012	63882	65755	68388
	B	60897	62787	64681	66577	69243
	X	61201	63101	65004	66910	69589
	C	61966	63890	65817	67746	70459
	D	62741	64689	66640	68593	71340

GT-05

De:	\$	66676	68719	70772	72897	75810
À:	A	67509	69578	71657	73808	76758
	B	68353	70448	72553	74731	77717
	X	68695	70800	72916	75105	78106
	C	69554	71685	73827	76044	79082
	D	70423	72581	74750	76995	80071

GT-06

De:	\$	73786	76195	78621	81038	84278
À:	A	74708	77147	79604	82051	85331
	B	75642	78111	80599	83077	86398
	X	76020	78502	81002	83492	86830
	C	76970	79483	82015	84536	87915
	D	77932	80477	83040	85593	89014

GT-07

De:	\$	84557	87404	90246	92950	96665
À:	A	85614	88497	91374	94112	97873
	B	86684	89603	92516	95288	99096
	X	87117	90051	92979	95764	99591
	C	88206	91177	94141	96961	100836
	D	89309	92317	95318	98173	102096

GT-08

De:	\$	95922	98960	101987	105010	109212
À:	A	97121	100197	103262	106323	110577
	B	98335	101449	104553	107652	111959
	X	98827	101956	105076	108190	112519
	C	100062	103230	106389	109542	113925
	D	101313	104520	107719	110911	115349

HP - CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES

Taux de rémunération horaire

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	15.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

HP-01

De:	\$	20.74	21.21	21.65
À:	A	21.00	21.48	21.92
	B	21.26	21.75	22.19
	X	24.45	25.01	25.52
	C	24.76	25.32	25.84
	D	25.07	25.64	26.16

HP-02

De:	\$	22.68	23.22	23.73
À:	A	22.96	23.51	24.03
	B	23.25	23.80	24.33
	X	26.74	27.37	27.98
	C	27.07	27.71	28.33
	D	27.41	28.06	28.68

HP-03

De:	\$	24.69	25.29	25.92
À:	A	25.00	25.61	26.24
	B	25.31	25.93	26.57
	X	29.11	29.82	30.56
	C	29.47	30.19	30.94
	D	29.84	30.57	31.33

HP-04

De:	\$	27.72	28.45	29.13
À:	A	28.07	28.81	29.49
	B	28.42	29.17	29.86
	X	32.68	33.55	34.34
	C	33.09	33.97	34.77
	D	33.50	34.39	35.20

HP-05

De:	\$	29.86	30.59	31.35
À:	A	30.23	30.97	31.74
	B	30.61	31.36	32.14
	X	35.20	36.06	36.96
	C	35.64	36.51	37.42
	D	36.09	36.97	37.89

HP-06

De:	\$	29.98	30.80	31.57	32.37	33.21
À:	A	30.35	31.19	31.96	32.77	33.63
	B	30.73	31.58	32.36	33.18	34.05
	X	35.34	36.32	37.21	38.16	39.16
	C	35.78	36.77	37.68	38.64	39.65
	D	36.23	37.23	38.15	39.12	40.15

HP-07

De:	\$	32.53	33.39	34.31	35.18	36.14
À:	A	32.94	33.81	34.74	35.62	36.59
	B	33.35	34.23	35.17	36.07	37.05
	X	38.35	39.36	40.45	41.48	42.61
	C	38.83	39.85	40.96	42.00	43.14
	D	39.32	40.35	41.47	42.53	43.68

HP-08

De:	\$	34.93	35.88	36.86	37.80	38.81
À:	A	35.37	36.33	37.32	38.27	39.30
	B	35.81	36.78	37.79	38.75	39.79
	X	41.18	42.30	43.46	44.56	45.76
	C	41.69	42.83	44.00	45.12	46.33
	D	42.21	43.37	44.55	45.68	46.91

HP-09

De:	\$	37.02	38.09	39.22	40.34	41.54
À:	A	37.48	38.57	39.71	40.84	42.06
	B	37.95	39.05	40.21	41.35	42.59
	X	43.64	44.91	46.24	47.55	48.98
	C	44.19	45.47	46.82	48.14	49.59
	D	44.74	46.04	47.41	48.74	50.21

HR - RECHERCHE HISTORIQUE
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	1.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

HR-01

De:	\$	28621	À:	50162	*	52141	54185	56229	58277
À:	A	28979	À:	50789	*	52793	54862	56932	59005
	B	29341	À:	51424	*	53453	55548	57644	59743
	X	29634	À:	51938	*	53988	56103	58220	60340
	C	30004	À:	52587	*	54663	56804	58948	61094
	D	30379	À:	53244	*	55346	57514	59685	61858

*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

HR-02

De:	\$	58839	61057	63284	65508
À:	A	59574	61820	64075	66327
	B	60319	62593	64876	67156
	X	60922	63219	65525	67828
	C	61684	64009	66344	68676
	D	62455	64809	67173	69534

HR-03

De:	\$	67908	70469	73042	75607
À:	A	68757	71350	73955	76552
	B	69616	72242	74879	77509
	X	70312	72964	75628	78284
	C	71191	73876	76573	79263
	D	72081	74799	77530	80254

HR-04

De:	\$	79605	82708	85812	88912
À:	A	80600	83742	86885	90023
	B	81608	84789	87971	91148
	X	82424	85637	88851	92059
	C	83454	86707	89962	93210
	D	84497	87791	91087	94375

HR-05

De:	\$	86266	90914	95561	100210
À:	A	87344	92050	96756	101463
	B	88436	93201	97965	102731
	X	89320	94133	98945	103758
	C	90437	95310	100182	105055
	D	91567	96501	101434	106368

IS - SERVICES D'INFORMATION
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

IS-01

De:	\$	48948	50809	52737	54743
À:	A	49560	51444	53396	55427
	B	50180	52087	54063	56120
	X	50431	52347	54333	56401
	C	51061	53001	55012	57106
	D	51699	53664	55700	57820

IS-02

De:	\$	54543	56612	58764
À:	A	55225	57320	59499
	B	55915	58037	60243
	X	56195	58327	60544
	C	56897	59056	61301
	D	57608	59794	62067

IS-03

De:	\$	63861	66287	69006
À:	A	64659	67116	69869
	B	65467	67955	70742
	X	65794	68295	71096
	C	66616	69149	71985
	D	67449	70013	72885

IS-04

De:	\$	76239	79136	82422
À:	A	77192	80125	83452
	B	78157	81127	84495
	X	78548	81533	84917
	C	79530	82552	85978
	D	80524	83584	87053

IS-05

De:	\$	84920	88148	91612
À:	A	85982	89250	92757
	B	87057	90366	93916
	X	87492	90818	94386
	C	88586	91953	95566
	D	89693	93102	96761

IS-06

De:	\$	89390	92787	96313	99204	102208
À:	A	90507	93947	97517	100444	103486
	B	91638	95121	98736	101700	104780
	X	92096	95597	99230	102209	105304
	C	93247	96792	100470	103487	106620
	D	94413	98002	101726	104781	107953

LS - BIBLIOTHÉCONOMIE
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	3.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

LS-01

De:	\$	56445	58196	59946	61696	63441	65193	66939	68689
À:	A	57151	58923	60695	62467	64234	66008	67776	69548
	B	57865	59660	61454	63248	65037	66833	68623	70417
	X	59601	61450	63298	65145	66988	68838	70682	72530
	C	60346	62218	64089	65959	67825	69698	71566	73437
	D	61100	62996	64890	66783	68673	70569	72461	74355

LS-02

De:	\$	62421	64480	66538	68591	70654
À:	A	63201	65286	67370	69448	71537
	B	63991	66102	68212	70316	72431
	X	65911	68085	70258	72425	74604
	C	66735	68936	71136	73330	75537
	D	67569	69798	72025	74247	76481

LS-03

De:	\$	73019	75366	77707	80051	82398
À:	A	73932	76308	78678	81052	83428
	B	74856	77262	79661	82065	84471
	X	77102	79580	82051	84527	87005
	C	78066	80575	83077	85584	88093
	D	79042	81582	84115	86654	89194

LS-04

De:	\$	75597	78325	81045	83775	86501	89222
À:	A	76542	79304	82058	84822	87582	90337
	B	77499	80295	83084	85882	88677	91466
	X	79824	82704	85577	88458	91337	94210
	C	80822	83738	86647	89564	92479	95388
	D	81832	84785	87730	90684	93635	96580

LS-05

De:	\$	91149	94130	97108	100087	103073	106054
À:	A	92288	95307	98322	101338	104361	107380
	B	93442	96498	99551	102605	105666	108722
	X	96245	99393	102538	105683	108836	111984
	C	97448	100635	103820	107004	110196	113384
	D	98666	101893	105118	108342	111573	114801

PC - SCIENCES PHYSIQUES
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013
- A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 1.25%
- B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015 1.25%
- X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration
- C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 1.25%
- D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 1.25%

PC-01

De:	\$	33716	À:	53469 *	57701	60083	62467	64854	67238
À:	A	34137	À:	54137 *	58422	60834	63248	65665	68078
	B	34564	À:	54814 *	59152	61594	64039	66486	68929
	C	34996	À:	55499 *	59891	62364	64839	67317	69791
	D	35433	À:	56193 *	60640	63144	65649	68158	70663

*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

PC-02

De:	\$	65883	68498	71098	73710	76318	78919
À:	A	66707	69354	71987	74631	77272	79905
	B	67541	70221	72887	75564	78238	80904
	X	67541	70221	72887	75564	78238	80969
	C	68385	71099	73798	76509	79216	81981
	D	69240	71988	74720	77465	80206	83006

PC-03

De:	\$	79383	82397	85425	88437	91451	94471
À:	A	80375	83427	86493	89542	92594	95652
	B	81380	84470	87574	90661	93751	96848
	C	82397	85526	88669	91794	94923	98059
	D	83427	86595	89777	92941	96110	99285

PC-04

De:	\$	91975	95192	98413	101631	104849	108068
À:	A	93125	96382	99643	102901	106160	109419
	B	94289	97587	100889	104187	107487	110787
	C	95468	98807	102150	105489	108831	112172
	D	96661	100042	103427	106808	110191	113574

