



**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
SERVICES TECHNIQUES (TC)**

**LES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 21 JUIN 2014**

Le 8 juillet 2014

C d'

INTRODUCTION

L'objectif de l'Employeur pour cette ronde de négociation est de mettre de l'avant le programme de modernisation des ressources humaines du gouvernement en mettant en œuvre un nouveau régime de gestion d'invalidité et de congé de maladie, en fournissant des augmentations salariales qui respectent les contraintes fiscales du gouvernement, et en établissant la durée de la convention collective afin d'assurer la prévisibilité financière. Une telle approche est juste pour les contribuables et les fonctionnaires, et contribuera à une main d'œuvre saine et productive.

Sous toutes réserves, vous trouverez ci-joint les propositions de l'Employeur en vue de négocier une convention collective pour les fonctionnaires membres de l'unité de négociation Services techniques. L'Employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions relativement aux revendications de l'agent négociateur.

L'Employeur propose en outre que les articles de la convention qui ne sont pas réglés à titre de propositions par les parties soient reconduits sous réserve des modifications éditoriales nécessaires, ou par souci d'uniformité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Tout au long de ce document, les modifications proposées sont indiquées **en caractère gras**. Lorsque l'abolition de texte est proposée, les mots sont rayés « — »

GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

1. simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est utile;
2. revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie;
3. discuter des questions d'administration de la rémunération.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **congé compensateur** » (*compensatory leave*) désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération ~~en argent~~ des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné payé, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.

« **emploi continu** » (*continuous employment*) s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'Employeur ~~à la date de la signature de la présente convention.~~

ARTICLE 10**INFORMATION**

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention. et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. **Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner à l'employé-e le moyen d'avoir accès à la présente convention en mode électronique.**

ARTICLE 11

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

ARTICLE 17**MESURES DISCIPLINAIRES**

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

ARTICLE 25**DURÉE DU TRAVAIL****25.10 Préavis de changement à l'horaire de travail des travailleurs par poste**

Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**, l'employé-e 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.

ARTICLE 28**HEURES SUPPLÉMENTAIRES****28.02**

- a) 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'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces~~ des heures supplémentaires **par la sixième (6^{ième}) semaine après que l'employé soumet une demande de paiement.** ~~au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.~~
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en espèces~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 28**HEURES SUPPLÉMENTAIRES****28.05**

- c) Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées en a) ou b) ci-dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées :
- (i) ~~les frais de millage~~ au taux **par kilomètre** normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile lorsqu'il ou elle voyage dans sa propre automobile,

ou

 - (ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

Relocalisation du présent 28.11 à l'article 29 – Indemnité de rappel au travail

ARTICLE 29**INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL****Dispositions de dérogation**

Les paragraphes 29.01, ~~et 29.02~~ et **29.03** ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.034.

29.01 Si l'employé-e est rappelé 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 rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;
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 au sous-alinéa 29.01c)(i) 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 63.06 de la présente convention collective.

(antérieurement article 28.11)

28.4429.02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;

ou

- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

29.0229.03 Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

29.0329.04 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 d'appareillage affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine;

ou

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

Rémunération en espèces ou sous forme de congé compensateur payé

29.0429.05

- a) 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'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en espèces~~ des heures supplémentaires **par la sixième (6^{ième}) semaine après que l'employé soumet une demande de paiement.** ~~au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits sont acquis.~~

- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en espèces~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 30**DISPONIBILITÉ****30.06**

- a) Les paiements mentionnés aux paragraphes 30.01 et 30.04 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'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris à la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 31**INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL****31.01**

- a) Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable **la plus élevée des deux rémunérations suivantes:**
- (i) **la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires**

ou

 - (ii) **une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;**
- b) Le paiement minimum mentionnée ~~en a)~~ **au sous-alinéa a)(ii)** 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 63.05.

ARTICLE 31**INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL****31.02**

Lorsqu'un employé-e rentre au travail selon les conditions énoncées au paragraphe 31.01 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- a) ~~L'indemnité de millage~~ au taux **par kilomètre** normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'Employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture;

ou
- b) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

ARTICLE 31**INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL****31.06**

- a) Les paiements mentionnés au paragraphe 31.01 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'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.

- b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris à la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Nouveau 32.02

32.02

Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au taux normal.

