



**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 4 AOUT 2018**

Le 29 mai 2018

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
GÉNÉRALITÉS	5
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	6
MODIFICATION DE LA PÉRIODE DE NOTIFICATION PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À QUARANTE-HUIT (48) HEURES	7
ATTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	9
ARTICLE 29 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	10
ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	11
ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT	12
ARTICLE 35 FRAIS DE TRANSPORT	13
ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	14
ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	15
ARTICLE 37 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	16
ARTICLE 38 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	17
ARTICLE 46 CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT	18
ARTICLE 56 CONGÉ PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	19
ARTICLE 60 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	20
ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE	21
ARTICLE 67 ADMINISTRATION DE LA PAYE	23
ARTICLE 70 DURÉE DE LA CONVENTION	25
TAUX DE RÉMUNÉRATION	26
APPENDICE «A»	27
APPENDICE «A»	28
APPENDICE «A»	29
APPENDICE «A»	30
PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS	31
APPENDICE «B»	32
APPENDICE «B»	33
APPENDICE «B»	34
APPENDICE «B»	35
APPENDICE «B»	37
APPENDICE «C»	38
APPENDICE «C»	39
APPENDICE «C»	40
APPENDICE «C»	41

APPENDICE «D»	43
APPENDICE «E».....	44
APPENDICE «E».....	45
APPENDICE «E».....	46
APPENDICE «F».....	48
APPENDICE «G»	49
(NOUVEAU) APPENDICE «XX».....	50
PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE	51

INTRODUCTION

Les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles des ministères et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée qui produira des résultats pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation des Services de l'exploitation sont joints en annexe.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelés avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en **caractères gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « – ».

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

GÉNÉRALITÉS

L'employeur propose :

- de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est approprié;
- de 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;
- discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre;
- d'intégrer les ententes intervenues à la table de négociation commune à la convention collective du groupe SV.

CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Remplacer toutes les références à la Commission des relations de travail dans la fonction publique/ la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique par des références à la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans **le secteur** publique **fédéral (CRTESPF)**.

Remplacer toutes les références à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique par des références à la Loi sur les relations de travail dans **le secteur** public **fédéral (LRTSPF)**.

Ceci s'applique aux clauses suivantes :

7.01; 7.02; 11.05; Article 14; 14.01; 14.01(a); 14.03(a); 16.01; 18.02; 18.03; 18.04; 18.10; 18.27(c); 18.29(b), (c), (e) & (f); 26.01(a)(i); 37.16; 37.17

Remplacer toutes les références à «argent» et «espèces» par des références au «**versement**».

Ceci s'applique aux clauses suivantes :

2.01(c); 37.11(a) & (b); 37.12; 68.01(a); Appendice «A» 6.01(c)(i) & (iii); Appendice «A» 6.01(h); Appendice «B» Annexe «E» 3.4; Appendice «B» Annexe «E» 4.4; Appendice «B» Annexe «E» 6; Appendice «B» Annexe «E» 8; Appendice «B» Annexe «H» 1(b); Appendice «B» Annexe «J» 5; Appendice «C» 2.05(c) & (e); Appendice «D» 3.06(a) & (c); Appendice «F» 3.02(a); Appendice «F» 5.10; Appendice «G» 1.01(g); Appendice «G» 2.03(f)(i) & (ii); Appendice «G» 2.03(g); Appendice «G» 3.04(a); Appendice «G» 3.04(b)(iii); Appendice «G» 14(g); Appendice «G» 16(d); Appendice «G» Annexe «B» 7(d); Appendice «G» Annexe «C» 6.04(c); Appendice «G» Annexe «D» 7.01(f); Appendice «G» Annexe «E» 1(h)(i), (ii) & (iv); Appendice «G» Annexe «E» 4(c); Appendice «G» Annexe «E» 6(b)(i) & (d); Appendice «G» Annexe «E» 10.04; Appendice «G» Annexe «J»