PC-05

De:	\$	103622	107178	110748	114320	117885
À:	A	104917	108518	112132	115749	119359
	B	106228	109874	113534	117196	120851
	C	107556	111247	114953	118661	122362
	D	108900	112638	116390	120144	123892

PG - ACHAT ET APPROVISIONNEMENT

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	1.00%
Y) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

PG - RECRUTEMENT DES DIPLÔMÉS D'INSTITUT DE TECHNOLOGIE

De:	\$	24195	À:	36597
À:	A	24497	À:	37054
	B	24803	À:	37517
	X	25051	À:	37892
	Y	N/A	À:	N/A

*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

PG - PERFECTIONNEMENT

De:	\$	26814	À:	41194
À:	A	27149	À:	41709
	B	27488	À:	42230
	X	27763	À:	42652
	Y	N/A	À:	N/A

*(ARRONDIS AU MULTIPLE DE 10,00\$ LE PLUS PROCHE)

PG-01

De:	\$	33405	35436	37457	39483	41492	43520	45539	47566	49592	51614	53637
À:	A	33823	35879	37925	39977	42011	44064	46108	48161	50212	52259	54307
	B	34246	36327	38399	40477	42536	44615	46684	48763	50840	52912	54986
	X	34588	36690	38783	40882	42961	45061	47151	49251	51348	53441	55536
	Y	N/A	N/A	N/A	N/A	42961	45061	47151	49251	51348	53441	56230
	C	N/A	N/A	N/A	N/A	43498	45624	47740	49867	51990	54109	56933
	D	N/A	N/A	N/A	N/A	44042	46194	48337	50490	52640	54785	57645

PG-02

De:	\$	54160	56472	58770	61069
À:	A	54837	57178	59505	61832
	B	55522	57893	60249	62605
	X	56077	58472	60851	63231
	Y	56077	58472	60851	64021
	C	56778	59203	61612	64821
	D	57488	59943	62382	65631

PG-03

De:	\$	60298	62872	65438	68004
À:	A	61052	63658	66256	68854
	B	61815	64454	67084	69715
	X	62433	65099	67755	70412
	Y	62433	65099	67755	71292
	C	63213	65913	68602	72183
	D	64003	66737	69460	73085

PG-04

De:	\$	71531	74597	77663	80730
À:	A	72425	75529	78634	81739
	B	73330	76473	79617	82761
	X	74063	77238	80413	83589
	Y	74063	77238	80413	84634
	C	74989	78203	81418	85692
	D	75926	79181	82436	86763

PG-05

De:	\$	84202	87616	91200	94583
À:	A	85255	88711	92340	95765
	B	86321	89820	93494	96962
	X	87184	90718	94429	97932
	C	88274	91852	95609	99156
	D	89377	93000	96804	100395

PG-06

De:	\$	92748	94464	96178	97893	99599	101308	103018
À:	A	93907	95645	97380	99117	100844	102574	104306
	B	95081	96841	98597	100356	102105	103856	105610
	X	96032	97809	99583	101360	103126	104895	106666
	Y	96032	N/A	99583	N/A	103126	N/A	106666
	C	97232	N/A	100828	N/A	104415	N/A	107999
	D	98447	N/A	102088	N/A	105720	N/A	109349

PM - ADMINISTRATION DES PROGRAMMES

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

PM - PERFECTIONNEMENT

De:	\$	31078	À:	46581
À:	A	31466	À:	47163
	B	31859	À:	47753
	X	32018	À:	47992
	C	32418	À:	48592
	D	32823	À:	49199

PM-01

De:	\$	48948	50809	52737	54743
À:	A	49560	51444	53396	55427
	B	50180	52087	54063	56120
	X	50431	52347	54333	56401
	C	51061	53001	55012	57106
	D	51699	53664	55700	57820

PM-02

De:	\$	54543	56612	58764
À:	A	55225	57320	59499
	B	55915	58037	60243
	X	56195	58327	60544
	C	56897	59056	61301
	D	57608	59794	62067

PM-03

De:	\$	58460	60682	62990
À:	A	59191	61441	63777
	B	59931	62209	64574
	X	60231	62520	64897
	C	60984	63302	65708
	D	61746	64093	66529

PM-04

De:	\$	63861	66287	69006
À:	A	64659	67116	69869
	B	65467	67955	70742
	X	65794	68295	71096
	C	66616	69149	71985
	D	67449	70013	72885

PM-05

De:	\$	76239	79136	82422
À:	A	77192	80125	83452
	B	78157	81127	84495
	X	78548	81533	84917
	C	79530	82552	85978
	D	80524	83584	87053

PM-06

De:	\$	89390	92787	96313	99204	102208
À:	A	90507	93947	97517	100444	103486
	B	91638	95121	98736	101700	104780
	X	92096	95597	99230	102209	105304
	C	93247	96792	100470	103487	106620
	D	94413	98002	101726	104781	107953

PM-07

De:	\$	92298	À:	108639
À:	A	93452	À:	109997
	B	94620	À:	111372
	X	95093	À:	111929
	C	96282	À:	113328
	D	97486	À:	114745

PY - PHOTOGRAPHIE
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

PY-01

De:	\$	32630	33497	34364	35226	36636
À:	A	33038	33916	34794	35666	37094
	B	33451	34340	35229	36112	37558
	X	33618	34512	35405	36293	37746
	C	34038	34943	35848	36747	38218
	D	34463	35380	36296	37206	38696

PY-02

De:	\$	37273	38323	39369	40405	42019
À:	A	37739	38802	39861	40910	42544
	B	38211	39287	40359	41421	43076
	X	38402	39483	40561	41628	43291
	C	38882	39977	41068	42148	43832
	D	39368	40477	41581	42675	44380

PY-03

De:	\$	40623	41793	42974	44148	45914
À:	A	41131	42315	43511	44700	46488
	B	41645	42844	44055	45259	47069
	X	41853	43058	44275	45485	47304
	C	42376	43596	44828	46054	47895
	D	42906	44141	45388	46630	48494

PY-04

De:	\$	43844	45147	46462	47765	49675
À:	A	44392	45711	47043	48362	50296
	B	44947	46282	47631	48967	50925
	X	45172	46513	47869	49212	51180
	C	45737	47094	48467	49827	51820
	D	46309	47683	49073	50450	52468

PY-05

De:	\$	46265	47537	48845	50207	51683	53747
À:	A	46843	48131	49456	50835	52329	54419
	B	47429	48733	50074	51470	52983	55099
	X	47666	48977	50324	51727	53248	55374
	C	48262	49589	50953	52374	53914	56066
	D	48865	50209	51590	53029	54588	56767

PY-06

De:	\$	49565	51054	52589	54161	55787	58017
À:	A	50185	51692	53246	54838	56484	58742
	B	50812	52338	53912	55523	57190	59476
	X	51066	52600	54182	55801	57476	59773
	C	51704	53258	54859	56499	58194	60520
	D	52350	53924	55545	57205	58921	61277

PY-07

De:	\$	52826	54413	56048	57726	59458	61839
À:	A	53486	55093	56749	58448	60201	62612
	B	54155	55782	57458	59179	60954	63395
	X	54426	56061	57745	59475	61259	63712
	C	55106	56762	58467	60218	62025	64508
	D	55795	57472	59198	60971	62800	65314

SC - DED - SHIPS' CREW
RATES OF PAY
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	5.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

		Hebdomad				
	Mensuel *	Annuel	aire	Journalier	Horaire	
SC-DED-01						
De:	\$	3864	46367	888.89	177.74	22.22
À:	A	3912	46947	900.00	179.96	22.50
	B	3961	47534	911.25	182.21	22.78
	X	4159	49911	956.81	191.32	23.92
	C	4211	50535	968.77	193.71	24.22
	D	4264	51167	980.88	196.13	24.52
SC-DED-02						
De:	\$	4008	48100	921.87	184.38	23.04
À:	A	4058	48701	933.39	186.68	23.33
	B	4109	49310	945.06	189.01	23.62
	X	4314	51776	992.31	198.46	24.80
	C	4368	52423	1004.71	200.94	25.11
	D	4423	53078	1017.27	203.45	25.42
SC-DED-03						
De:	\$	4153	49831	955.05	191.01	23.89
À:	A	4205	50454	966.99	193.40	24.19
	B	4258	51085	979.08	195.82	24.49
	X	4471	53639	1028.03	205.61	25.71
	C	4527	54309	1040.88	208.18	26.03
	D	4584	54988	1053.89	210.78	26.36
SC-DED-04						
De:	\$	4265	51182	980.96	196.18	24.51
À:	A	4318	51822	993.22	198.63	24.82
	B	4372	52470	1005.64	201.11	25.13
	X	4591	55094	1055.92	211.17	26.39
	C	4648	55783	1069.12	213.81	26.72
	D	4706	56480	1082.48	216.48	27.05
SC-DED-05						
De:	\$	4390	52657	1009.21	201.85	25.22
À:	A	4445	53315	1021.83	204.37	25.54
	B	4501	53981	1034.60	206.92	25.86
	X	4726	56680	1086.33	217.27	27.15
	C	4785	57389	1099.91	219.99	27.49
	D	4845	58106	1113.66	222.74	27.83

SC-DED-06

De:	\$	4508	54104	1036.93	207.39	25.92
À:	A	4564	54780	1049.89	209.98	26.24
	B	4621	55465	1063.01	212.60	26.57
	X	4852	58238	1116.16	223.23	27.90
	C	4913	58966	1130.11	226.02	28.25
	D	4974	59703	1144.24	228.85	28.60

SC-DED-07

De:	\$	4638	55658	1066.74	213.35	26.66
À:	A	4696	56354	1080.07	216.02	26.99
	B	4755	57058	1093.57	218.72	27.33
	X	4993	59911	1148.25	229.66	28.70
	C	5055	60660	1162.60	232.53	29.06
	D	5118	61418	1177.13	235.44	29.42

*Le taux mensuel est le taux utilisé pour rémunérer les employés du groupe SC-DED

SE-RES - CHERCHEUR SCIENTIFIQUE**Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

- \$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013
 A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014 1.25%
 B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015 1.25%
 X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration
 C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 1.25%
 D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017 1.25%

