



# **NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2018**

**Services de l'exploitation (SV)**

**REVENDEICATIONS SALARIALES ET ANNEXES**

**16 octobre 2018**

Le présent document présente les revendications salariales de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») pour le groupe Services de l'exploitation (SV). Ces revendications sont présentées au Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts que nous pourrions proposer dans l'avenir, ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

Le syndicat se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer ses revendications ou de faire des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

## **Introduction**

La proposition salariale du syndicat tient compte des besoins de recrutement et de maintien en poste de l'employeur et, compte tenu de la nature des fonctions des membres du groupe SV, elle est juste et raisonnable. La proposition s'harmonise avec les tendances salariales récentes ainsi que les circonstances économiques et fiscales actuelles et prévues. Elle vise à rétablir des liens appropriés entre les classifications et les emplois au sein de la fonction publique fédérale, et à garantir la comparabilité des conditions d'emplois similaires hors de la fonction publique fédérale. La proposition vise en outre à accroître la simplicité, l'harmonisation, la cohérence, l'équité et la justesse des taux de rémunération et de l'administration de celle-ci pour les membres du groupe SV.

Les revendications salariales renferment cinq parties interreliées :

1. Rajustements selon le marché
2. Restructuration et harmonisation de la grille
3. Augmentations économiques concurrentielles
4. Indemnités
5. Durée de l'entente

## I. Rajustements selon le marché

L'équipe de négociation cherche avant tout à obtenir un salaire juste pour les membres du groupe SV, en proposant des grilles salariales équitables et cohérentes. Les salaires relativement faibles des fonctionnaires fédéraux entraînent une situation inéquitable et compliquent considérablement l'embauche et le maintien en fonction de nouveaux travailleurs.

Lors de la dernière ronde, une étude de comparabilité de la rémunération a été menée par le cabinet de recherche HayGroup (HG). Les parties ont reçu le rapport final en 2015, dans lequel on trouve des données recueillies auprès de 47 employeurs sur le salaire et les avantages sociaux de 23 517 travailleuses et travailleurs canadiens, pour 17 postes correspondant aux postes du groupe SV au gouvernement fédéral.

Afin que l'étude soit aussi actuelle que possible, le syndicat a mis à jour les données à partir du rapport d'EDSC sur les principaux règlements salariaux selon l'industrie et le secteur. Les résultats ont confirmé l'écart important qui subsiste entre la rémunération du groupe SV et celle offerte par d'autres employeurs pour des postes semblables.

### 1. Rajustements fondés sur l'étude sur la rémunération de 2015

Afin d'éliminer l'écart salarial entre les emplois du groupe SV et des emplois comparables hors de la fonction publique fédérale, le syndicat propose d'ajouter les augmentations suivantes à l'Annexe A de chaque groupe, avant l'application des augmentations économiques négociées :

FR	19,54 %	GL-MDO	12,90 %
GL-COI	12,90 %	GL-MOC	12,90 %
GL-EIM	12,90 %	GL-MST	12,90 %
GL-ELE	12,90 %	GL-PCF	12,90 %
GL-MAM	12,90 %	GL-PRW	12,90 %
GL-PIP	12,90 %	GL-SMW	12,90 %
GL-VHE	12,90 %	HP	55,71 %
GL-WOW	12,90 %	SC-DED	30,00 %
GL-AIM	12,90 %	SC-ERD	30,00 %
GL-AMW	12,90 %	SC-STD	30,00 %
GL-GHW	12,90 %	SC-EQO	30,00 %
GL-INM	12,90 %	SC-SPT	30,00 %
GL-MAN	12,90 %	LI	30,00 %

## II. Rajustement, restructuration et harmonisation de la grille

Pour accroître la simplicité, l'harmonisation, la cohérence, l'équité et la justesse des taux de rémunération et de l'administration de celle-ci pour les membres du groupe SV, le syndicat propose les modifications suivantes de la grille salariale.