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

32.06 L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

a) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;

ou

b) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.05.

c) **Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa (a) 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 63.09.**

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

~~**32.08** — Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.~~

ARTICLE 32**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS****32.10**

- a) Les paiements mentionnés aux paragraphes 32.05 et 32.06 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'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris à la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 34**TEMPS DE DÉPLACEMENT**

34.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :

- 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.
- (d) Aux fins des paragraphes 34.04b) et c), si une période de travail et de déplacement se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de déplacement de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.**

ARTICLE 34**TEMPS DE DÉPLACEMENT****34.07**

- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, **ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e**, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en espèces~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

L'Employeur aimerait discuter de la suppression de l'exigence d'un congé d'ancienneté dans la convention.

Références

37.06

38.05

38.08 b)

38.09

38.12

38.14

38.15

ARTICLE 38

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Droit au congé annuel payé

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

ARTICLE 38**CONGÉ ANNUEL PAYÉ****Établissement du calendrier des congés annuels payés**

~~38.04~~ — En établissant le calendrier des congés annuels payés de l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- ~~a) — pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1^{er} juin;~~
- ~~b) — pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis pendant l'année en cours;~~
- ~~c) — pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;~~
- ~~d) — pour établir le calendrier des congés annuels de l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s, conformément aux désirs de l'employé-e.~~

38.04

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

ARTICLE 38**CONGÉ ANNUEL PAYÉ****38.07 Report et épuisement des congés annuels**

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **vint cinq (225)** heures, sera 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)~~ **vint cinq (225)** heures seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération ~~journalier~~ de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b)
- (i) Nonobstant l'alinéa a), au 19 novembre 2001 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)~~ **vint cinq (225)** heures de crédits de congé annuel accumulés acquis durant les années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulés devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e.
 - (ii) les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés seront reportés à l'année de congé annuel suivante.
 - (iii) Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération ~~journalier~~ de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.

ARTICLE 38**CONGÉ ANNUEL PAYÉ****38.07 Report et épuisement des congés annuels**

- e) Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés ~~en espèces~~ au taux de rémunération ~~journalier~~ de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuel précédente.

Antérieurement la clause 38.13

ARTICLE 38**CONGÉ ANNUEL PAYÉ****Paielements anticipés**

~~38.11~~— L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.

À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel 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.

ARTICLE 38**CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

L'Employeur désire déplacer cette disposition 38.13 à l'article 38.07 e)

38.13 — ~~Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuel précédente.~~

38.15 Nomination d'un employé-e provenant d'un organisme distinct

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel ~~et de congé d'ancienneté~~ non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent **vingt-cinq (225)** ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de *la Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

ARTICLE 39

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

À la suite de l'annonce du gouvernement concernant la mise en œuvre d'un régime d'invalidité de courte durée, l'Employeur désire discuter des modifications relatives aux dispositions de congé de maladie, d'une approche de transition pour les banques de congés de maladie, ainsi que toutes autres modifications qui pourraient être requises aux autres dispositions de la convention collective.

ARTICLE 45**CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

45.02 En tenant compte des nécessités du service, l'employé-e peut bénéficier d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera 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 de services continus.

ARTICLE 52**CONGÉ POUR COMPARUTION**

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation;~~
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 57**EXPOSÉ DES FONCTIONS**

57.01 ~~Sur demande écrite~~ **À la suite de sa nomination**, l'employé-e reçoit un exposé ~~complet et courant~~ de ses fonctions et responsabilités **de son poste d'attache**, 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 64

INDEMNITÉ DE DÉPART

L'Employeur désire discuter des changements nécessaires suite à l'élimination de l'indemnité de cessation d'emploi pour départs volontaire (retraite et démission).

ARTICLE 65

ADMINISTRATION DE LA PAYE

L'Employeur désire discuter de rétroactivité.

ARTICLE 65
ADMINISTRATION DE LA PAYE

~~65.08~~ — Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

65.09 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés, **l'indemnité de rappel au travail** et l'indemnité de disponibilité, 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 68**DURÉE DE LA CONVENTION**

68.01 La durée de la présente convention collective ira de la date de sa signature jusqu'au 21 juin ~~2014~~ **2018**.

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

68.03 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.
(antérieurement l'appendice S)

Rétroactivité

L'Employeur se réserve le droit de faire des propositions quant à la date d'entrée en vigueur des dispositions et des appendices de la nouvelle convention et à la mise en œuvre de la période de rétroactivité de la convention, le cas échéant.