SE-RES-01

De:	\$	53239	56040	58840	61643	64445	67239	70046
À:	A	53904	56741	59576	62414	65251	68079	70922
	B	54578	57450	60321	63194	66067	68930	71809
	X	54578	57450	60321	63194	66067	68930	72024
	C	55260	58168	61075	63984	66893	69792	72924
	D	55951	58895	61838	64784	67729	70664	73836

SE-RES-02

De:	\$	66106	70222	74337	78454	82567	86682	90799	94917	99023
À:	A	66932	71100	75266	79435	83599	87766	91934	96103	100261
	B	67769	71989	76207	80428	84644	88863	93083	97304	101514
	X	67769	71989	76207	80428	84644	88863	93083	97304	101819
	C	68616	72889	77160	81433	85702	89974	94247	98520	103092
	D	69474	73800	78125	82451	86773	91099	95425	99752	104381

SE-RES-03

De:	\$	83542	86841	90138	93432	96731	100030	103328	106625	109921
À:	A	84586	87927	91265	94600	97940	101280	104620	107958	111295
	B	85643	89026	92406	95783	99164	102546	105928	109307	112686
	X	85643	89026	92406	95783	99164	102546	105928	109307	113024
	C	86714	90139	93561	96980	100404	103828	107252	110673	114437
	D	87798	91266	94731	98192	101659	105126	108593	112056	115867

SE-RES-04

De:	\$	100052	103712	107373	111032	114693	118355	122012
À:	A	101303	105008	108715	112420	116127	119834	123537
	B	102569	106321	110074	113825	117579	121332	125081
	X	102569	106321	110074	113825	117579	121332	125457
	C	103851	107650	111450	115248	119049	122849	127025
	D	105149	108996	112843	116689	120537	124385	128613

SE-RES-05

De:	\$	109549	113558	117568	121575	125585	129595	133604
À:	A	110918	114977	119038	123095	127155	131215	135274
	B	112304	116414	120526	124634	128744	132855	136965
	X	112304	116414	120526	124634	128744	132855	137376
	C	113708	117869	122033	126192	130353	134516	139093
	D	115129	119342	123558	127769	131982	136197	140832

SE-REM - DIRECTEUR DES RECHERCHES**Taux de rémunération annuel**

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

SE-REM-01

De:	\$	85237	88537	91833	95129	98426	101725	105020	108319	111618
À:	A	86302	89644	92981	96318	99656	102997	106333	109673	113013
	B	87381	90765	94143	97522	100902	104284	107662	111044	114426
	C	88473	91900	95320	98741	102163	105588	109008	112432	115856
	D	89579	93049	96512	99975	103440	106908	110371	113837	117304

SE-REM-02

De:	\$	98283	101614	104951	108284	111618	114948	118282	121614	124946
À:	A	99512	102884	106263	109638	113013	116385	119761	123134	126508
	B	100756	104170	107591	111008	114426	117840	121258	124673	128089
	C	102015	105472	108936	112396	115856	119313	122774	126231	129690
	D	103290	106790	110298	113801	117304	120804	124309	127809	131311

SI - SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES

Taux de rémunération annuel

(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	1.00%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

SI-01

De:	\$	47396	49223	51116	53087	55130
À:	A	47988	49838	51755	53751	55819
	B	48588	50461	52402	54423	56517
	X	49074	50966	52926	54967	57082
	C	49687	51603	53588	55654	57796
	D	50308	52248	54258	56350	58518

SI-02

De:	\$	53563	55295	57080	58923	60829
À:	A	54233	55986	57794	59660	61589
	B	54911	56686	58516	60406	62359
	X	55460	57253	59101	61010	62983
	C	56153	57969	59840	61773	63770
	D	56855	58694	60588	62545	64567

SI-03

De:	\$	58890	60662	62490	64370	66305
À:	A	59626	61420	63271	65175	67134
	B	60371	62188	64062	65990	67973
	X	60975	62810	64703	66650	68653
	C	61737	63595	65512	67483	69511
	D	62509	64390	66331	68327	70380

SI-04

De:	\$	63065	65458	67946	70524	73204
À:	A	63853	66276	68795	71406	74119
	B	64651	67104	69655	72299	75045
	X	65298	67775	70352	73022	75795
	C	66114	68622	71231	73935	76742
	D	66940	69480	72121	74859	77701

SI-05

De:	\$	75466	78209	81052	83996	87050
À:	A	76409	79187	82065	85046	88138
	B	77364	80177	83091	86109	89240
	X	78138	80979	83922	86970	90132
	C	79115	81991	84971	88057	91259
	D	80104	83016	86033	89158	92400

SI-06

De:	\$	85757	88913	92186	95579	99097
À:	A	86829	90024	93338	96774	100336
	B	87914	91149	94505	97984	101590
	X	88793	92060	95450	98964	102606
	C	89903	93211	96643	100201	103889
	D	91027	94376	97851	101454	105188

SI-07

De:	\$	96443	99855	103387	107046	110832
À:	A	97649	101103	104679	108384	112217
	B	98870	102367	105987	109739	113620
	X	99859	103391	107047	110836	114756
	C	101107	104683	108385	112221	116190
	D	102371	105992	109740	113624	117642

SI-08

De:	\$	105549	108981	112528	116189	119968
À:	A	106868	110343	113935	117641	121468
	B	108204	111722	115359	119112	122986
	X	109286	112839	116513	120303	124216
	C	110652	114249	117969	121807	125769
	D	112035	115677	119444	123330	127341

ST- SECRETAIRE
Taux de rémunération annuel
(en dollars)

Dates d'entrée en vigueur:

\$) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2013	
A) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2014	1.25%
B) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2015	1.25%
X) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016 - Restructuration	0.50%
C) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2016	1.25%
D) Date d'entrée en vigueur: le 5 août 2017	1.25%

ST-SCY-01

De:	\$	33566	34506	35446	36397	37330	38278	39222	/	40159	40763	41721	42712	43705
À:	A	33986	34937	35889	36852	37797	38756	39712	/	40661	41273	42243	43246	44251
	B	34411	35374	36338	37313	38269	39240	40208	/	41169	41789	42771	43787	44804
	X	34583	35551	36520	37500	38460	39436	40409	/	41375	41998	42985	44006	45028
	C	35015	35995	36977	37969	38941	39929	40914	/	41892	42523	43522	44556	45591
	D	35453	36445	37439	38444	39428	40428	41425	/	42416	43055	44066	45113	46161

ST-SCY-02

De:	\$	42835	43952	45066	46176
À:	A	43370	44501	45629	46753
	B	43912	45057	46199	47337
	X	44132	45282	46430	47574
	C	44684	45848	47010	48169
	D	45243	46421	47598	48771

ST-SCY-03

De:	\$	44379	45649	46936	48200
À:	A	44934	46220	47523	48803
	B	45496	46798	48117	49413
	X	45723	47032	48358	49660
	C	46295	47620	48962	50281
	D	46874	48215	49574	50910

ST-SCY-04

De:	\$	47701	49159	50610	52042
À:	A	48297	49773	51243	52693
	B	48901	50395	51884	53352
	X	49146	50647	52143	53619
	C	49760	51280	52795	54289
	D	50382	51921	53455	54968

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

A) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS

(Consulter les notes PARTICULIÈRES pour connaître les exceptions)

1. Employé-e-s à temps plein et à temps partiel

- a) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de rémunération.
- b) Dans le cas d'un employé-e nommé, le jour même ou après la date de la signature de la présente convention, à un poste faisant partie de l'unité de négociation à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou en provenance de l'extérieur de la fonction publique, la date d'augmentation d'échelon de sa rémunération sera la date anniversaire de sa nomination.
- c) L'employé-e nommé avant la date de signature de la présente convention aura comme date anniversaire la date à laquelle il ou elle a reçu sa dernière augmentation de rémunération.

2. Employé-e-s nommés pour une période déterminée (temps plein et temps partiel) : Droit à une augmentation d'échelon après douze (12) mois de service cumulatif à l'Agence

- a) Un employé-e nommé à un poste de durée déterminé à l'Agence recevra une augmentation d'échelon après avoir atteint douze (12) mois de service cumulatif aux mêmes groupe et niveau professionnels à l'Agence.
- b) Afin de définir le moment où un employé-e nommé pour une période déterminée aura droit de passer au prochain échelon salarial, le terme «cumulatif» signifie tout service, qu'il soit continu ou discontinu à l'Agence aux mêmes groupe et niveau professionnels.

B) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - CONDITIONS PARTICULIÈRES :

3. Échelles salariales des niveaux perfectionnement et Nouvelles recrues institut de Technologie (NRIT)

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux AR-01, AS-PERF, CO-PERF, EG-NRIT, EN-ENG-01, FI-PERF, GT-NRIT, PG-PERF et PM-PERF.
- b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- c) Pour les employé-e-s dans l'un des niveaux listés en a), une augmentation à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de quatre cent dollars (400 \$) supérieur à celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

4. Parties perfectionnement des échelles salariales

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés selon la partie perfectionnement des niveaux BI-01, FO-01, HR-01, et PC-01.
- b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- c) Pour les employé-e-s rémunérés selon la partie perfectionnement de l'échelle de rémunération de l'un des niveaux listés en a), une augmentation à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de quatre cent dollars (400 \$) supérieur à celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de la partie perfectionnement de l'échelle de rémunération.
- d) Une augmentation, qui fait passer la rémunération de la partie perfectionnement aux échelons fixes de l'échelle pour les niveaux listés en a), intervient à la date à laquelle l'Agence certifie que l'employé-e doit être rémunéré à un tel taux.
- e) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération pour les échelons fixes est de douze (12) mois pour les niveaux listés en a).

5. Autres niveaux dont la période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux suivants : CR-01, DD-01, DD-02 et ST-SCY-01 (jusques et y compris le septième (7^e) échelon).
- b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- c) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération pour les ST-SCY-01 (huitième (8^e) échelon et suivants) est de douze (12) mois.

6. Niveaux de rémunération au rendement

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux AS-08, ES-08 et PM-07.
- b) Les augmentations de rémunération à l'intérieur des échelles de rémunération au rendement listés en a) sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$), pour l'échelle de rémunération au rendement en vigueur pendant la présente convention, pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

C) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

**

7. Généralités

L'employé-e se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle «A», «B», «C» ou «D» (s'il y a lieu) se trouvant juste en dessous de son ancien taux. Pour plus de détails sur les lignes « X », « Y » et/ou « Z », veuillez consulter les ajustements salariaux et les restructurations ci-dessous.