MODIFICATION DE LA PÉRIODE DE NOTIFICATION PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À QUARANTE-HUIT (48) HEURES

APPENDICE « A » POMPIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Généralités

2.05

a. L'Employeur affiche une liste des tours de service dans chaque caserne de pompiers huit (8) jours d'avance. Si, par suite d'une modification de la liste des tours de service, un employé-e est muté dans un autre groupe avec un préavis de moins de ~~quatre-vingt-seize (96)~~ **quarante-huit (48)** heures de l'heure de commencement du premier (1^{er}) poste de son nouveau groupe, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste assumé selon l'horaire de son nouveau groupe. L'exécution des postes subséquents de l'horaire de son nouveau groupe est rémunérée au taux de rémunération horaire.

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

Durée du travail et heures supplémentaires

1.04 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**:

1. est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au tarif normal;
2. 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 conformément au paragraphe 2.07.

APPENDICE « C » SERVICES DIVERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Généralités

2.03 L'employé-e dont l'horaire de travail est modifié et qui n'a pas reçu de préavis de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**:

- a. est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) :
 - i. pour le premier (1^{er}) poste complet exécuté selon le nouvel horaire, si la nouvelle heure de début du poste de l'employé-e précède ou suit par au moins quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste;

- ii. pour les heures effectuées durant le premier (1^{er}) poste du nouvel horaire qui se situent en dehors des heures de son ancien poste prévu à l'horaire, si la nouvelle heure de début du poste prévu à l'horaire de l'employé-e précède ou suit par moins de quatre (4) heures l'ancienne heure de début du poste.

APPENDICE « D » CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES FIXES - DISPOSITION PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Généralités

3.04

- b. lorsqu'un employé-e est tenu de changer son poste d'horaire sans avoir reçu un préavis de ~~sept (7) jours civils~~ **quarante-huit (48) heures** avant le début du poste modifié, il ou elle est rémunéré pour le premier (1^{er}) poste modifié à tarif et demi (1 1/2). Les autres postes effectués par suite de la modification sont rémunérés au taux des heures normales, sous réserve des dispositions des heures supplémentaires de la présente convention.

APPENDICE « E » SERVICES HOSPITALIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Durée du travail

1.07 Si l'employé-e n'est avisé que de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** à l'avance d'une modification de son poste dans l'horaire, il ou elle touche un taux majoré calculé à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire.

APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

ANNEXE « E » : RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELACHE

1. Généralités

d. L'employé-e est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de ~~quatorze (14) jours~~ **quarante-huit (48) heures**.

ATTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

L'employeur souhaite discuter de la répartition des heures supplémentaires.

ARTICLE 29
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

(Nouveau)

- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à partir d'un lieu autre que son lieu de travail désigné.**

ARTICLE 30
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

30.01

(Nouveau)

e. 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:

i. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;

ou

ii. 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.

ARTICLE 34
TEMPS DE DÉPLACEMENT

34.06

(Nouveau)

- d. aux fins des alinéas 34.06 (b) et (c), si une période de travail et/ou de voyage se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de voyage de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.**

ARTICLE 35
FRAIS DE TRANSPORT

L'employeur souhaite discuter de l'introduction d'un maximum de 32 kilomètres (plafond) à l'indemnité kilométrique, ou de frais remboursables applicables lorsqu'un employé FR se présente au travail pour heures supplémentaires conformément à l'article 35.

ARTICLE 37
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

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

ARTICLE 37
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Report et épuisement des congés

~~La disposition 37.11 sur le report et l'épuisement des congés annuels entrera en vigueur le 1^{er} avril 2005.~~

ARTICLE 37
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Congé au moment de la cessation de l'emploi

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

ARTICLE 38
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

38.08 L'Employeur convient qu'un employé-e-s ne peut être licencié pour incapacité conformément ~~à l'alinéa 11(2)g)~~ **au paragraphe 12(1)(e)** de la Loi sur la gestion des finances publiques avant la date à laquelle il ou elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 40.