### a. *Rajustement des échelons*

Le syndicat propose qu'à compter du 5 août 2018, avant l'application d'une augmentation économique, la grille salariale pour chaque niveau de chacune des classifications soit ainsi rajustée :

<b>Classification</b>	<b>Revendication</b>
GS	Aucun changement
GL - tous les sous-groupes	Aucun changement
HS - tous les sous-groupes	Aucun changement
SC - tous les sous-groupes	Tous les niveaux : Ajouter deux échelons de 5 %
FR	Taux de recrutement : Éliminer le niveau au complet FR-1 : Ajouter un échelon de 5 % FR-2 : Éliminer le premier échelon et ajouter un échelon de 5 % FR-3 à FR-6 : Augmenter le taux de 10 %.
LI	LI-1 et LI-2 : Éliminer les deux premiers échelons LI-3 à LI-9 : Éliminer le premier échelon
HP	HP-1 à HP-5 : Éliminer les deux premiers échelons HP-6 à HP-9 : Éliminer les quatre premiers échelons Tous les niveaux : Ajouter deux échelons de 5 %
PR(S)	Tous les niveaux : Éliminer les quatre premiers échelons

### b. *Harmonisation des taux d'augmentation d'échelons*

Le syndicat propose qu'à compter du 5 août 2018, avant l'application d'une augmentation économique, le taux d'augmentation d'échelons pour tous les niveaux de chacune des classifications soit de 5 %.

### **III. Augmentations économiques concurrentielles**

Le syndicat propose les augmentations économiques suivantes de tous les taux de rémunération pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation :

À compter du 5 août 2018 (après les rajustements selon le marché et la restructuration des grilles) : 3,75 %

À compter du 5 août 2019 : 3,75 %

À compter du 5 août 2020 : 3,75 %

#### IV. Indemnités

Pour les motifs qui seront fournis à l'employeur, le syndicat présente les revendications suivantes relatives aux indemnités :

INDEMNITÉ	ARTICLE	REVENDEICATION
Prime d'ancienneté	Appendice « A » - FR 5.01	Prime d'ancienneté selon un pourcentage du salaire annuel.
Indemnité aux techniciens en réfrigération et en CVC	Appendice « B » - GL Annexe "N"	Diverses améliorations
Prime supplémentaire	Appendice « F » - LI Annexe « B »	Augmenter la prime pour les gardiens de phare non saisonniers.
Indemnité de travail salissant	Appendice « B » - GL Appendice « D » - HP Appendice « G » - SC	Diverses améliorations
Indemnité de travail salissant	Appendice « C » - GS	Nouvel article lorsque l'employé est tenu d'effectuer du travail salissant.
Indemnité de repas	Appendice « G » - SC 2.05	Augmenter l'indemnité de repas de 10 \$ à 20 \$ par jour.
Indemnité de spécialiste en sauvetage	Appendice « G » - SC Annexe « G »	Augmenter l'indemnité de 136 \$ à 275 \$ par mois.
Indemnité pour application de la loi sur les pêches	Appendice « G » - SC Annexe « G »	Augmenter l'indemnité de 250 \$ à 275 \$ par mois.
Indemnité pour abordage armé	Appendice « G » - SC Annexe « G »	Augmenter l'indemnité de 158 \$ à 275 \$ par mois.
Indemnité de plongée	Appendice « G » - SC Annexe « G »	Augmenter l'indemnité de 821 \$ à 2 000 \$ par année.
Indemnité aux membres ayant une formation en espace clos et aux membres de l'équipe de sauvetage en espace clos	NOUVEAU	Indemnité de 275 \$ pour chaque mois au cours duquel l'employé conserve sa certification liée aux espaces clos et 275 \$ additionnel pour chaque mois au cours duquel l'employé conserve sa certification de sauvetage en espace clos.
Indemnité de rappel	Appendice « G » - SC	Diverses améliorations

## **V. Durée de l'entente**

Le syndicat propose que la nouvelle convention collective expire le 4 août 2021.



## Appendice « A »

### Pompiers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

#### Interprétation et définitions :

- c. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par le nombre de jours de travail de son calendrier de travail annuel;
- d. « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à plein temps divisé par quarante-deux (42), sauf dans le cas de l'employé-e qui est chef des pompiers, sous-chef des pompiers, préventionniste d'incendies ou inspecteur de la prévention des incendies où le « taux de rémunération horaire » signifie que sa rémunération hebdomadaire est divisée par trente-sept virgule cinq (37,5) heures;

\*\*

- e. ~~« En ce qui concerne l'application de l'article 56.02 – Congé personnel et l'article 46.01 – Congé pour bénévolat, pour les pompiers lorsque la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, une seule période veut dire « jusqu'à huit heures, virgule quatre (8,4) ».~~

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

- f. « En ce qui concerne l'application de l'article 56.02 - Congé personnel, pour les pompiers lorsque la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize virgule huit (16,8) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de huit virgule quatre (8,4) heures ou de quatre virgule deux (4,2) heures. »

#### NOUVEAU

- g. Le « jour » est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h;

