Treasury Board of Canada Secretariat | Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES INITIALES 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 AOÛT 2025

Négociatrice : Danielle Chainé

Analystes : Martine Girard et Valérie Beaulieu

11-12 juin 2025

Canada

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX 6
CHANGEMENTS ÉDITORAUX - LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES 7
ARTICLE 1 OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION 8
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS 9
ARTICLES DIVERS DÉFINITION DE LA FAMILLE 10
ARTICLE 8 RÉGIME DE SOINS DENTAIRES 11
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS 12
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE 13
ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES 14
ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 15
ARTICLES DIVERS PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE 16
ARTICLES DIVERS HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE 19
ARTICLE 29 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 21
ARTICLES DIVERS RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DURANT UN JOUR DE REPOS – DEUXIÈME JOUR DE REPOS 23
ARTICLES DIVERS DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT 27
ARTICLES DIVERS NON-CUMUL DES PAIEMENTS 28
ARTICLE 31 DISPONIBILITÉ 30
ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS PAYÉS 31
ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS PAYÉS 32
ARTICLES 41 et 43 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ 33
ARTICLE 44 CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE 34
ARTICLE 46 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 35
ARTICLE 47 CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES 37
ARTICLE 48 CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX 38
ARTICLE 50 CONGÉ POUR COMPARUTION 39

ARTICLE 54 CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ.....40
ARTICLE 62 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE.....41
ARTICLE 68 ADMINISTRATION DE LA PAYE 43
APPENDICES DIVERS PÉRIODE DE PRÉAVIS PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À L'HORAIRE.....44
APPENDICES DIVERS PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS.....48
APPENDICES DIVERS PRIME DE SURVEILLANCE 49
APPENDICE "B" MANŒUVRES ET HOMME DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION 50
APPENDICE "C" SERVICES DIVERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....52
APPENDICE "C" SERVICES DIVERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION.....55
APPENDICE « F » GARDIENS DE PHARES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION 57
APPENDICE « G » ÉQUIPAGES DE NAVIRES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION 59
APPENDICE « I » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS 60
APPENDICE « K » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION 61
APPENDICE « L » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 62
APPENDICE « M » PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE - BLOCAGE DES POSTES.....63
APPENDICE « N » PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES 65
APPENDICE « T » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE.....66

INTRODUCTION

En tenant compte de l'accent mis par le gouvernement du Canada sur l'utilisation efficiente et efficace des ressources, les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre aux exigences opérationnelles notamment grâce à la technologie;
- exercer une responsabilité financière;
- soutenir la simplification de l'administration de la paye;
- soutenir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion; et
- répondre aux priorités opérationnelles des ministères.

Le gouvernement du Canada s'engage à négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective équitable pour les employé-es, qui tient compte du contexte économique et financier et qui est raisonnable pour la population canadienne.

Sous toutes réserves, ci-incluses sont les propositions initiales non-monétaires de l'employeur pour la négociation d'une convention collective unique concernant les employé-es membres de l'unité de négociation SV.

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 dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées, supprimées ou ultimement traitées par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications éditoriales nécessaires. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer à la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés, à moins que les parties en conviennent autrement.

Les modifications proposées sont identifiées en **bleue et en caractères gras** alors que les suppressions de texte proposées sont identifiées en ~~bleues et rayées~~.

L'employeur se réserve également le droit de discuter de propositions monétaires, tels que les taux de rémunération et les notes de rémunération à une date ultérieure durant les négociations.

CHANGEMENTS ÉDITORIAUX

Afin d'optimiser le temps passé à la table avec les équipes de négociation collective, l'employeur propose que les changements éditoriaux à la convention collective soient discutés par les négociateurs et les analystes entre les séances de négociation.

Compte tenu de leur nature éditoriale, les modifications convenues n'entraîneraient pas de changements affectant l'application, la portée ou la valeur de la convention.

L'employeur fournirait une liste initiale des changements proposés à l'agent négociateur pour révision et l'agent négociateur serait invité à faire la même chose. Les parties se réserveraient le droit d'apporter tout changement proposé à la table de négociation, si elles le jugent approprié.