ARTICLE 46 CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

~~**Article 46 : congé pour bénévolat~~

~~**À compter du 1^{er} avril 2018, l'article 41 : congé pour bénévolat sera supprimé de la convention collective.~~

~~46.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période maximale de huit (8) heures ou de sept virgule cinq (7,5) heures si la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~

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

ARTICLE 56 CONGÉ PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

56.02 Congé personnel

~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de congé payé maximale de huit (8) heures ou de sept heures et demie (7,5), lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour des raisons de nature personnelle.~~

~~**À compter du 1^{er} avril 2018, la disposition précédente sera remplacé par ce qui suit :~~

Sous réserve des nécessités du service tel que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e-s se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize (16) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou de quatre (4) heures.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque la semaine de travail normal est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Le congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures.

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

ARTICLE 60
EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

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

Il est entendu que ce dossier peut être sous forme numérique.

ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP à la signature de la présente convention collective ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.~~

61.01 L'IRC est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des Directives du Commissaire du SCC. **L'IRC n'est pas payable aux titulaires de postes situés dans les centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnels, à l'administration centrale régionale, au quartier général national et dans les établissements de CORCAN qui ne satisfont pas à la définition de pénitencier définie dans la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou les directives du commissaire du SCC.**

~~**61.02** L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste. La valeur de l'IRC est de deux mille dollars (2 000 \$) par année. À l'exception des circonstances énoncées au paragraphe 61.03 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé-e exécute les tâches reliées au poste auquel s'applique l'IRC.~~

61.03 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 61.01 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

61.04 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- Loi sur la pension de la fonction publique
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- Loi sur l'indemnisation des agents de l'État
- Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation

ARTICLE 67
ADMINISTRATION DE LA PAYE

67.11 Notes sur la rémunération (anciens employé-e-s de l'Agence des douanes et du revenu du Canada)

- a. ~~À compter de la date de la mutation ou de la nomination à l'ASFC, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, à la ligne B dans la nouvelle grille, à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement.~~
- b. ~~Si le salaire de l'employé-e-s est plus élevé que le maximum de l'échelle ou le taux pour son groupe et niveau, le taux salarial de l'employé-e-s demeurera le même jusqu'à ce que le taux maximal du groupe et niveau de l'employé-e-s soit égal, ou supérieur, au salaire de l'employé-e-s.~~
- c. ~~À compter du 5 août 2004, si le salaire de l'employé-e-s peut être intégré dans la ligne B de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon de la ligne B qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e-s recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (c'est à dire 2,25 %) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.~~
- d. ~~À compter du 5 août 2004, les employé-e-s visés par l'alinéa b) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) du taux de salaire versé à l'employé-e-s, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.~~
- e. ~~À compter du 5 août 2005, si le salaire de l'employé-e-s peut être intégré dans la ligne C de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, dans la nouvelle grille à la ligne C, à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e-s recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (c'est à dire 2,4%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.~~
- f. ~~À compter du 5 août 2005, les employé-e-s visés par l'alinéa b) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à deux virgule~~

~~quatre pour cent (2,4 %) du taux salarial versé à l'employé, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.~~

- ~~g. À compter du 5 août 2006, si le salaire de l'employé-e-s peut être intégré dans la ligne D de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employé-e-s correspondra, dans la ligne D, à l'échelon ou au taux qui se rapproche le plus du taux reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employé-e-s recevra un montant forfaitaire équivalant à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (c'est-à-dire 2,5%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.~~
- ~~h. À compter du 5 août 2006, les employé-e-s continuant à être assujettis à l'alinéa b) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalant à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), dont les versements se font toutes les deux (2) semaines.~~
- ~~i. Toutes les autres dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent.~~

ARTICLE 70
DURÉE DE LA CONVENTION

70.01 La présente convention vient à expiration le 4 aout ~~2018~~**22**.

**TAUX DE RÉMUNÉRATION
TOUS LES GROUPES
ANNEXE A**

L'employeur souhaite discuter des taux de rémunération ainsi que les notes de rémunération.