**

8. Ajustements salariaux et restructurations

Groupe Architecture et urbanisme (AR)

À compter du 5 août 2014, et avant l'augmentation économique générale:

- restructuration de la grille salariale des AR et l'incorporation de l'indemnité provisoire.

Groupe Services administratifs (AS)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale:

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les AS-01 à AS-08.

Groupe Sciences biologiques (BI)

BI-01

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 2,57 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Élimination du deuxième (2^e) échelon de l'échelle salariale ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;

- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

BI-03

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 1,47 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Élimination du premier échelon de l'échelle salariale ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

BI-04

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout de deux (2) échelons de 3,37 % et 3,77 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Élimination du premier échelon de l'échelle salariale ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

BI-05

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout de deux (2) échelons de 1,97 % et 2,65 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Élimination du premier échelon de l'échelle salariale ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

Groupe Commerce (CO)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- majoration du taux de rémunération pour les CO-02 en augmentant l'échelon maximal de 2 %.

Groupe Commis aux écritures et aux règlements **(CR)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les CR-01 à CR-07.

Groupe Systèmes d'ordinateurs **(CS)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 1 % pour les CS-01 à CS-04.

Groupe Dessin et illustrations **(DD)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les DD-01 à DD-09.

Groupe Économique et services de sciences sociales **(EC)**

À compter du 16 février 2018, introduction d'une nouvelle échelle salariale EC.

Groupe Éducation **(ED)**

Effective August 5, 2016, prior to the general economic increase:

- 0.5% wage adjustment for the ED-EDS 01 to ED-EDS 05.

Groupe Soutien technologique et scientifique **(EG)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale:

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les EG-01 à EG-08.

Groupe Électronique **(EL)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- majoration du taux de rémunération pour les EL-01 à EL-05 en augmentant l'échelon maximal de 2 %.

Groupe Génie et arpentage **(EN)**

À compter du 5 août 2014, et avant l'augmentation économique générale :

- restructuration de la grille salariale des EN-ENG et l'élimination de l'indemnité provisoire.

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 1 % pour les EN-ENG 01 à EN-ENG 06.

À compter du 5 août 2017, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,25 % pour les EN-ENG 03 et EN-ENG 04.

Groupe Économique, sociologie et statistique **(ES)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 1 % pour les ES-01 à ES-08.

Groupe Gestion financière **(FI)**

À compter du 5 août 2014, avant l'augmentation économique générale :

- restructuration de la grille salariale des FI et incorporation de l'indemnité transitoire du DPF.

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement salarial de 1 % pour les FI-01 à FI-04.

Groupe Sciences forestières (FO)

FO-01

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 3,66 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

FO-02

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 3,06 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

FO-03

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 3,03 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

FO-04

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 2,58 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

Groupe Manœuvres et hommes de métiers (GL)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-BOB 01 à GL-BOB 08 ;
- ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-COI 01 à GL-COI 14 ;
- ajustement de salaire de 6 % pour les GL-EIM 01 à GL-EIM 14 ;
- ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-ELE 01 à GL-ELE 14 ;
- ajustement de salaire de 2,5 % pour les GL-MAM 01 à GL-MAM 14 ;
- ajustement de salaire de 2,5 % pour les GL-MAN 01 à GL-MAN 14 ;

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-MDO 01 à GL-MDO 14 ;
- ajustement de salaire de 2,5 % pour les GL-MOC 01 à GL-MOC 14 ;
- ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-PCF 06 à GL-PCF 14 ;
- ajustement de salaire de 2 % pour les GL-PIP 01 à GL-PIP 14 ;
- ajustement de salaire de 2,5 % pour les GL-PRW 01 à GL-PRW 14 ;
- ajustement de salaire de 9 % pour les GL-VHE 01 à GL-VHE 14 ;
- ajustement de salaire de 2 % pour les GL-WOW 01 à GL-WOW 14.

Groupe Services divers **(GS)** (all sub-groups)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,75 % pour les GS 01 à GS 13.

Groupe Techniciens divers **(GT)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- 0.5% wage adjustment for the GT-01 to GT-08.

Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes **(HP)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 15 % pour les HP 01 à HP 09.

Groupe Recherche historique **(HR)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 1 % pour les HR-01 à HR-05.

Groupe Services d'information **(IS)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les IS-01 à IS-06.

Groupe Bibliothéconomie **(LS)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 3 % pour les LS-01 à LS-05.

Groupe Sciences physiques **(PC)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- majoration du taux de rémunération pour les PC-02 en augmentant l'échelon maximal de 0,08 %.

Groupe Achats et approvisionnement **(PG)**

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 1 % pour les PG-01 à PG-06.

À compter du 5 août 2016 :

- abolition des niveaux PG-Recrutement des diplômés d'institut de technologie et PG-Perfectionnement ;
- abolition des quatre (4) premiers échelons du niveau PG-01 ;
- abolition des 2^e, 4^e et 6^e échelons du niveau PG-06 ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;

- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

À compter du 5 août 2016, et avant d'appliquer l'augmentation économique générale de 1,25 %

- restructuration des taux de rémunération pour ses niveaux PG-01 à PG-04 en ajoutant un échelon de 1,25 % au maximum.

Groupe Administration des programmes (PM)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les PM-01 à PM-07.

Groupe Photographie (PY)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les PY-01 à PY-07.

Groupe Équipages de navires (SC)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 5 % pour les SC-DED 01 à SC-DED 07.

Groupe Recherche scientifique (SE)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- majoration du taux de rémunération pour les SE-RES-01 à SE-RES-05 en augmentant l'échelon maximal de 3 %.

Groupe Soutien des sciences sociales (SI)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 1 % pour les SI-01 à SI-08.

Groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- ajustement de salaire de 0,5 % pour les ST-SCY-01 à ST-SCY-04.

**

9. Niveaux perfectionnement et Nouvelles recrues institut de technologie (NRIT)

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux caractérisés par une échelle de rémunération perfectionnement ou NRIT, plus précisément aux niveaux AR-01, AS-PERF, CO-PERF, EG-NRIT, EN-ENG-01, FI-PERF, GT-NRIT et PM-PERF. De plus, la présente note inclut les parties perfectionnement des échelles de rémunération des niveaux BI-01, FO-01, HR-01 et PC-01.
- b) Un employé-e rémunéré à l'un des niveaux listés en a) se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle «A», «B», «C» ou «D» (s'il y a lieu) à un taux de rémunération supérieur à son ancien taux selon les pourcentages suivants :

Échelle de rémunération	
«A»	1,25 %
«B»	1,25 %
«C»	1,25 %
«D»	1,25 %

**

10. Échelles de rémunération au rendement

- a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés à une classification et à un niveau caractérisé par une échelle de rémunération au rendement, plus précisément aux niveaux AS-08, ES-08 et PM-07.
- b) Un employé-e rémunéré à l'un des niveaux listés en a) se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle «A», «B», «C» ou «D» (s'il y a lieu) à un taux de rémunération supérieur à son ancien taux selon les pourcentages suivants :

Échelle de rémunération	
«A»	1,25 %
«B»	1,25 %
«C»	1,25 %
«D»	1,25 %

11. Salaire en cas de décès

Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé-e est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à l'employé-e à la date de son décès est versé à sa succession.

APPENDICE «B»

CODE DES HEURES DE TRAVAIL

Les groupes de classifications suivants sont énumérés de façon à identifier quel Code des heures de travail doit être utilisé dans l'application des dispositions de la présente convention collective.

**

Code alphabétique X : 37,5 (heures normales de travail hebdomadaire)

Groupe Architecture et urbanisme (AR)
Groupe Services administratifs (AS)
Groupe Sciences biologiques (BI)
Groupe Commerce (CO)
Groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR)
Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)
Groupe Dessin et illustrations (DD)
Groupe Économique et services de sciences sociales (EC)
Groupe Éducation (ED)
Groupe Soutien technologique et scientifique (EG)
Groupe Électronique (EL)
Groupe Génie et arpentage (EN)
Groupe Économique, sociologie et statistique (ES)
Groupe Gestion financière (FI)
Groupe Sciences forestières (FO)
Groupe Techniciens divers (GT)
Groupe Recherche historique (HR)
Groupe Services d'information (IS)
Groupe Bibliothéconomie (LS)
Groupe Sciences physiques (PC)
Groupe Achats et approvisionnement (PG)
Groupe Administration des programmes (PM)
Groupe Photographie (PY)
Groupe Recherche scientifique (SE)
Groupe Soutien des sciences sociales (SI)
Groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

Code alphabétique Y : 40 (heures normales de travail hebdomadaire)

Groupe Manœuvres et hommes de métiers (GL) (tous les sous-groupes)
Groupe Services divers (GS) (tous les sous-groupes)
Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes (HP)
Groupe Équipages de navires (SC)

APPENDICE «C»

PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S TENUS DE RESTER EN DISPONIBILITÉ DANS L'UNITÉ DE CONTRÔLE D'AVALANCHE AU COL ROGERS OU À LA STATION DU MONT FIDÉLITÉ

1. Le présent protocole s'applique uniquement aux employé-e-s qui sont tenus de rester en disponibilité au Col Roger et à la station du Mont Fidélité au lieu de l'être à leur domicile de Revelstoke ou de Golden, (C.-B.) pour surveiller les avalanches sur la route transcanadienne. Il ne s'applique pas aux employé-e-s qui demeurent au col Rogers.
2. Nonobstant l'article 26 de la présente convention collective, les employé-e-s mentionné ci-haut ne touchent pas l'indemnité de disponibilité prévue dans la convention collective.
3.
 - a) À la place, il est convenu que ces employé-e-s touchent l'indemnité de disponibilité suivante :
 - (i) 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;
 - (ii) l'Agence fournit gratuitement à l'employé-e l'hébergement pour la nuit dans un dortoir;
 - (iii) l'Agence fournit gratuitement à l'employé-e le dîner et le petit déjeuner.
 - b) 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.
 - c) Ce paiement a lieu une seule fois pendant chaque période de huit (8) heures durant laquelle l'employé-e a été désigné pour des fonctions de 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 le faire.
 - e) L'employé-e désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit être disponible immédiatement pendant sa période de disponibilité. En désignant les employé-e-s pour des fonctions de disponibilité, l'Agence s'efforce de répartir ces fonctions de façon équitable.
4. Les dispositions de l'article 24, Heures supplémentaires, et celles de l'article 23, Primes de poste, ne s'appliquent pas pendant les périodes où l'employé-e est en disponibilité.