#### NOUVEAU

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

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

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

**Prime d'ancienneté**

**5.01** Tout employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins quatre-vingt-quatre (84) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1er octobre de chaque année, a le droit de recevoir, en un montant versé en une seule fois, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :

<b>Période de service dans la fonction publique</b>	<b>Somme annuelle (en dollars)</b>	<b>Pourcentage du salaire annuel des employés</b>
5 à 9 ans	\$740	1%
10 à 14 ans	\$850	2%
15 à 19 ans	\$980	3%
20 à 24 ans	\$1,110	4%
25 à 29 ans	\$1,240	5%
30 ans ou plus	\$1,370	6%

## **Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération**

Nonobstant les dispositions générales de la présente convention collective, les dispositions particulières suivantes s'appliquent aux employé-e-s remplissant des fonctions du groupe Manœuvres et hommes de métier.

### **Indemnité de travail salissant**

**6.01** Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements **de matières organiques, de résidus chimiques, de matières polluantes de n'importe quelle quantité** ou de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les fonctions précédentes doivent avoir été approuvées précédemment par l'employeur avant le début du travail.

### **Prime de hauteur**

**7.01** L'employé-e touche, **en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là** une prime de hauteur équivalant à **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**. ~~vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de rémunération de base calculée au prorata du temps effectivement passé à travailler :~~

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

## **Annexe « D » Conditions spéciales s'appliquant aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval**

- ~~a. Les gérants de pâturage, les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval recevront l'indemnité de cheval de mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$) par saison, au prorata, sous réserve des conditions que l'Employeur peut avoir déterminées.~~
- b. En vigueur le 5 août 2013, les gérants de pâturage, les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval recevront l'indemnité de cheval de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) par saison, au prorata, sous réserve des conditions que l'Employeur peut avoir déterminées.

## **Annexe E – Conditions spéciales s’appliquant aux opérateurs d’écluses, de ponts et de canaux éclusiers, maîtres pontiers et aux employé-e-s de canaux**

Les conditions spéciales suivantes s’appliquent aux employé-e-s engagés comme **opérateurs d’écluses, de ponts et de canaux éclusiers, maîtres pontiers et employé-e-s de canaux** préposés au fonctionnement du canal Canso.

### **2. Rémunération et étalement des gains**

**2.2** En vue d’étaler les gains sur l’année, l’employé-e touche quatre-vingts (80) heures de rémunération pour chaque période de deux (2) semaines lorsqu’il ou elle est au travail ou en congé payé approuvé, sous réserve des rajustements jugés nécessaires au cours des trois (3) derniers mois de l’année financière. Toutes les heures effectuées en sus de quatre-vingts (80) dans une période de deux (2) semaines sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l’employé-e.

#### **NOUVEAU**

- (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).**

### **4. Disponibilité et rappel au travail**

**4.4** La rémunération des périodes de disponibilité et de rappel au travail énoncée en 4.1, 4.2 et 4.3 ci-dessus se fait en espèces. **À la demande de l’employé-e, la rémunération peut être convertie en congé compensateur.**

#### **NOUVEAU**

**Les opérateurs touchent une rémunération additionnelle de trente (30) minutes par poste de travail pour les communications durant les changements de poste qui sera créditée à leur banque de congés compensatoires.**

## Annexe « M » -- Programme d'apprentissage

*Le syndicat souhaite discuter de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de recrutement pour le Programme d'apprentissage qui s'adresse particulièrement aux membres des Premières Nations.*

## Annexe « N »

### Techniciens en réfrigération et CVC, membres ~~GL-MAM~~

1. L'appendice entre en vigueur à la date de signature de la convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC **et les techniciens en systèmes d'immeubles, membres GL** ~~MAM~~ membres du groupe Services de l'exploitation (SV).

L'employeur versera une indemnité provisoire annuelle de ~~huit mille dollars (8 000 \$)~~ **dix mille dollars (10 000 \$) aux employé-e-s de la classification GL qui ont les compétences et les connaissances acquises après avoir obtenu un certificat provincial comme technicien en réfrigération et climatisation ou comme technicien en systèmes d'immeubles ou l'équivalent et qui exécutent les fonctions liées à la réfrigération et CVC.** ~~comme technicien auprès techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exécutent les fonctions d'un technicien en réfrigération et CVC, GL-MAM.~~

2. Les parties conviennent que les ~~techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM~~ **employé-e-s mentionnés ci-dessus** sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes :
  - i. L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau ~~GL-MAM~~.
  - ii. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
  - iii. Un employé-e à temps partiel touche une indemnité provisoire proportionnelle.
  - iv. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.