APPENDICE A**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

Tous les taux de rémunération

- | | | |
|----|--------------------------------------|-------------------|
| A) | En vigueur à compter du 22 juin 2014 | 0,5% augmentation |
| B) | En vigueur à compter du 22 juin 2015 | 0,5% augmentation |
| C) | En vigueur à compter du 22 juin 2016 | 0,5% augmentation |
| D) | En vigueur à compter du 22 juin 2017 | 0,5% augmentation |

APPENDICE A

EG – GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE TRAITEMENT EST PROTÉGÉ

L'Employeur désire discuter.

APPENDICE A

GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS

GROUPE TECHNICIENS DIVERS

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

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 GT-1 à GT-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 GT-1 à GT-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. ~~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 de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.~~

APPENDICE A**TI – GROUPE INSPECTION TECHNIQUE****GROUPE INSPECTION TECHNIQUE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****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-1 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-1 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. ~~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 de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.~~

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION (EMPLOYÉ-E-S DE L'ASFC)

1. À compter de la date de la mutation ou nomination à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, à la ligne appropriée dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement.
2. Si le salaire de l'employé-e est plus élevé que le maximum de l'échelle pour son groupe et niveau, le taux salarial de l'employé-e demeurera le même jusqu'à ce que le taux maximal du groupe et niveau de l'employé-e soit égal, ou supérieur, au salaire de l'employé-e.
3. À compter du 22 juin 2011, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne A de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique un virgule sept cinq pour cent (1,75 %) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.
4. À compter du 22 juin 2011, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe 2 recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 22 juin 2011, dont les versements se font au deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à un virgule sept cinq pour cent (1,75 %) du salaire de l'employé-e.
5. À compter du 22 juin 2012, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne B de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique un virgule cinq pour cent (1,5 %) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.
6. À compter du 22 juin 2012, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe 2 recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 22 juin 2012, dont les versements se font au deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à un virgule cinq pour cent (1,5 %) du salaire de l'employé-e.
7. À compter du 22 juin 2013, si le salaire de l'employé-e peut être intégré dans la ligne C de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e recevra un montant forfaitaire équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique deux virgule zéro pour cent (2,0 %) et du rajustement salarial réellement reçu.

8. ~~À compter du 22 juin 2013, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe 2-
recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à
l'augmentation économique prévue en date du 22 juin 2013, dont les versements
se font au deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à deux
virgule zéro pour cent (2,0 %) du salaire de l'employé-e.~~

APPENDICE A-1**TI - GROUPE INSPECTION TECHNIQUE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
AVIATION, MARINE, SÉCURITÉ FERROVIAIRE****NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

1. Les employé-e-s de Transports Canada, du Bureau de la sécurité des transports, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 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 **acceptable** 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.

MARINE

4. Les inspecteurs de marine, les inspecteurs maritimes, les enquêteurs maritimes ainsi que des employé-e-s du groupe du soutien des navires, GCC-MPO, ayant des connaissances et une ~~vaste~~ expérience **acceptable** 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/**diplôme d'études collégiales d'une institution reconnue combiné avec** et une ~~vaste~~ expérience **de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires.** ~~du domaine.~~

SÉCURITÉ FERROVIAIRE

5. Les enquêteurs et les inspecteurs du rail qui possèdent des compétences dans au moins l'une des disciplines suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste 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 **acceptable** du secteur du rail ~~ou qui ont une certification de CANAC/FRA.~~
6. Nonobstant les dispositions ci-dessus, un employé-e du groupe de l'inspection technique qui recevait l'indemnité provisoire à l'appendice P le jour précédant la date de signature de la présente convention collective, sera 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. ~~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 de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.~~

APPENDICE B
PROTOCOLE D'ACCORD
CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS, EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES
PÊCHES ET DES OCÉANS TRAVAILLANT DANS
UN ÉTABLISSEMENT PISCICOLE

2.06

- a) Les paiements visés au présent appendice 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'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris à la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

APPENDICE C
PROTOCOLE D'ACCORD
CONCERNANT LES AGENTS DE PÊCHES DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS, AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME
HAUTURIÈRE/SEMI-HAUTURIÈRE,
DU MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

L'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent pendant la durée de la présente convention collective, que les agents des pêches au service du ministère des Pêches et des Océans et affectés à la surveillance maritime **hauturière/semi-hauturière** travailleront en moyenne neuf virgule cinq (9,5) heures par jour pendant leur fonction de surveillance.