APPENDICE «D»
PROTOCOLE D'ACCORD
INDEMNITÉ DE TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE TERRAIN OU EN MER

Ce protocole d'entente s'applique aux employés de l'Agence Parcs Canada qui occupaient des postes dans le groupe de classification des HR en date du 24 juillet 2002 et qui ont choisi de demeurer admissibles à l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer. Les employé-e-s qui n'ont pas précisé leurs choix et ceux et celles embauché-e-s après le 24 juillet 2002 sont considérés comme ayant opté pour le congé de déplacement.

Les employé-e-s qui choisissent le congé de déplacement n'ont pas droit à l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer et ils ou elles ne peuvent pas revenir sur leur décision. Les employé-e-s qui ont choisi l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer peuvent en tout temps opter par écrit pour le congé de déplacement. Il est entendu que les employé-e-s ne peuvent pas à la fois recevoir l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer et se prévaloir du congé de déplacement pour la même période.

L'employé-e qui satisfait aux conditions énoncées dans le présent protocole touche une indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer de deux cent soixante-dix dollars (270 \$) pour chaque période de quinze (15) jours civils, à condition :

- a) que l'employé-e justifie d'un minimum de quinze (15) jours civils passés à effectuer des travaux de recherche sur le terrain ou en mer pendant une période de trois cent soixante-cinq (365) jours consécutifs;
- b) que le nombre minimal de jours indiqué en a) se compose de périodes d'au moins deux (2) jours civils consécutifs.

L'employé-e qui satisfait aux conditions ci-dessus énoncées est rémunéré au prorata pour les périodes de travaux de recherche sur le terrain ou en mer de moins de quinze (15) jours civils.

APPENDICE «E»
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX
EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX

1. Généralités

1.1 Pour les besoins du présent appendice, les employé-e-s opérationnels de canaux sont les employé-e-s exerçant les fonctions d'éclusiers, de maîtres-pontiers et Préposé-e-s aux écluses.

1.2 Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf les suivantes :

- Durée du travail et heures supplémentaires
- Temps alloué pour se laver
- Indemnité de rappel et de rentrée au travail
- Disponibilité.

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 lui est accordé un congé payé autorisé, jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures dans une année financière donnée.

2.2

- a) 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.
- b) Aux fins de l'alinéa a) ci-dessus, pendant la saison de navigation, toutes les heures effectuées en sus du plus élevé soit des heures normales de navigation prévues à l'horaire, ou soit de huit (8) heures par jour sont créditées à la banque de congé compensatoire au tarif et demi (1 1/2); toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures au tarif et demi sont créditées au tarif double (2).
- c) Aux fins de l'alinéa a) ci-dessus, durant la période de fermeture des canaux, toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures par jour ou lors du premier jour de repos d'un employé-e sont créditées à la banque de congé compensatoire au tarif et demi (1 1/2); toutes les heures effectuées en sus de seize (16) heures par jour ou lors du deuxième jour de repos d'un employé-e sont créditées au tarif double (2).

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 effectué 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 » (1 1/2) ou à « tarif double » (2)

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 à l'ensemble du droit aux heures supplémentaires. À la seule fin de la détermination du taux de la prime applicable, les samedis et dimanches sont réputés être les premier et deuxième jours de repos respectivement.

3.4 Le travail supplémentaire est rémunéré sous la forme de congés compensatoires payés, sauf que tout congé compensatoire non utilisé restant au crédit de l'employé-e le quinze mai d'une année donnée est payé en espèces.

4. Disponibilité et rappel au travail

4.1 Lorsque l'Agence 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 a été désigné être 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 désigné à être en disponibilité qui est rappelé au travail et qui s'y présente, est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure complète ou chaque période de quinze (15) minutes effectuée durant cette heure, sous réserve d'un minimum de trois (3) heures de rémunération à tarif et demi (1 1/2). Ce minimum ne s'applique que dans le cas du premier rappel 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, sauf si, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, elles peuvent être créditées du compte de congé compensateur de l'employé-e.

5. Durée de travail maximale et minimale

Rien dans le présent appendice ne doit s'interpréter comme garantissant à l'employé-e un nombre d'heures de travail maximal ou minimal.

6. Dispositions de proportionnalité

Lorsque l'employé-e cesse d'occuper son emploi, lui-même ou elle-même ou sa succession a droit à la rémunération prévue à l'article 3 ci-dessus versée au prorata et en espèces à partir de la date de cessation de son emploi. Cependant, 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 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 en vertu du paragraphe 27.05. Ces heures sont ajoutées au compte de congé compensatoire qui doit être épuisé pendant la morte-saison de navigation.

8. Pendant la saison de navigation dans les canaux, les employé-e-s incapables de travailler en raison d'une maladie bénéficient, aux fins de leur congé compensatoire, d'un congé de maladie imputé sur leurs crédits accumulés de congé de maladie calculé heure pour heure du temps supplémentaire prévu comme devant être effectué; ce congé de maladie est transféré des crédits de congé de maladie accumulés aux crédits de congé compensatoire accumulés et ne peut donner lieu à une extension ou à un paiement en espèces.

9.1 Les employé-e-s qui ont des crédits de congé compensatoire 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 morte-saison de navigation, les employé-e-s ne prennent leur congé annuel qu'après avoir épuisé leurs crédits de congé compensatoire.

10. Pendant la morte-saison de navigation, les employé-e-s qui suivent des cours de formation ou qui sont affectés à des fonctions autres que celles directement reliées au fonctionnement des canaux sont rémunérés conformément au présent appendice, sauf que les heures consacrées à ces cours ou à ces fonctions ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires à la fin de l'année financière conformément au paragraphe 3 ci-dessus.

**

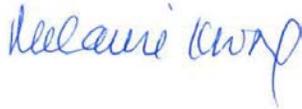
APPENDICE « F »
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)

1. À compter de la signature de la nouvelle convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM, l'Agence offre une indemnité provisoire annuelle de huit mille dollars (8 000 \$) aux titulaires de postes GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exercent des fonctions de techniciens en réfrigérations et en CVC.
2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigérations et CVC, GL-MAM, sont admissibles à une « indemnité provisoire » annuelle aux conditions établis ci-après :
 - a) L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM ;
 - b) L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention ;
 - c) L'employé-e saisonnier touche une indemnité provisoire proportionnelle ;
 - d) L'employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu ou en congé sans solde.

3. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.

Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

**

APPENDICE « G »
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS
TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

1. L'Agence s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Techniciens divers (GT) aux niveaux GT-04 et GT-05 pour l'exécution de leurs fonctions énumérées plus bas.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établies ci-après :
 - a) À compter du 5 août 2016, les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'Agents d'application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b) L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)

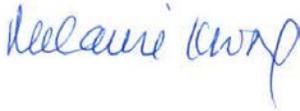
Postes	Indemnité Annuelle
GT-04	3 000 \$
GT-05	3 000 \$

- c) L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé-e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employés-e-s saisonniers et à temps partiel touchent une indemnité au prorata.

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.

Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

**

**APPENDICE «H»
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
À L'ÉGARD DE CERTAINS EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIÉS
DANS LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)**

1. Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Agence offre une indemnité aux titulaires de certains postes classifiés dans le groupe occupationnel des HR qui exercent des fonctions au sein de la recherche historique.
2. Les parties conviennent que les employé-e-s qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018, les employé-e-s qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b) L'employé-e reçoit le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour calendrier de travail pour lequel l'employé-e est rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal au montant annuel indiqué plus bas divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE

À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018

Montant annuel : 4 000 \$

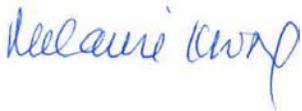
Montant quotidien : 15,33 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.
- d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne, ou à l'égard d'une personne, qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.

3. Les employé-e-s à temps partiel HR touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier.
4. L'employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu, en grève ou en congé non payé.
5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
6. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.

Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

APPENDICE «I»
DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX GROUPES

1. GL et GS – Primes de surveillant

Une prime de surveillance, établie ci-dessous, 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.

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4
2	B2	6,5
3	B3, C2	11
4	B4, C3, D2	15
5	B5, C4, D3, E2	19
6	B6, C5, D4, E3	22,5
7	B7, C6, D5, E4	26
8	C7, D6, E5	29,5
9	D7, E6	33
10	E7	36,5

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de surveillant :

- a) déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
- b) 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;
- c) déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 08 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août 2014, un taux de rémunération de base de vingt-six dollars et quarante-cinq cents (26,45 \$) tel qu'indiqué dans l'Annexe «A». La

prime de surveillant de un dollar et soixante-dix cents (1,70 \$) est 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 sans surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de vingt-huit dollars et dix-sept cents (28,17 \$).

2. GL - Manœuvres et hommes de métier

2.1 Déplacements entre chantiers de travail

Lorsque l'employé-e est tenu de travailler dans un endroit autre que son lieu d'affectation normal, selon la définition de la Politique de l'Agence 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'Agence 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.

2.2 Permis du parc

L'Agence continue de fournir à l'employé-e tout autocollant 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'Agence ne comprend pas l'avantage de stationnement gratuit pour une voiture lorsque le stationnement est normalement payant.

3 GS – Services divers

3.1 Prime de poste fractionné

Nonobstant l'alinéa 22.05 a), les employé-e-s du groupe GS reçoivent 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 22 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 à travailler pendant un poste fractionné.

3.2 GS Gardes-feu (tours d'observation)-Heures de travail

- a) Nonobstant les articles 22 et 24, les employé-e-s travaillant comme gardes-feu sont assujettis à un cycle de travail de quatre (4) mois équivalant à six cent quatre-vingt-seize (696) heures à compter du premier jour de la saison où l'employé-e est nommé au poste de garde-feu. La période de travail restante d'une saison est considérée comme un cycle.
- b) Les gardes-feu ont droit à une indemnité
 - (i) 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 :

nombre de jours civils dans le cycle x 40

7

- (ii) à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.
- c) Les périodes de congé non payé sont déduites des cycles aux fins du calcul de la formule sus-mentionnée.
- d) Nonobstant l'article 27 mais sous réserve du paragraphe 27.02, les gardes-feu reçoivent la rémunération de huit (8) heures de travail au regard de tout jour férié indiqué au paragraphe 27.01, que ledit jour coïncide ou non avec un jour de travail. Le travail accompli par les gardes-feu, un jour férié, est rémunéré conformément à la formule sus-mentionnée.

