

Revendications salariales du groupe TC – aperçu et exemple 16 octobre 2018

Voici les principales revendications du groupe TC :

22 juin 2018 :

1. Élargir la portée des indemnités et les ajouter au salaire. Toutes ces indemnités seront assujetties à toutes les augmentations économiques futures.
2. Restructuration de la grille salariale : ajouter deux échelons supérieurs, supprimer les deux échelons inférieurs et déplacer tous les membres de deux échelons à la hausse.
 - a. Une étude sur la rémunération réalisée par l'AFPC révèle qu'en moyenne, les membres du groupe TC sont moins bien payés que leurs homologues qui travaillent avec d'autres employeurs et que l'écart salarial est de 13,3 %.
 - b. De plus, les membres du groupe EG, qui constituent la majorité de l'unité de négociation, ont pratiquement un échelon de moins que leurs homologues de l'ACIA. Le comité mixte Conseil du Trésor - AFPC a convenu à l'annexe FF de la convention collective actuelle que les EG de l'unité de négociation TC et les EG de l'ACIA sont « essentiellement équivalents et directement comparables aux fins de la négociation collective ».
3. Élargir la portée des indemnités actuelles, et créer ou accorder de nouvelles indemnités professionnelles en fonction de la nouvelle grille salariale. Ces indemnités augmenteront chaque année en fonction des augmentations économiques générales négociées par les parties.
4. Augmentation économique de 3,75 %

22 juin 2019 :

Augmentation économique de 3,75 %

22 juin 2020 :

Augmentation économique de 3,75 %

Voici les revendications salariales détaillées du groupe TC :

1^{re} année : en vigueur le 22 juin 2018

1. Ajouter les indemnités provisoires que prévoient la note 4 sur la rémunération pour les membres PI-CGC, les appendices W, X, Z, AA, BB, CC, DD, et EE au salaire des employés des sous-groupes concernés.
2. Restructuration de la grille salariale pour deux échelons conformément à la page 1 de la présente revendication.
3. Augmenter les indemnités existantes et en créer de nouvelles pour les sous-groupes suivants :
**Toutes les modifications consécutives doivent être faites aux notes sur la rémunération et aux appendices du groupe TC.*

- **Techniciens d'entretien d'aéronef** de niveau de classification EG -05 et EG -06 : Indemnité de 5 000 \$ versée annuellement aux employé-e-s travaillant à Prince Rupert.
- **EG et TI (Appendice BB)** travaillant aux installations de maintenance des flottes du ministère de la Défense nationale, dans le chantier naval d'un entrepreneur, ou dans une installation d'entretien qui effectue l'entretien de niveau 3^e et 4^e ligne. Les indemnités professionnelles suivantes doivent être versées aux membres.
 - EG-04 : 7,77 % du salaire
 - EG-05 : 7,77 % du salaire
 - EG-06 : 5,01 % du salaire (après intégration de l'indemnité existante de 2 500 \$ au salaire)
 - EG-07 : 7,77 % du salaire
 - TI-05, TI-06 et TI-07 : 8,36%
- **Agents des pêches, agents d'application de la loi et agents de la faune (Appendices Z et AA)** : une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire.
 - GT-02, GT-03, GT-04 et GT-05 : 12,31 % du salaire
 - GT-06 et GT-07 : 15,47 % du salaire (pour rattraper les GT-02 à GT-05, plus indemnité additionnelle pour égaliser les taux.)

- **Agents des affaires du travail (Appendice DD)** : une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire.
 - TI-05 : 4,65 % du salaire
 - TI-06 : 7,93 % (pour rattraper les TI-05, plus indemnité additionnelle pour égaliser les taux.)

- **TI à Mesures Canada (Appendice EE)** : une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire.
 - TI-03 à TI-07 : 12,88 % du salaire

- **Commission canadienne des grains (CCG)** :
 - Ajouter les indemnités que prévoit la note sur la rémunération numéro 4 (indemnité annuelle de 2 000 \$) à toutes les échelles salariales de la classification PI, et appliquer ce nouveau taux à tous les PI, peu importe leur emplacement.
 - Augmenter 1,74 % de plus à toutes les échelles salariales des PI.
 - Appliquer l'appendice EE à tous les TI de la CCG, ajouter l'indemnité de 3 000 \$ au salaire de tous les TI qui travaillent à la CCG et verser une indemnité professionnelle supplémentaire dont les montants suivent au salaire.
 - TI-03 à TI-07 : 12,88% du salaire