Dans le cadre de ce protocole, les définitions suivantes s'appliquent:

Catégories d'agents des pêches :

Catégorie 1 : Agents des pêches affectés à plein temps à une unité de surveillance hauturière.

Catégorie 2 : agents des pêches qui peuvent occasionnellement être affecté à des fonctions de surveillance hauturière/semi-hauturière.

Zone semi-hauturière – Renvoie généralement à la zone maritime de 24 à 120 milles marins de la côte.

Zone hauturière – Renvoie généralement à la zone maritime au-delà de 120 milles marins de la côte (y compris l'océan au-delà de la zone économique exclusive du Canada).

Surveillance semi-hauturière/ hauturière : activités d'application de la loi et/ou de surveillance et contrôle des pêches, menées depuis les plateformes de surveillance spécifiques (aéronefs et navires) définies ci-dessous.

Aéronef : un aéronef à voilure fixe conçu et/ou modifié et équipé en personnel dans le but principal de mener des activités de surveillance ou de recherche du renseignement.

Navire : un navire conçu, équipé en matériel et en personnel de façon à permettre de mener des activités de surveillance en mer pendant une période de temps prolongée (au besoin) sans rentrer au port.

~~On définit la~~ **Fonction de surveillance : comme** Le laps de temps entre le moment où l'agent des pêches se présente à son poste de surveillance maritime **hauturière/semi-**

hauturière et le moment où il ou elle quitte ce poste **à la fin de la patrouille**. Le poste de surveillance **hauturière/semi-hauturière** peut être à bord d'un aéronef ou d'un navire en mer (tel que définit ci-haut). **Dans le cas de navires de patrouille, pour être considéré pour des fins de fonctions de surveillance, le navire doit avoir une capacité de quarts de garde et pouvoir rester en mer pendant 2 jours consécutifs ou plus (ou des parties de ces jours)**. La fonction de surveillance peut être interrompue en raison d'un départ retardé ou d'un retour prématuré.

~~Aux fins du présent protocole,~~ la **Fonction de police**: Désigne les cas où la direction autorise un agent des pêches affecté à la surveillance maritime **hauturière/semi-hauturière**, à rester à bord d'un navire afin de poursuivre l'obtention d'une preuve.

FONCTION DE SURVEILLANCE

Catégorie d'agents des pêches 1

Lorsqu'en fonction de surveillance, les dispositions normales relatives aux heures supplémentaires de la convention collective s'appliquent à ces agents avec les exceptions suivantes :

- a)
 - (i) Lorsqu'ils ou elles sont en fonction de surveillance, les employé-e-s touchent une rémunération hebdomadaire de trente-sept virgule cinq (37,5) heures au tarif des heures normales. Toutes les heures supplémentaires et toute la rémunération dues pour le travail effectué un jour férié désigné sont transformées en congé compensateur. Le congé compensateur acquis pendant la fonction de surveillance doit être pris par l'employé-e juste après son retour de ladite fonction de surveillance, sauf si la direction juge que c'est impossible en raison des nécessités du service.
 - (ii) On garde une réserve de soixante-quinze (75) heures de congé compensateur afin de garantir que, si un agent est incapable de faire le voyage prévu et s'il n'y a aucun autre travail disponible, il ou elle puisse être en mesure de demander un congé compensateur puisé dans ladite réserve.
 - (iii) À n'importe quel moment de l'année financière où l'employé-e en fait la demande, **ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e**, l'Employeur peut consentir à payer ~~en espèces~~ toute période de congé compensateur en sus de la réserve de ~~cent cinquante (150)~~ **soixante-quinze (75)** heures, au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.
 - (iv) À la fin de chaque exercice financier, tout crédit de congé compensateur inutilisé en sus de la réserve de soixante-quinze (75) heures est payé ~~en espèces~~ au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.

b) En outre, si le navire ou l'aéronef ne part pas comme prévu un jour férié désigné payé ou un jour de repos, l'article de la convention collective concernant l'indemnité de rentrée au travail s'applique.

c) Aux fins de l'acquisition de congés payés et de l'indemnité de départ, le temps consacré par les employé-e-s à la fonction de surveillance est réputé être de sept virgule cinq (7,5) heures par jour et/ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, selon le cas.

d) Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié désigné payé alors qu'il ou elle est en fonction de surveillance, il ou elle touche, en plus de la rémunération de sept virgule cinq (7,5) heures qu'il ou elle aurait touchée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail à l'horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire.