3.3 Attribution des heures supplémentaires

Sous réserve des nécessités du service, l'Agence fait tout effort raisonnable pour donner aux employé-e-s, qui sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires, vingt-quatre (24) heures de préavis de cette obligation.

3.4 Semaine de travail de trente-sept virgule cinq heures

Si l'Agence confirme que des employé-e-s GS travaillent des semaines normales de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, l'Agence convient que :

Nonobstant l'Appendice «B» sur le code des heures de travail, l'Agence convient de maintenir l'horaire de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour pour les employé-e-s dont l'horaire de travail était de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour au 23 février 1989.

4. HP – Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes

Nonobstant le paragraphe 23.01, un employé-e classifié comme HP qui travaille par postes de douze (12) heures reçoit 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.

5. SC – Équipages de navires

Repas et logement

Lorsque l'employé-e classifié comme SC travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement ne sont pas normalement fournis et que l'Agence 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 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 (8 \$) 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 dix dollars et cinquante (10,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

6. AS, CR, IS, PM, ST- Services des programmes et de l'administration

Dans aucun cas le paragraphe 22.02 ne permet à l'Agence de réduire en permanence les heures de travail d'un employé-e à temps plein.

APPENDICE « J »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
SUR LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Ce protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada (APC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) est une entente entre les deux parties concernant un programme d'apprentissage mixte pour les employés de Parcs Canada.

L'Agence et l'AFPC consentent à établir un projet pilote concernant un projet pilote d'un Programme d'apprentissage mixte (APC-AFPC PAM).

L'Agence consent à financer le projet pilote APC-AFPC PAM, de la façon déterminée par le comité directeur conjoint du APC-AFPC PAM. Par ailleurs, les parties consentent à constituer un comité directeur conjoint du APC-AFPC PAM composé d'un nombre égal de représentants de l'APC et de l'AFPC afin de régir le projet pilote du APC-AFPC PAM. Certains enjeux opérationnels spécifiques à l'APC, comme le côté saisonnier de la main-d'œuvre, doivent être pris en considération dans le développement du projet pilote du APC-AFPC PAM.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^{ième} jour du mois d'avril 2013.

L'AGENCE PARCS CANADA

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Luc Presseau



David Sauvé

**

APPENDICE «K» RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

TABLE DES MATIÈRES

**** GÉNÉRALITÉS**

Application
Convention collective
Objectifs
Définitions

**** PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

1.1 Agence
1.2 Employé-e-s

**** PARTIE II AVIS OFFICIEL**

**** PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL**

PARTIE IV RECYCLAGE

4.1 Généralités
4.2 Employé-e-s excédentaires
4.3 Personnes mises en disponibilité

PARTIE V PROTECTION SALARIALE

5.1 Poste de niveau inférieur

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S

6.1 Généralités
6.2 Échange de postes
6.3 Options
6.4 Prime de maintien en fonction

PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION

Préambule
7.1 Définitions
7.2 Généralités
7.3 Responsabilités

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.5 Offre d'emploi de nouveaux employeurs

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.8 Remboursement

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

ANNEXE A - ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION

ANNEXE B

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s, nommés pour une période indéterminée, représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et travaillant pour l'Agence Parcs Canada. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions couvertes par les politiques de dotation de Parcs Canada, 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

C'est la politique de l'Agence 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. Ceci ne devrait pas être confondu comme étant une continuation d'un poste ou d'une fonction mais bien comme un emploi continu.

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 le Directeur général de l'Agence sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'Agence leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels le Directeur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (Partie VI et VII).

Dans le cas d'employé-e-s excédentaires pour qui le Directeur général de l'Agence ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'Agence, l'Agence s'engage à aider ces employé-e-s à se trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).

Définitions :

Avis de mise en disponibilité désigne un 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. (Lay-off notice)

Directeur général de l'Agence a la même signification que celle du «Directeur général de l'Agence» se retrouvant à l'article 2 de la Loi sur l'Agence Parcs Canada et désigne aussi ses délégué-e-s en vertu du paragraphe 12 (4) de la Loi sur l'Agence Parcs Canada. (Chief Executive Officer (CEO))

Diversification des modes d'exécution désigne un transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'Agence à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de l'Agence. (Alternative delivery initiative)

Échange de postes désigne l'échange ayant lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude. (Alternation)

Employé-e excédentaire désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée que le Directeur général de l'Agence a officiellement déclaré excédentaire par écrit. (Surplus employee)

Employé-e optant désigne un 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 du Directeur général de l'Agence une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 120 jours pour envisager les options offertes à la section 6.3 du présent appendice. (Opting employee)

Employé-e touché désigne un 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. (Affected employee)

Fonction publique désigne tout ministère, agence ou employeur dont les noms figurent aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. (Public Service)

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable désigne une garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'Agence faite par le Directeur général de l'Agence à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le Directeur général de l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence. 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. (Guarantee of a reasonable job offer)

**

Indemnité d'études désigne 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 le Directeur général de l'Agence 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 15 000\$. (Education Allowance)

Mesure de soutien à la transition désigne une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'Agence ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service comme l'indique l'annexe B. Les années de service correspondent au total des années de service dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence, pour lequel il ou elle n'a pas déjà

reçu une Mesure de soutien à la transition, plus les années de service accomplies avec l'Agence. (Transition Support Measure)

Mise en disponibilité accélérée désigne un mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, le Directeur général de l'Agence met celui-ci ou celle-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. (Accelerated lay-off)

Offre d'emploi raisonnable (Reasonable job offer) désigne une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence, 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, une offre d'emploi raisonnable devrait être dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de Parcs Canada. Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de la Fonction publique, pourvu que :

- a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé-e en vigueur à la date de l'offre;
- b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé-e, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité désigne une personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* et conserve une priorité de mise en disponibilité. (Laid-off person)

Priorité d'employé-e excédentaire désigne une priorité de nomination accordée par le Directeur général de l'Agence à un employé-e excédentaire afin de lui permettre d'être nommé à un autre poste à l'Agence selon le principe du mérite individuel et sans recours. (Surplus priority)

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable désigne une des options offertes à un employé-e optant auquel le Directeur général de l'Agence ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. (Twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Priorité de mise en disponibilité désigne une priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet au Directeur général de l'Agence de les nommer en priorité sur la base du mérite individuel et sans recours, aux postes pour lesquels il les juge qualifiées à l'Agence. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la mise en disponibilité en conformité avec la politique de dotation de Parcs Canada, section 4.1 ou à compter du licenciement en conformité avec la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, article 13. (Lay-off priority)

Priorité de réintégration désigne une priorité de nomination accordée par l'Agence en conformité avec la politique de dotation de Parcs Canada, 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. (Reinstatement priority)

Réaménagement des effectifs désigne une situation qui se produit lorsque le Directeur général de l'Agence 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. (Work force adjustment)

Recyclage désigne une 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 à l'Agence. (Retraining)

Réinstallation désigne un 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. (Relocation)

Réinstallation d'une unité de travail désigne un 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. (Relocation of work unit)

Rémunération a un sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention. (Pay)

Statut d'employé-e excédentaire désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée qui a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne. (Surplus status)

Système d'administration des priorités désigne un système conçu par l'Agence et destiné à faciliter la nomination au sein de l'Agence des personnes ayant droit à une priorité en vertu du présent appendice. (Priority administration system)

Partie 1

Rôles et responsabilités

1.1 Agence

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 au Directeur général de l'Agence de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'Agence, dans la mesure du possible.

1.1.2 L'Agence doit réaliser une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les conséquences d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et sur l'Agence.

**

1.1.3 L'Agence établira au besoin des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs afin de gérer les situations de réaménagement de ses effectifs. Le mandat de ces comités comprendra un mécanisme pour traiter les demandes d'échanges de postes.

1.1.4 L'Agence doit établir des systèmes qui facilitent la réaffectation ou le recyclage des employé-e-s touchés ou excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Quand l'Agence 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, le Directeur général de l'Agence doit informer par écrit l'employé-e visé que ses services ne sont plus requis.

Cette lettre doit indiquer à l'employé-e si :

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

ou

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

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

1.1.6 Normalement, le Directeur général de l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e assujetti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait qu'il existe, ou il peut prévoir, une disponibilité d'emploi à l'Agence.

1.1.7 Si le Directeur général de l'Agence 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.

1.1.8 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le Directeur général de l'Agence doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice.

1.1.9 L'Agence doit informer et consulter les représentants de l'Alliance de façon aussi exhaustive que possible dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'Agence communiquera à l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.10 Quand l'employé-e n'est pas considéré apte à être nommé à un poste, le Directeur général de l'Agence doit informer l'employé-e et l'Alliance de cette décision en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document s'y rattachant.

1.1.11 En même temps quelle informe officiellement les employé-e-s affectés qui sont visés par le présent appendice qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs, l'Agence doit leur fournir une copie du présent appendice.

1.1.12 L'Agence applique 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.

1.1.13 L'Agence doit conseiller et renseigner les employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de l'Agence.

1.1.14 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. L'Agence doit éviter de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf si l'Agence a épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.15 L'Agence doit présumer que les employé-e-s désirent être renommés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.16 L'Agence doit réinstaller les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité, au besoin.

1.1.17 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 :

- qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité local qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou
- qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ni aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.18 Les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues dans la fonction publique, ainsi que ses frais de réinstallation, sont assumés par l'Agence. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément à la Politique sur les Voyages et au Programme (pilote) de réinstallation intégré.

1.1.19 Aux fins du Programme (pilote) de réinstallation intégré, 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.

1.1.20 Aux fins de la politique sur les Voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'Agence sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.21 Pour la période de priorité d'excédentaire, l'Agence prend à sa charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, en conformité avec le présent appendice, 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.