## **Appendice « C » Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération**

### **NOUVEAU**

#### **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 matières organiques, de résidus chimiques, de matières polluantes de n'importe quelle quantité, 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 tâches précédentes doivent avoir été approuvées précédemment par l'employeur avant le début du travail.**

#### **Annexe « F » -- Programme d'apprentissage**

*Le syndicat souhaite discuter de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de recrutement pour le Programme d'apprentissage qui s'adresse particulièrement aux membres des Premières Nations.*

## **Appendice « D » – Groupe HP : Chauffage et force motrice et opération de machines fixes, dispositions particulières au groupe et taux de rémunération**

### **Prime de poste**

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

### **NOUVEAU**

#### **Indemnité de travail salissant**

**6.01** Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, ou de matières organiques, de résidus chimiques ou d'autres matières polluantes de n'importe quelle quantité, 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 tâches précédentes doivent avoir été approuvées précédemment par l'employeur avant le début du travail.

## Appendice « F » – Gardiens de phares : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

### Congés annuels

#### Acquisition des congés annuels

**1.01** L'employé-e qui a droit à au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert des crédits de congé annuel au rythme suivant à condition qu'il ou elle n'en ait pas accumulé, pour le même mois civil, lorsqu'il ou elle faisait partie d'une autre unité de négociation :

- a. **quatre (4) semaines** ~~trois (3) semaines~~ par année de congé annuel jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- b. quatre (4) semaines **et deux virgule huit (2,8) jours** par année de congé annuel à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- c. quatre (4) semaines ~~et deux virgule huit (2,8) jours~~ **quatre virgule deux (4,2) jours** par année de congé annuel à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- d. **cinq (5) semaines** ~~quatre (4) semaines et quatre virgule deux (4,2) jours~~ par année de congé annuel à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- e. cinq (5) semaines **et deux virgule huit (2,8) jours** par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-septième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- f. **six (6) semaines** ~~cinq (5) semaines et deux virgule huit (2,8) jours~~ par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- g. **Sept (7) semaines** ~~six (6) semaines~~ par année de congé annuel à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.

**1.02** Les congés annuels prévus au paragraphe 1.01, qui excèdent trois (3) ou quatre (4) semaines par année de congé annuel respectivement, doivent être accordés proportionnellement au cours de la période de congé annuel durant laquelle l'employé-e complète le nombre requis d'années d'emploi continu.

**1.03** L'employé-e qui n'a pas reçu au moins deux (2) semaines de rémunération pour chaque mois civil d'une période de congé annuel acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux approprié indiqué au paragraphe 1.01, pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a reçu au moins deux (2) semaines de rémunération.

**1.04** Lorsqu'un employé-e est assujetti à la présente convention, les crédits de congé de cet employé-e sont calculés de nouveau et d'une façon conforme à la formule des crédits de congé applicable à son horaire de travail modifié.



## NOUVEAU

1.05 Chaque employé-e qui prend un congé annuel d'un minimum de 2 semaines a droit, une fois par exercice financier, à deux jours payés de plus pour ses déplacements aller-retour du phare, soit un jour pour se rendre à sa destination et un jour pour retourner au phare.

## NOUVEAU

1.06 L'employeur donne une réponse à la demande de congé annuel de l'employé-e par écrit dans un délai maximal de trente (30) jours. S'il refuse la demande de l'employé-e, il doit lui en faire part par écrit et en préciser les raisons. L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de toute modification ou annulation aux congés annuels approuvés. Un tel avis doit être donné par écrit et en préciser les raisons.

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

### **Prime supplémentaire**

a. La prime supplémentaire suivante est versée aux gardiens de phare :

#### **Phares non saisonniers**

1. Phares de 1 et 2 hommes personnes ~~2 237~~ **3 000 \$**
2. Phares de 4 hommes personnes ~~1 917~~ **2 500 \$**

#### **Phares saisonniers**

##### **Durée de fonctionnement du phare en jours**

3. 335 - 365 100 % de la prime de phare non saisonnier applicable
  4. 305 - 334 95 % de la prime de phare non saisonnier applicable
  5. 274 - 304 90 % de la prime de phare non saisonnier applicable
  6. 244 - 273 85 % de la prime de phare non saisonnier applicable
  7. 182 - 243 80 % de la prime de phare non saisonnier applicable
- b. Lorsqu'un gardien affecté à un phare saisonnier bénéficie d'un congé annuel ou de jours de remplacement après la période de fonctionnement du phare, cette période de congé ou de jours de remplacement est ajoutée à la durée de fonctionnement du phare lorsqu'on calcule la prime supplémentaire applicable à ce gardien de phare.