APPENDICE «A»

POMPIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**Généralités****Interprétation et définitions :**

- a. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par le nombre de jours de travail de son calendrier de travail annuel;
- b. « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à plein temps divisé par quarante-deux (42), sauf dans le cas de l'employé-e qui est chef des pompiers, sous-chef des pompiers, préventionniste d'incendies ou inspecteur de la prévention des incendies où le « **taux de rémunération horaire** » signifie que sa rémunération hebdomadaire est divisée par trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- ~~c. « 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 1^{er} avril 2018, l'alinéa (c) précédent sera supprimé de la convention collective et sera remplacé par l'alinéa (c) qui suit :~~

- ~~c. «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. »~~

APPENDICE «A»

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

L'employeur souhaite discuter des jours fériés payés et de la clause 6.01 (jours de remplacement).

APPENDICE «A»

POMPIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**~~Indemnité de sauvetage en hauteur~~**

~~7.01 L'employé-e qui est accrédité et qui conserve son accréditation en sauvetage technique et à qui on demande, le cas échéant, de faire des opérations de sauvetage en hauteur, sauf en rapport avec un incendie ou un accident, notamment pour sauver une personne bloquée au-delà de la portée de la grande échelle, sur une grue, dans une cale sèche ou dans un bâtiment, touchera une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$). Le droit à cette indemnité prendra fin le 31 mars 2013.~~

~~Équipe d'Intervention en cas d'urgence nucléaire~~

~~7.02 Les pompiers qui travaillent dans les casernes des BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$). Le droit à cette indemnité prendra fin le 31 mars 2013.~~

APPENDICE «A»

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

ANNEXE « B »

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRESOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LES POMPIERS ET LES LOIS PROVINCIALES SUR
LES ACCIDENTS DE TRAVAIL**

L'employeur souhaite discuter.

PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS

L'employeur souhaite discuter de la simplification de l'application de la prime de formation des détenus dans le contexte du protocole d'entente signé en avril 2018. Cela s'appliquerait aux groupes GL, GS et HP.

APPENDICE «B»

MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Interprétation et définitions

Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

- a. « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- b. « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier;
- c. « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'[appendice annexe « A »](#) ; ~~et comprend, s'il y a lieu, la prime de surveillance et/ou la prime de formation des détenus;~~
- d. « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5).

APPENDICE «B»

MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Prime de hauteur

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

- a. dans des tours d'antenne de radio sur terre lorsqu'ils ou elles peuvent être tenus de travailler à plus de trente (30) pieds de hauteur;
- b. pour les travaux d'installation effectués sur la paroi extérieure des édifices, navires ou structures à trente (30) pieds du sol où la méthode de soutien consiste en une 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.

L'employeur souhaite discuter.

APPENDICE «B»

**MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS
PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « A-1 »
GROUPE GL - MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**

Notes sur la rémunération

2. Le taux de rémunération des apprentis sera fondé sur celui des sous-groupes suivants :
 - m. Sous-groupe ~~09~~ **10** : Inspection de la construction (COI) (~~WFE~~) 10

APPENDICE «B»

MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

ANNEXE « B »
PRIME DE SURVEILLANT

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,5
3	B3, C2	11,0
4	B4, C3, D2	15,0
5	B5, C4, D3, E2	19,0
6	B6, C5, D4, E3	22,5
7	B7, C6, D5, E4	26,0
8	C7, D6, E5	29,5
9	D7, E6	33,0
10	E7	36,5

La prime de surveillant doit ~~Les étapes suivantes doivent~~ être calculée en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération indiqué à l'annexe « A » : ~~suivies afin de déterminer la prime de surveillant :~~

- ~~1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;~~
- ~~2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;~~
- ~~3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.~~

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 8 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août