1.1.22 L'Agence doit protéger 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 au sein de l'Agence en vertu du présent appendice.

1.1.23 L'Agence doit garder les données des résultats de toutes les présentations 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 pour une vacance prévue.

1.1.24 L'Agence examine son utilisation de personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée et de tous les autres fonctionnaires nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans toute la mesure du possible, l'Agence évite de réembaucher le personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, 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.

1.1.25 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Agence 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.

1.1.26 L'Agence peut mettre en disponibilité un employé-e plus tôt qu'à la date prévue à l'origine quand l'employé-e excédentaire en fait la demande par écrit.

**

1.1.27 L'Agence doit fournir aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue de mise en disponibilité, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. Une copie de cet avis sera transmise à la présidence nationale de l'Alliance.

1.1.28 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il 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.

**

1.1.29 L'Agence doit fournir aux employé-e-s touchés et aux employé-e-s excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chaque employé-e optant, employé-e excédentaire et personne mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'Appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de l'Agence 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 l'Agence, 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) les droits et obligations de l'employé-e;
- f) 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);
- g) les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il 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);
- h) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;

- i) 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 » et « indemnité d'études »;
- j) aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ou elles ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- l) la rétroaction dans des situations où un employé-e ne s'est pas vu offrir un poste ou il/elle fut référé-e;
- 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;
- n) une mise en garde selon laquelle, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- o) l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (parties I et II de la LRTSPF) à un employé-e excédentaire à qui le Directeur général de l'Agence ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'Agence;
- p) aviser les employé-e-s du droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, l'Agence établit un plan de recyclage, le signe et le fait signer par les employé-e-s en cause et par les gestionnaires responsables.

1.1.31 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres dispositions de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.32 Tout employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité à la date à laquelle le Directeur général de l'Agence accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la rémunération à effet rétroactif.

1.1.33 L'Agence établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de renomination des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de l'Agence.

1.1.34 Dans la mesure du possible, l'Agence 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.

1.1.35 L'Agence fait activement la promotion des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité à moins que les intéressés n'aient avisé par écrit l'Agence de leur non-disponibilité.

1.1.36 L'Agence examinera la situation de chaque employé-e touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé-e touché-e et déterminera si l'employé-e doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.37 L'Agence avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.36.

1.1.38 L'Agence fournit directement à l'Alliance des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de l'Agence, au moyen de rapports présentés à l'Alliance.

1.1.39 Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les employés-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.2 Employé-e-s

1.2.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 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 de l'appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'Agence, à moins qu'ils ou elles n'aient informé celle-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 à l'Agence les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que l'Agence peut 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, 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.

1.2.3 Les employé-e-s optant 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 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs touchant des employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le Directeur général de l'Agence informe confidentiellement la présidence nationale de l'AFPC le plus tôt possible et jamais moins de deux jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.2 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

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'Agence doit offrir 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 touchés 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-e avec l'unité, l'Agence peut garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options de la section 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des paragraphes 1.1.16 à 1.1.20

3.1.4 L'Agence s'efforcera de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche celle-ci d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui le Directeur général de l'Agence 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 est déclaré optant et est 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, l'Agence doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant; ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'employé-e et l'Agence sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, le Directeur général de l'Agence approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et
- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 L'Agence s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e et le Directeur général de l'Agence. L'Agence est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé n'est pas approuvée. À la demande de l'employé-e, une rétroaction écrite lui sera fournie concernant cette décision.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par l'Agence et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que l'Agence ne soit disposée 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 l'Agence, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du paragraphe 4.2.3.

4.2.6 Un 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'Agence ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu 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, avec l'approbation de l'Agence, 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 l'Agence 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 l'Agence 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 de 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 convention collective 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 de salaire 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 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, l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel elle sait qu'il existe ou elle peut prévoir une disponibilité d'emploi. Si le Directeur général de l'Agence ne peut fournir une telle garantie, il devra fournir ses motifs par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'Agence 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 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 n'est pas admissible à ces options ni au paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

**

6.1.6 L'Agence doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'elle aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*.

**

6.2 Processus de départ volontaire

L'Agence établira un processus de départ volontaire dans le but de limiter le plus possible les départs involontaires attribuables au réaménagement des effectifs et de maintenir la continuité d'emploi des employé-e-s dans la mesure du possible. Le processus repose sur les principes directeurs suivants :

- a) Une consultation significative et soutenue au moyen d'un comité patronal-syndical sur le réaménagement des effectifs contribuera au processus ;
- b) Il a pour but d'atteindre, mais non d'excéder, les objectifs de réduction ;

- c) Dans la mesure du possible, le nombre de postes à éliminés sera déterminé avant le début du processus et conformément à la partie II (Avis officiel) ;
- d) Le processus tient compte des mécanismes internes et des pratiques exemplaires de l'administration publique centrale qui sont favorables aux employé-e-s et qui conviennent au contexte opérationnel de l'Agence ;
- e) Il entre en vigueur après que tous les avis d'employé-e-s touché-e-s sont transmis aux personnes visées, à moins que le comité recommande une autre manière de procéder ;
- f) Les employé-e-s ont une période de réflexion d'au moins trente (30) jours civils pour décider s'ils participeront ou non au processus ;
- g) Les employé-e-s peuvent choisir parmi les options 6.4.1. b), c)(i) ou (ii) ;
- h) Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, les volontaires seront choisis selon des critères équitables, y compris les années d'emploi dans la fonction publique, qui seront communiqués aux employé-e-s avant l'appel de volontaires.

6.3 Échange de postes

L'Agence va développer et mettre en oeuvre un processus d'échange de poste.

6.3.1 Un échange de postes a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester à l'emploi de l'Agence échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.2 Seul l'employé-e optant, et non l'employé-e excédentaire, peut échanger son poste contre un poste non touché d'une durée indéterminée à l'Agence.

6.3.3 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'Agence 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 répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'Agence.

6.3.4 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.5 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.3.6 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme

équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent.

6.3.7 L'échange de postes a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s visés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

**

Pour plus de précision, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'Agence aura le choix entre les options suivantes.

- a) 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 en conformité avec la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, article 13. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - (i) 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 au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
 - (ii) 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 12 mois, le Directeur général de l'Agence 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 excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé-e aurait touché s'il avait choisi l'option b), soit la mesure de soutien à la transition.
 - (iii) L'Agence fera tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité. L'Agence fera également tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire dans la Fonction Publique dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'Agence concernant les voyages.

ou

**

- b) Une mesure de soutien à la transition (MST) est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service comme l'indique l'annexe B versé à un employé-e optant. Les années de service correspondent au total des années de service dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence, pour lequel il ou elle n'a pas déjà reçu une Mesure de soutien à la transition, plus les années de service accomplies avec l'Agence. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiement forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

ou

**

- c) Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 15 000\$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option c) :
- (i) choisit de démissionner de l'Agence 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 sera 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'Agence Parcs Canada*, article 13, sauf s'il ou elle s'est trouvé un nouvel emploi au sein de l'Agence.

6.4.2 L'Agence fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

6.4.3 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.

6.4.4 L'employé-e qui choisit l'option b) ou l'option c) (i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option c) (ii) et qui n'a pas fourni au Directeur général de l'Agence une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois

suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire de l'Agence et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre 1 000 \$ pour des services relativement à leur possible réembauche ou retraite, incluant des services de planification financière et de placement.

6.4.7 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 est renommé à un poste à l'Agence 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.

6.4.8 Nonobstant le paragraphe 6.4.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas tenu de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ou elle ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'Agence doit s'assurer que le paiement 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.

6.4.10 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.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion du Directeur général de l'Agence, mais celui-ci ne peut pas la refuser sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'Agence en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est renommée à l'Agence ou embauchée par un nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions du paragraphe 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois à l'Agence doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays; ou
- b) lorsque les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou
- c) lorsque les possibilités de trouver dans la région (qu'il soit au sein ou à l'extérieur de l'Agence) un autre emploi raisonnable sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve du paragraphe 6.5.4, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner à l'Agence 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.

6.5.6 Les dispositions du paragraphe 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'Agence :

- a) sont réinstallées ailleurs, et
- b) que le Directeur général de l'Agence décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date de la réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'Agence est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution lorsque :

- a) des unités de travail de l'Agence sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) l'Agence 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) l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve du paragraphe 6.5.8, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'Agence 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 (DME)

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;
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Aux fins de l'application de la présente partie :

Offre d'emploi raisonnable désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Licenciement de l'employé-e désigne le fait de mettre fin à un emploi par suite de la décision de transférer des tâches ou des fonctions de l'Agence en tout ou en partie à un employeur de l'extérieur en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13.

7.2 Généralités

L'Agence, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, doit donner avis à l'Alliance.

L'avis à l'Alliance comprendra :

- 1) le programme à l'étude aux fins de la DME,
- 2) la raison de la DME, et
- 3) le genre d'approche prévue pour l'initiative.

Un comité conjoint RE-DME sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale de l'Agence et de l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer 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-DME 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-DME 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 DME où il existe déjà des relations employeur-employé-e, 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'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'Agence pourra aller de l'avant et effectuer 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 Il y a 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;
- (ii) la reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément aux *Conditions d'emploi de la fonction publique* adoptées par l'Agence, aux fins de l'établissement des avantages accordés à l'employé-e 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 au paragraphe 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: avantages 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 offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- (ii) le nouveau salaire annuel moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel à l'Agence (= 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 au paragraphe 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 : avantages 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 liés à une diversification où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, l'offre d'emploi faite par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 sera considérée 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'Agence 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 l'Agence 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, l'Agence doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils 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, l'Agence peut exiger un délai plus court que 60 jours mais qui ne doit pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offre d'emplois de 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, à la satisfaction du Directeur général de l'Agence, n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans

l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il ou elle est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 Le Directeur général de l'Agence 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 d'une formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré employé-e optant ou excédentaire par l'Agence, conformément aux autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'Agence pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu entre l'emploi dans la fonction publique, y compris auprès de l'Agence, et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Pour plus de certitude, les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5 Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) 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 l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste à l'Agence 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 de l'Agence 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, l'Agence 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 paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'Agence et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi de catégorie 1 ou 2 qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'énoncé des principes régissant la pension figurant 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 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à

pension (ne comprend pas les dépenses de l'employeur liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi dans le cadre d'une formule de transition de catégorie 3 recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'Agence et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. Le total du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versé dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des paragraphes 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 paragraphes 7.7.1 à 7.7.4, et qui réintègre par la suite l'Agence 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'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 au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans l'Agence 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 cette 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 cette 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. Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 57.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Lorsque :

- a) les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies;
- b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la 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 du paragraphe 7.5.1;
ou
- d) 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 à l'Agence 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 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime 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 et 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 retraite de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la *LPFP*.