## **Annexe « C » Logement et services**

1. L'Employeur désire confirmer son intention de continuer à suivre la pratique actuelle du ministère des Pêches et des Océans en ce qui concerne le logement et les services, qui sont maintenant fournis aux gardiens de phare.

\*\*

2. **Indemnité d'épicerie dans un phare à personnel de roulement**  
~~Un~~ **Les** gardiens de phare **ont** droit à une indemnité de deux cents dollars (200 \$) pour chaque période de service actif dans un phare de roulement.

## Appendice « G » Équipages de navires : dispositions particulières et taux de rémunération

### Repas et logement

**7.02** Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement normalement fournis en vertu du paragraphe 7.01 ne sont pas disponibles et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a. lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;
- b. lorsque le navire est à son port d'attache, à dix dollars cinquante (10,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars cinquante (11,50 \$) **vingt (20,00 \$)** par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

**7.03** Lorsque l'employé-e travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement ne sont pas normalement fournis et que l'Employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il ou elle a droit :

- a. lorsque le navire est amarré pendant une (1) ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il ou elle engage pour les repas et/ou le logement;
- b. à dix dollars cinquante (10,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars cinquante (11,50 \$) **vingt (20,00 \$)** par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

## Annexe « G » Indemnités spéciales

Les équipages de navires qui ont une formation spécialisée et des qualifications spéciales ont droit aux indemnités suivantes s'ils se conforment aux critères qui y sont rattachés.

### Indemnité de spécialiste en sauvetage

L'employé-e qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de **deux cent soixante-quinze (275 \$)** ~~cent trente-six dollars (136 \$)~~ chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

### Indemnité pour application de la loi sur les pêches

L'employé-e qui a suivi la formation exigée pour assurer l'application de la Loi sur les pêches touche une indemnité mensuelle de **deux cent soixante-quinze (275 \$)** ~~deux cent cinquante dollars (250 \$)~~ chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.

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

### Indemnité pour abordage armé

L'employé-e qualifié touche une indemnité mensuelle de **deux cent soixante-quinze (275 \$)** ~~cent cinquante-huit dollars (158 \$)~~ chaque mois au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'Employeur peut lui demander de participer à un abordage armé.

~~L'employé-e qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de sept cents dollars (700 \$). Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.~~

### Indemnité de Plongée

L'employé-e qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de **deux mille dollars (2000 \$)** ~~huit cents vingt et un dollars (821 \$)~~. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

## **NOUVEAU – Indemnité de sauvetage en espace clos**

**1. L'employé-e qui a suivi la formation exigée et conserve sa certification liée au sauvetage en espaces clos a droit à une indemnité de deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) pour chaque mois où elle ou il reste qualifié à ce titre.**

**2. De plus, l'employé-e qui a suivi la formation exigée sur le sauvetage en espace clos a droit à une indemnité additionnelle de deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle fait partie de l'équipe de sauvetage en espace clos et est tenu par l'employeur d'exécuter de telles tâches.**

### **Généralités**

1. Les membres du groupe équipages de navires doivent demeurer qualifiés en permanence.
2. Ces indemnités sont comprises dans la rémunération ~~aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.~~

### **Annexe « F » Indemnité de travail salissant**

1. Tout employé-e tenu :
  - a. de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes;  
ou
  - b. de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, de travailler sur le dessus des chaudières à vapeur sous pression, de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air;  
ou
  - c. d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il ou elle participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant;  
ou
  - d. de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'employé-e à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant.
  - e. **de retirer des matières organiques sur un navire, un quai ou une balise de navigation**
2. touche, en plus du taux de rémunération auquel il ou elle a droit, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux normal pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail ou une partie de cette période.
3. L'exécution de toutes les tâches susmentionnées doit être autorisée au préalable par le capitaine.

### **Nouveau – Stationnement**

L'employeur rembourse aux employé-e-s les frais de stationnement qu'ils ont engagés pendant l'exercice de leurs fonctions en mer.

## **Accès à Internet**

*Le syndicat souhaite discuter de la possibilité d'avoir accès à une connexion Internet sur les navires pendant les séjours en mer.*