- **Coordination de la recherche et du sauvetage maritime et autres postes de la Garde côtière (Appendice CC)** : une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une indemnité professionnelle supplémentaire d'un montant égal aux montants suivants sera ajoutée au salaire.
 - GT-05 : 18,01 %
 - GT-06 : (superviseur régional) : 22,01 % (4 % indemnité de la dernière ronde plus 18,01 %)
 - Accorder une nouvelle indemnité professionnelle équivalente à l'indemnité actuelle prévue à l'appendice CC plus les augmentations énumérées ci-dessus, à tous les employés détenant un certificat de navigation de Transports Canada ou de la Garde côtière canadienne dont les emplois sont les suivants :
 - Officiers des Centres des opérations d'urgence ou des Centres des opérations régionale (GT-05) ainsi que les surintendants adjoints (GT-06);
 - Tout officier qualifié au grade d'officier de navigation (GT-04), de capitaine d'embarcation (GT-05) ou de commandant (GT-06) dans une base d'aéroglysseur.
 - Les titulaires de poste de niveau poste GT-04 recevront une augmentation de 22,01 % et ceux des autres classifications recevront une augmentation aux montants indiqués ci-dessus.

- Les agents principaux d'intervention (GT-05) ou leurs superviseurs (GT-06) qui travaillent à la Garde côtière.
 - **Appendice W** : ajouter les indemnités actuelles versées en vertu du présent appendice.
 - **Inspecteurs des transports (Appendice A-1)** : augmenter les indemnités existantes et en élargir la portée afin de fournir des indemnités à un plus grand nombre de membres, comme suit :
 - **TI – Aviation (y compris ISAC-SST, aérodromes et sécurité aérienne)** : de TI-05 à TI-08 = 13,42 %, augmentation au taux de l'Appendice A-1.
 - **TI – Marine (y compris la sûreté maritime)** : de TI-05 à TI-08 = 13,42 %.
 - **TI – Rail (y compris la sécurité ferroviaire)** : de TI-06 à TI-08 = 13,42 %.
 - **TI –TMD et toute autre spécialité à Transports Canada ou au Bureau de la sécurité des transports** : Intégrer à la partie Rail de l'appendice A-1.
 - **EG à l'hôpital de Percy Moore et de Norway House (Appendice X)** : une fois l'indemnité existante intégrée au salaire, une autre indemnité professionnelle sera ajoutée au salaire.
 - Techniciens et techniciennes en laboratoire : 15 000 \$
 - Techniciens et techniciennes en radioscopie : 15 000 \$
 - **Techniciens de munitions** : Accorder à tous les techniciens de munitions de la classification GT une nouvelle indemnité professionnelle de 16,07 %, qui fera partie du salaire.
 - **Techniciens en pharmacie** : Accorder une nouvelle indemnité pour rembourser aux techniciens en pharmacie (EG-03) le coût du permis annuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.
4. Augmentation économique de 3,75 % selon la grille salariale.

Le texte qui suit est donné à titre indicatif et le syndicat se réserve le droit de le modifier pour codifier les concepts énumérés ci-dessus.

Groupe inspection technique – Appendice A-1

Notes sur la rémunération

1. Les employé-e-s de Transports Canada, du Bureau de la sécurité des transports, de Services publics et Approvisionnement Canada, du **ministère de la Défense**, de Pêches et Océans Canada et de la Garde côtière canadienne, qui sont titulaires des postes de niveau TI-5 à TI-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées sont admissibles aux taux de rémunération énumérés ci-dessus.

Aviation

2. Les enquêteurs aériens, les inspecteurs de l'aviation civile et les inspecteurs d'aéronef qui ont une vaste expérience de la maintenance des aéronefs et qui possèdent une licence de mécanicien d'entretien d'aéronef valide.
3. Les inspecteurs de l'aviation civile titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un certificat décerné par un collège, ou qui sont membres de la American Society for Quality Control, et qui possèdent six (6) années ou plus d'expérience au sein de l'industrie dans l'exécution ou la supervision de procédé de fabrication de produits aéronautiques. Les spécialistes des essais non destructifs ayant dix (10) ans d'expérience dans le domaine des essais non destructifs et possédant de préférence une formation en aéronef et un certificat reconnu de l'ONGC portant sur la radiographie (structures d'aéronefs), les particules magnétiques, les liquides d'imprégnation et l'inspection par courant de Foucault sont également employés.
4. **Employé-e-s de Transports Canada qui exécutent des activités de surveillance de la certification, de la sécurité de l'aviation, des enquêtes ainsi que des activités des services connexes concernant les entreprises, les organisations et les organismes du gouvernement en ce qui touche d'assurer le respect des cadres de réglementation de l'Aviation civile, et/ou la partie II du *Code canadien du travail*, et la sécurité des cabines et la santé et sécurité au travail dans l'aviation (SST-aviation). Ceci comprend les inspecteurs standards de sécurité de la cabine, les agents de Programme de travail de l'inspecteur-délégué sécurité de la cabine, la sécurité des cabines - délégué du Programme du travail des chefs d'équipe technique, les agents du Programme du travail délégués, chefs d'équipe technique – spécialités, et les inspecteurs d'aérodrome.**

Marine

5. Les inspecteurs de marine, les inspecteurs maritimes, les enquêteurs maritimes ainsi que les employé-e-s du groupe du soutien des navires de la GCC-MPO, ayant des

connaissances et une vaste expérience de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestées par le certificat de navigation approprié, ou un diplôme universitaire et une vaste expérience du domaine.