Catégorie d'agents des pêches 2

Lorsqu'en fonction de surveillance, les dispositions normales relatives aux heures supplémentaires de la convention collective s'appliquent à ces agents avec les exceptions suivantes :

a)

- (i) Lorsqu'ils ou elles sont en fonction de surveillance, les employé-e-s touchent une rémunération hebdomadaire de trente-sept virgule cinq (37,5) heures au tarif des heures normales. Toutes les heures supplémentaires et toute la rémunération dues pour le travail effectué un jour férié désigné sont transformées en congé compensateur. Le congé compensateur acquis pendant la fonction de surveillance doit être pris par l'employé-e juste après son retour de ladite fonction de surveillance, sauf si la direction juge que c'est impossible en raison des nécessités du service.**
- (ii) À n'importe quel moment de l'année financière où l'employé-e en fait la demande, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, l'Employeur peut consentir à payer toute période de congé compensateur au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.**
- (iii) À la fin de chaque exercice financier, tout crédit de congé compensateur inutilisé est payé au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.**

b) En outre, si le navire ou l'aéronef ne part pas comme prévu un jour férié désigné payé ou un jour de repos, l'article de la convention collective concernant l'indemnité de rentrée au travail s'applique.

c) Aux fins de l'acquisition de congés payés et de l'indemnité de départ, le temps consacré par les employé-e-s à la fonction de surveillance est réputé être de sept virgule cinq (7,5) heures par jour et/ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, selon le cas.

d) Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié désigné payé alors qu'il ou elle est en fonction de surveillance, il ou elle touche, en plus de la rémunération de sept virgule cinq (7,5) heures qu'il ou elle aurait touchée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail à l'horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire.

Fonction de police

Dans le cadre de la fonction de police, les dispositions des alinéas 28.01a) et b) concernant les heures supplémentaires s'appliquent. En calculant les crédits auxquels l'agent a droit, la durée de cette journée comprend les heures de la fonction de surveillance, neuf virgule cinq (9,5) heures, et celles de la fonction de police (toutes les autres heures).

Pour calculer le taux de rémunération de l'agent pendant qu'il ou elle est en fonction de police, la journée normale de neuf virgule cinq (9,5) heures est réputée avoir commencé à 8 h et s'être normalement terminée à 18 h, y compris une demi-heure (1/2) pour le déjeuner. En conséquence, lorsqu'une fonction de police est autorisée après 18 h, l'agent est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) au début de la fonction de police.

Une fois que la fonction de police est confirmée et que la rémunération au taux majoré est appliquée, le tarif majoré reste applicable jusqu'à ce que la fonction de police cesse. Dans le cas d'une fonction de police continue, **au cours de** deux (2) jours **consécutifs** ou plus, les dispositions de la fonction de surveillance ne s'appliquent pas pour les jours auxquels la fonction de police se poursuit après 12 h.

Les dispositions suivantes de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux agents **des pêches** qui travaillent dans le cadre d'une fonction de surveillance ou de police.

Article sur la durée du travail

Articles sur les heures supplémentaires - paragraphes 28.02, 28.04, 28.06, 28.07, 28.08

Article sur le temps de déplacement

Article sur les primes de poste

Article sur l'indemnité de rappel au travail

Article sur la disponibilité

APPENDICE H
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

L'Employeur désire discuter.

APPENDICE I
PROTOCOLE D'ACCORD
CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE
DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE

Il est convenu que les représentants de la direction locale ainsi que les représentants locaux dûment autorisés des employé-e-s peuvent conjointement mettre au point et adopter un calendrier de travail mutuellement acceptable qui stipulera un nombre de jours civils consécutifs de travail sur le terrain, suivi d'une combinaison de jours de repos et de jours de congé compensateur acquis durant la période d'étude sur le terrain. Le calendrier ne précisera pas la durée du travail de chaque journée et les heures du début et de la fin du travail seront établies quotidiennement d'après les nécessités du service, sauf que les heures de travail journalières normales devront être consécutives, à l'exception de la pause-repas, et ne pas dépasser sept virgule cinq (7,5) heures. En conséquence, le paragraphe ~~25.08~~ **25.10** ne s'applique pas.

APPENDICE L

PROTOCOLE D'ACCORD

**CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE,
EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE
QUI EFFECTUENT DES ESSAIS EN MER**

3. Sur demande de l'employé-e et moyennant l'autorisation de l'Employeur, **ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e**, l'employé-e a droit à des congés compensateurs rémunérés équivalents.