~~2011~~ **2017**, un taux de rémunération de base de ~~vingt-six dollars et douze cents (26,12 \$)~~ **vingt-neuf dollars et treize cents (29.13\$)** tel qu'indiqué dans l'annexe « A ». La prime de surveillant de un dollar et ~~soixante-dix- quatre-vingt-neuf cents (1,70 \$)~~ **(1,89 \$)** serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de six virgule cinq pour cent (6,5 %) (B2) par le taux de rémunération de base. ~~(taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e-s qui exerce de la surveillance serait de vingt-sept dollars et quatre-vingt deux cents (27,82 \$).~~

APPENDICE «B»

**MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER : DISPOSITIONS
PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « E »
CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX ÉCLUSIERS, AUX
MAITRES-PONTIERS ET AUX EMPLOYÉ-E-S DE CANAUX**

7. Les employé-e-s de canaux sont rémunérés pour toutes les heures effectuées un jour férié, pendant la saison de navigation, au même tarif que celui accordé aux autres employé-e-s du groupe GL en vertu du paragraphe ~~32.05~~ **32.07**.

Ces heures sont ajoutées au compte de congé compensateur qui doit être épuisé pendant la morte-saison de navigation.

**APPENDICE «C»
SERVICES DIVERS
DISPOSITIONS PARTICULIERES AU GROUPE ET TAUX DE
REMUNERATION**

Interprétation et définitions

1.01 Aux fins du présent appendice :

- a. « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);
- b. « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures que comprend normalement sa durée du travail quotidienne;
- c. « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé-e multiplié par cinq (5).

(Nouveau)

- d. « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'annexe « A-1 »;

**APPENDICE «C»
SERVICES DIVERS
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE
RÉMUNÉRATION**

L'employeur souhaite discuter des horaires de travail des courriers diplomatiques.

**APPENDICE «C»
SERVICES DIVERS
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE
RÉMUNÉRATION**

(Nouveau)

Prime de surveillance

7.01 Une prime de surveillance, établie à l'annexe « B », est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

**APPENDICE «C»
SERVICES DIVERS
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE
RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « B »
PRIME DE SURVEILLANT**

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,0
3	B3, C2	8,5
4	B4, C3, D2	11,5
5	B5, C4, D3	14,5
6	B6, C5, D4	17,5
7	C6, D5	20,5
8	D6	23,5

La prime de surveillant doit ~~Les étapes suivantes doivent~~ être calculée en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération indiqué à l'annexe « A-1 » : ~~suivies afin de déterminer la prime de surveillant :~~

- ~~1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;~~
- ~~2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;~~
- ~~3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.~~

Par exemple, un employé-e qui au 5 août ~~2011~~ **2017**, était au maximum du niveau 5 et aux coordonnées de surveillance B6 recevrait un taux de rémunération de base de ~~vingt-cinq dollars et trente-quatre cents (25,34 \$)~~ **vingt-sept dollars et soixante-dix-sept cents (27,77 \$)** tel qu'indiqué dans l'annexe « A ». La prime de

surveillance de ~~quatre dollars et quarante trois cents (4,43 \$)~~ **quatre dollars et quatre-vingt-six cents (4,86 \$)** serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) (B6) par le taux de rémunération de base. ~~(taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance)~~. Par conséquent, le ~~taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de vingt-neuf dollars et soixante dix-sept cents (29,77 \$)~~.

**APPENDICE «D»
CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATIONS DE MACHINES
FIXES - DISPOSITION PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE
RÉMUNÉRATION**

Interprétations et définition

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

- a. « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération d'un employé-e qui s'obtient en multipliant son taux horaire normal de rémunération par le nombre d'heures de son horaire journalier;
- b. « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé-e multiplié par cinq (5);
- c. « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176).