- 6. Afin d'assurer la compétence des inspecteurs et des enquêteurs maritimes (groupe TI) en ce qui a trait aux fonctions d'urgence en mer, l'employeur organise et finance une formation tous les cinq (5) ans.**

Sécurité ferroviaire

- 7. Les enquêteurs, scientifiques, technologues, ingénieurs professionnels, les superviseurs, les contremaîtres, et les inspecteurs du rail qui possèdent un diplôme universitaire, diplôme d'études collégiales et / ou des compétences dans au moins l'une des disciplines suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste géotechnique des voies, contrôleur de la circulation ferroviaire/régulateur, inspecteur d'équipement/matériel remorqué/locomotives, agent du matériel mécanique, agent d'entretien des signaux et agent d'exploitation, et qui ont une vaste expérience opérationnelle du secteur du rail ou qui ont une certification de CANAC/FRA.**

Marchandises dangereuses

- 8. Employé-e-s de Transports Canada qui exécutent des activités de surveillance de la certification, de la sécurité de l'aviation, surface, ou marine des enquêtes ainsi que des activités des services connexes concernant les individus, les entreprises, les organisations et les organismes du gouvernement en ce qui touche le transport de marchandises dangereuses, afin d'assurer le respect des cadres de réglementation de l'Aviation civile, marine internationale ou Transport des marchandises dangereuses.**

NB : Ces employés doivent être ajoutés à la partie ferroviaire de la présente annexe.

Sécurité des transports

- 9. Employé-e-s de Transports Canada qui exécutent des activités l'aviation civile, l'application de la sûreté du transport maritime ou de la surface et des services consultatifs pour la protection du public voyageur. Cela inclut la conduite des inspections, les enquêtes, l'évaluation des risques, la préparation en cas d'urgence, la menace et la gestion des incidents, ainsi que des activités des services connexes concernant les individus, les entreprises, les organisations et les organismes gouvernementaux nationaux ou internationaux et les opérateurs de l'industrie du transport, afin d'assurer le respect des cadres de réglementation de la sécurité de transports.**

NB : Ces employés doivent être ajoutés à la partie de la présente annexe qui se rapporte au mode de transport qu'ils inspectent.

10. Nonobstant les dispositions ci-dessus, un employé-e du groupe de l'inspection technique qui était assujéti à l'appendice A-1 le jour précédant la date de signature de la présente convention collective, demeurera assujéti aux taux de rémunération à l'appendice A-1 jusqu'à ce qu'il ou elle quitte son poste d'attache.

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux TI-5 à TI-8 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux TI-5 à TI-8 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.
3. Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.
4. 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'appliquer 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.
5. À compter du 22 juin 2016, Les employé-e-s qui ont atteint le maximum de l'échelle salariale depuis douze (12) mois ou plus en date du 22 juin 2016 obtiennent le taux maximal de rémunération.

Appendices W, X, Z, AA, BB, CC, DD et EE – modifier la clause suivante comme suit :

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée ~~ne fait pas~~ **fait** partie intégrante du salaire.

NB : En cas de divergence dans le libellé ci-dessus ou dans la numérotation ou lettrage de la clause, le même principe s'applique – toutes les indemnités doivent faire partie intégrante du salaire.

Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions sur des changements de classification relatives à l'une ou l'autre des indemnités susmentionnées.

APPENDICE GG

EXAMEN DE LA STRUCTURES DES GROUPES PROFESSIONNELS

Remplacer l'annexe existante par le texte suivant :

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employés de l'unité de négociation Services techniques.

L'Employeur s'est engagé à parachever l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) TC, ce qui inclura l'élaboration de normes d'évaluation des emplois de ce groupe.

Les parties conviennent que ces normes seront fondées sur des principes et des pratiques d'évaluation neutres sur le plan du genre. Elles conviennent aussi que les normes seront conformes aux principes énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou à toute loi sur l'équité salariale future qui s'appliquera aux fonctionnaires fédéraux.

L'Employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses sur la réforme de la classification avec l'AFPC. Ces consultations porteront, entre autres, sur l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui reflètent et estiment, sans distinction de sexe, le travail effectué par les membres du groupe professionnel TC.

L'Employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à prestations de deux cent cinquante dollars (250 \$) par mois à compter de janvier 2020 et jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation d'emploi et la négociation des taux de rémunération décrits ci-après.

Une fois les nouvelles normes d'évaluation des emplois établies, l'AFPC rencontrera l'Employeur pour négocier les nouveaux taux et règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.