APPENDICE M
DURÉE DU TRAVAIL
POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI)

25.05

- b) L'Employeur fait tout effort raisonnable :
- (iv) pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins **quarante-huit (48) heures** ~~sept (7) jours~~ avant la date de début du nouvel horaire.

25.10 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins **quarante-huit (48) heures** ~~de sept (7) jours civils~~, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif normal majoré de moitié (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.

APPENDICE N
PROTOCOLE D'ACCORD
CONCERNANT LE
CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S
DU BUREAU DE LA TRADUCTION

L'Employeur désire discuter.

APPENDICE P
PROTOCOLE D'ACCORD
À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
INSPECTION TECHNIQUE (TI)

2. Les employé-e-s de Transports Canada, du Bureau de la sécurité des transports, de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, de Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne, titulaires des postes de niveau TI-5 à TI-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées sont admissibles aux indemnités provisoires énumérées ci-dessous.
- Les inspecteurs de marine, les inspecteurs maritimes, les enquêteurs maritimes ainsi que des employé-e-s du groupe du soutien des navires, GCC-MPO, ayant des connaissances et une ~~vaste~~ expérience **acceptable** 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/**diplôme d'études collégiales d'une institution reconnue combiné avec** et une ~~vaste~~ expérience **de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires.** ~~du~~ ~~domaine.~~
 - Les enquêteurs aériens, les inspecteurs de l'aviation civile et les inspecteurs d'aéronef qui ont une ~~vaste~~ expérience **acceptable** de la maintenance des aéronefs et qui possèdent une licence de mécanicien d'entretien d'aéronef valide.
 - 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.
 - Les enquêteurs et les inspecteurs du rail qui possèdent des compétences dans au moins l'une des disciplines suivantes : conducteur de locomotive, chef de train, serre-frein, spécialiste 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 **acceptable** du secteur du rail ~~ou qui ont une certification de CANAC/FRA.~~

APPENDICE R
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT
À CERTAINS TECHNICIENS D'ENTRETIEN D'AÉRONEF

Les conditions spéciales suivantes s'appliquent uniquement aux techniciens d'entretien d'aéronef de la Direction générale des services d'aéronef de Transports Canada :

1. Lorsque les techniciens d'entretien d'aéronef de la Direction générale des services d'aéronef exercent leurs fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale,
 - f) Si ce congé compensateur ne peut pas être pris avant la fin de l'année financière, il est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération en vigueur de l'employé-e.

3. Les techniciens d'entretien d'aéronef du Groupe EG dont le lieu de travail normal est Transports Canada, Direction générale des services d'aéronef, ou l'une des bases d'hélicoptères de la Garde côtière canadienne, qui sont affectés comme membre d'équipage à l'appui d'un aéronef qui a décollé de sa base principale au Service des vols d'affaires, du Programme national de surveillance aérienne ou d'hélicoptères de la Garde côtière canadienne et qui ne reçoivent pas d'indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale aux termes de l'alinéa 1b) ci-dessus touchent un minimum de huit (8) heures à leur taux horaire normal pour chaque jour de repos ou jour férié désigné payé pendant lequel ils ou elles travaillent ailleurs que dans la région de leur lieu d'affectation. Sur demande **de l'employé** et avec l'approbation de l'Employeur, **ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e**, le temps de travail peut être transformé en congé compensateur qui peut être pris aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Si ce congé compensateur ne peut pas être pris avant la fin de l'année financière, il est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération en vigueur de l'employé-e.

APPENDICE S
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'Employeur désire déplacer cette disposition à l'article 68 – Durée de la convention.

APPENDICE T
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Employeur désire discuter.

APPENDICE T

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes ~~du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition~~ **de la Directive sur les conditions d'emploi.**

7.2.2 Voici les trois (3) 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 assujetti le nouvel employeur;
- (ii) la Directive sur les conditions d'emploi, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTFP, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;
- (iii) reconnaissance de l'emploi continu, conformément ~~au Règlement sur les conditions d'emploi~~ **à la Directive sur les conditions d'emploi** dans la fonction publique, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

APPENDICE U
PROTOCOLE D'ENTENTE
PROTECTION SALARIALE - BLOCAGE DES POSTES

L'Employeur désire discuter.

À la lumière de l'article 86 de *la Loi visant à accroître la responsabilité de la Gendarmerie royale du Canada* – selon lequel certains membres de la GRC seront réputés, à partir d'une certaine date, avoir été nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* – l'employeur voudra peut-être présenter des propositions liées à cette présomption.