ANNEXE B

Années de service à l'Agence et à 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

Années de service à l'Agence et à la Fonction Publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (Paiement en semaines de rémunération)
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	7
45	4

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 convention collective.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de cette convention collective s'ajoutent à la MST.

**

APPENDICE « L »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE
DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03, l'Agence offre une indemnité aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux.

2. Les parties conviennent que les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui exécutent les fonctions susmentionnées ont droit à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

- a) à compter du 14 juin 2017 et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui exécutent les tâches susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

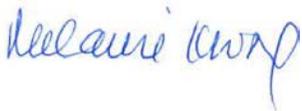
	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
Conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03	2 500 \$	9,58 \$

- c) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e;
- d) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu de l'article 37 de la présente convention collective;

- e) sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste AS-02 de l'employé-e;
- f) La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 58.07 ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur.
3. Les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.
4. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu ou en congé sans solde.
5. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

**

APPENDICE « M »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION

Afin de soutenir le recrutement et le maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 qui s'acquittent des tâches de rémunération directement liés aux opérations de la paye au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellitaires) et à Parcs Canada, l'Agence offrira aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller(ère) en rémunération les incitatifs temporaires suivants :

Partie A) Incitatifs

De la date de signature de la présente convention collective au 1er juin 2018, les conseillers(ères) en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants.

1. Paiement forfaitaire unique

L'Agence versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 \$ une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale.

Les employé-e-s actuels recevront un paiement forfaitaire de 4 000 \$,-payable à compter de la date de signature de la présente convention collective.

Les nouvelles recrues embauchées après la signature de la présente convention collective et avant le 1er juin 2018 recevront la prime après avoir complété une année d'emploi continu.

Les retraités qui reviendront au travail en tant que conseillers(ères) en rémunération après la signature de la présente convention collective et avant le 1er juin 2018 recevront la prime après avoir complété six mois d'emploi et pour les périodes d'emploi non continu totalisant six mois au cours d'un exercice. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont l'employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche.

Les **employé-e-s à temps partiel** seront admissibles au paiement selon un calcul au prorata, basé sur le nombre d'heures travaillées durant la période tel qu'indiqué ci-dessus, établi en tant qu'un pourcentage d'heures à temps plein.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 1er août 2017 au 1er juin 2018.

3. a) Report et/ou liquidation de crédits de congé annuel

- i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2017-2018, l'employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2018 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.
- ii. Si, le 31 mars 2019, l'employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, d'ici le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2019, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année, et il sera conforme au taux de rémunération journalier de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 31 mars 2018.

b) Rémunération en espèces ou congé payé

Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2016-2017 et en souffrance le 30 septembre 2017 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2017, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2017. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2017-2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 34.01a) de la convention collective demeurent applicables. Si l'employé-e demande que les crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, ces crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2018.

Partie B) Autres dispositions

Le traitement de la paye pour les paiements incitatifs pour les retraités et les employés à temps partiel, ainsi que des heures supplémentaires, sera mis en œuvre dans les 150 jours suivant la signature du présent accord.

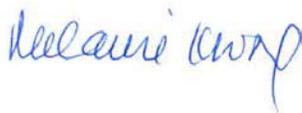
Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Avant le 1er juin 2018, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés aux clauses 2 et 3 a) et b), en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.

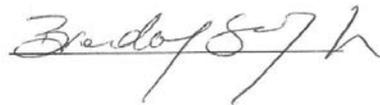
Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

APPENDICE « N »
LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
À L'ÉGARD
DES POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'Agence et l'AFPC acceptent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Ce sous-comité aura le mandat d'étudier l'application des politiques énoncées à l'article 6 de la convention collective.

Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l'établissement de son cadre de référence, ainsi que sur leurs conclusions et leurs recommandations.

La création du sous-comité sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^{ième} jour du mois d'avril 2013.

L'AGENCE PARCS CANADA



Luc Presseau

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



David Sauvé

APPENDICE « O »
LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
À L'ÉGARD DE
L'EMPLOI ÉTUDIANT

L'Agence et l'AFPC acceptent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Ce sous-comité aura le mandat de discuter des questions liées à l'emploi étudiant.

Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l'établissement de son cadre de référence, ainsi que sur leurs conclusions et leurs recommandations.

La création du sous-comité sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^{ième} jour du mois d'avril 2013.

L'AGENCE PARCS CANADA

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Luc Presseau



David Sauvé

**

APPENDICE « P »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT
LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employés, conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :

L'Agence et l'AFPC acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.

Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

**

APPENDICE « Q »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME
DE RECOURVEMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'Agence et l'AFPC prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois mois consécutifs par année;
- le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé-e durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;
- l'Agence assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.

Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'Agence prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'Agence durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 13.15 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'Agence.

Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Agence sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;
 - d'établir les marches à suivre et les exigences de l'Agence en matière de déclaration;
- et

- de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.

Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.

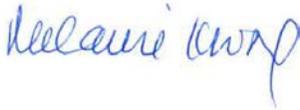
Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira dans les soixante (60) jours suivant la signature d'une nouvelle convention collective. Il terminera ses travaux dans les quatre (4) mois suivants et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 13 et entrera en vigueur le 1^{er} août 2018.

L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.

Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

**

APPENDICE « R »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT
LA REVUE DE LA STRUCTURE DE GROUPE PROFESSIONNEL
ET LA RÉFORME DE CLASSIFICATION DES GROUPES ES ET SI

Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à l'Agence aux termes de la *Loi fédérale sur la responsabilité*, Parcs Canada s'engage à entreprendre des consultations significatives avec l'AFPC concernant l'examen des groupes occupationnels Économique, sociologie et statistique (ES) et Soutien des sciences sociales (SI) suivi d'une consultation significative sur la mise en œuvre d'une nouvelle norme d'évaluation des emplois pour le groupe occupationnel Économique et services de sciences sociales (EC). Cette pratique est conforme à la décision de l'Agence d'adopter les normes de classification du Secrétariat du Conseil du Trésor dans le cadre de son système de classification. À cet égard, le Secrétariat du Conseil du Trésor a élaboré et mis en œuvre une nouvelle norme d'évaluation des emplois qui combine les postes ES et SI dans un groupe professionnel (EC) et permet l'évaluation des emplois selon une norme d'évaluation des emplois.

Une consultation significative comprendra des discussions avec l'AFPC sur l'adoption de la nouvelle norme d'évaluation des emplois EC pour les postes de l'Agence actuellement dans les groupes ES et SI. La nouvelle norme reflète et permet l'évaluation d'une manière non sexiste. Il y aura également un dialogue continu sur la façon de fournir aux employé-e-s des descriptions de travail complètes et à jour décrivant en détail les responsabilités de leur poste assigné.

Les employé-e-s recevront un avis les informant que leur poste d'attache et/ou actuel sera converti en un poste dans le groupe EC. La notification fournira les informations suivantes : le titre du poste, le niveau de classification de l'emploi avant la conversion, le niveau au sein du groupe EC qui s'appliquera et les informations concernant leurs droits de grief.

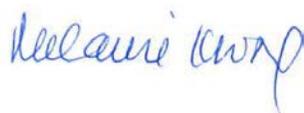
Pour permettre l'atteinte de l'objectif de mise en œuvre de la nouvelle norme d'évaluation des emplois, les parties ont négocié une échelle salariale pour le groupe professionnel EC qui est identique à leur comparateur dans l'administration publique centrale en vigueur en date de la signature de ce protocole d'entente.

Pour plus de certitude, les employé-e-s occupant un poste pouvant être reclassifié dans un groupe et/ou niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur seront assujettis

au PE signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance conformément à la clause 58.05 de la convention collective.

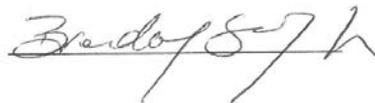
Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington

**

APPENDICE « S »
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 23 avril 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 57
INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter de la date de signature officielle de la convention collective, les alinéas 57.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.

57.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 57.02, 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 sa lettre d'offre.

a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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 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 57.01d) 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 virgule cinq heures (13,5) 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 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 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, 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, une (1) semaine

de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

57.02 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 57.01 et 57.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 57.04 à 57.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

57.03 Nomination à un poste chez un employeur différent

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme de la fonction publique touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa des paragraphes 57.04 à 57.07.

57.04 Fin de l'indemnité de départ

- (a) Sous réserve du paragraphe 57.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès la date de signature officielle de la convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- (b) Sous réserve du paragraphe 57.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès la date de signature officielle de la convention collective à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

57.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de signature officielle de la convention collective, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'Agence au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'Agence, ou

(c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 57.06c).

57.06 Choix de l'option

- (a) L'Agence informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- (b) L'employé-e informe l'Agence de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- (c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 57.05 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 57.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 57.05 b).
- (d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 57.06 b) sera réputé avoir choisi l'option 57.05 b).

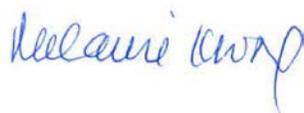
57.07 Nomination à partir d'un employeur différent

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'Agence à partir d'un poste d'un organisme visé aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 57.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- (a) Sous réserve du paragraphe 57.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après la date de signature officielle de la convention collective, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour de la nomination.
- (b) Sous réserve du paragraphe 57.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après la date de signature officielle de la convention collective, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour de la nomination.
- (c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 57.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'Agence.

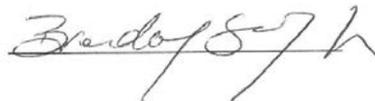
Signé à Ottawa, le 31^e jour du mois de mai 2018.

AGENCE PARCS CANADA



Melanie Kwong

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Brenda Shillington