(Nouveau)

- d. « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'annexe « A »;**

**APPENDICE «E»
SERVICES HOSPITALIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU
GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

(Nouveau)

INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

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

- a. « rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'annexe « A »;**

**APPENDICE «E»
SERVICES HOSPITALIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU
GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

(Nouveau)

Prime de surveillance

4.01 Une prime de surveillance, établie à l'annexe « B », est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

**APPENDICE «E»
SERVICES HOSPITALIERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU
GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEXE « B »
PRIME DE SURVEILLANT**

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4,0
2	B2	6,0
3	B3, C2	8,5
4	B4, C3, D2	11,5
5	B5, C4, D3	14,5
6	B6, C5, D4	17,5
7	C6, D5	20,5
8	D6	23,5

La prime de surveillant doit ~~Les étapes suivantes doivent~~ être calculée en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération indiqué à l'annexe « A » : ~~suivies afin de déterminer la prime de surveillant :~~

- ~~1. déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;~~
- ~~2. déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;~~
- ~~3. déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.~~

Par exemple, un employé-e qui, au 5 août ~~2011~~ **2017**, était au maximum du niveau 5 (HDO) et aux coordonnées de surveillance C3 recevrait un taux de rémunération de base de ~~vingt huit dollars et soixante cents (28,60 \$)~~ **trente et un dollars et trente-cinq cents (31,35 \$)** tel qu'indiqué dans l'annexe A. La prime de surveillance de ~~trois dollars et vingt-neuf cents (3,29 \$)~~ **trois dollars et soixante-et-un cents (3,61 \$)** serait obtenue en multipliant le pourcentage de la

prime de surveillance de onze virgule cinq pour cent (11,5 %) (C3) par le taux de rémunération de base. ~~(taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de trente-et-un dollars et quatre-vingt-neuf cents (31,89 \$).~~

**APPENDICE «F»
GARDIENS DE PHARES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU
GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Généralités

5.02 La formule qui sert à calculer les primes pour observations météorologiques et autres observations semblables est maintenue pour la durée de la présente convention. Cependant le paragraphe ~~35.10~~ **36.09** de l'article ~~35~~ **36** ne s'applique pas.

**APPENDICE «G»
ÉQUIPAGES DE NAVIRES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**ANNEX « L »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA CONCERNANT LE GROUPE ÉQUIPAGES DE NAVIRES (SC)**

L'employeur souhaite discuter.

(NOUVEAU)
APPENDICE «XX»

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA CONCERNANT LE REPORT/L'ÉPUISEMENT DES CONGÉS
ANNUELS ET DES CONGÉS COMPENSATEURS**

Mesure transitoire

XX.01 Nonobstant les paragraphes 37.11 et 37.12 (Report et/ou épuiement des congés annuels), toute portion des crédits de congé annuel qui excède la limite stipulée aux alinéas 37.11 (a) et (b) devra être utilisée ou versée à raison d'un minimum de quatre-vingt (80) heures par année au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2020, et ce jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent la limite aient été épuisés.

XX.02 Nonobstant le paragraphe 68.01, tout congé compensateur acquis avant le 31 mars 2020 et inutilisé en date du 30 septembre 2020, devra être versé à raison d'un minimum de quatre-vingt (80) heures par année au plus tard le 30 septembre de chaque année, à partir du 30 septembre 2020, et ce jusqu'à ce que tous les crédits de congé compensateur aient été épuisés.

Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année financière précédente applicable.

La durée du présent protocole peut être prolongée par consentement mutuel des parties à cette entente.

PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE

L'employeur souhaite discuter des articles suivants à la table commune :

1. Rétroactivité
2. Période de mise en œuvre
3. Simplification de la paye
4. Mieux-être des employés
5. Réaménagement des effectifs
6. Cotisations syndicales
7. Conversion
8. Congés pour affaires syndicales (recouvrement de coûts)
9. Conventions collectives – version électronique
10. Congés – généralités
11. Jours fériés désignés payés
12. Mesures disciplinaires
13. Exposé des fonctions
14. Indemnité de maternité
15. Indemnité parentale
16. Congé non payé pour s'occuper de la famille

Les parties peuvent, après discussion et par entente mutuelle, référer n'importe quelle de ces discussions aux tables spécifiques pour négociations.