Les parties se réserveraient également le droit de proposer d'autres changements éditoriaux pour discussion tout au long de la ronde de négociation collective.

CHANGEMENTS ÉDITORAUX - LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES

Conformément à l'appendice « Q » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres, les parties, par l'intermédiaire d'un comité mixte, achève la préparation d'un rapport incluant des recommandations pour l'intégration du langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collective (rapport).

L'employeur propose que les parties élaborent un plan pour l'intégration des modifications requises à la convention collective en dehors des séances de négociation. Conformément à l'appendice « Q » et au rapport en cours de préparation par le comité mixte, les modifications relatives au langage inclusif ne doivent pas entraîner de changements dans l'application, la portée ou la valeur de la convention collective.

ARTICLE 1
OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employées et l'Alliance et d'énoncer certaines conditions d'emploi ~~dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.~~ **de tous les employé-e-s visées dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 16 juin 1999 à l'égard des employés du groupe des services de l'exploitation.**

(...)

ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Exceptions

Se reporter à l'appendice approprié pour d'autres interprétations ou définitions particulières à un groupe.

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

(...)

~~t) « **tarif et trois quarts** » (time and three quarters) signifie une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e;~~

(...)

Renuméroter en conséquence

ARTICLES DIVERS
DÉFINITION DE LA FAMILLE

L’employeur souhaite discuter de la définition de famille afin d’identifier des opportunités de simplifier le langage.

ARTICLE 8
RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

L’employeur souhaite discuter de cet article.

ARTICLE 11
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

(...)

11.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e. **De plus, l'Alliance doit informer l'employeur par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils à l'avance de la date d'entrée en vigueur de toute modification au montant de la retenue mensuelle autorisée.**

(...)

~~**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~~.

(...)

Renuméroter en conséquence

ARTICLE 14
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

L'employeur souhaite discuter du paragraphe suivant :

14.15 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés et l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

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, **à l'exception des périodes de congé non payé,** pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 24
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

(...)

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier notablement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

(...)

ARTICLES DIVERS
PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Article 25 : durée du travail

Exclusions

Les groupes FR, LI et SC sont exclus de l'application du présent article.

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

Définitions

(...)

Travail par postes

(...)

Nonobstant 25.01d) :

e. en vigueur le 5 août 2011, les employées qui occupent un poste dans le sous-groupe GSFOS, dont les heures de travail ne se conforment pas à la définition du travail posté selon l'article 25.01d) et dont les heures de travail commencent avant 6 h ou se terminent après 18 h, toucheront une prime de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) de l'heure pour chaque heure **normale de travail,** travaillée entre 16 h et 8 h.

(...)

Article 27 : primes de poste et de fin de semaine

Dispositions exclues

Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.

Le paragraphe 27.01, Prime de poste ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont

visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 1.02 et 1.03 de l'appendice « B »; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice « C »; les paragraphes 2.03 et 2.04 de l'appendice « D »; les paragraphes 1.01 et 1.02 de l'appendice « E »; et le paragraphe 1.01 de l'appendice « H ».

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail ~~y compris les heures supplémentaires,~~ effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

a. L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 $) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail, ~~y compris les heures supplémentaires,~~ effectuées le samedi ou le dimanche.

b. Les dispositions à alinéa a) ne s'appliquent pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.

(...)

Appendice « B » Manœuvres et hommes de métier

Annexe « E » : Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux

(...)

11. Prime de poste et de fin de semaine

(...)

a. Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail ~~y compris les heures supplémentaires~~ effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

b. Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes reçoit une prime supplémentaire de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail ~~y compris les heures supplémentaires~~ effectuées le samedi ou le dimanche.

(...)

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes - Disposition particulières au groupe et taux de rémunération

(...)

Prime de poste

5.01 L'employé-e qui travaille par postes de douze (12) heures recevra une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour toutes les heures **normales de travail,** effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

(...)

ARTICLES DIVERS
HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

(...)

Employé e

28.02 L'employé-e peut, ~~s'il ou elle en fait la demande et si l'employeur y consent~~ **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur**, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours complets à condition que, au cours d'une période d'au plus vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e fasse en moyenne le temps de travail indiqué à l'appendice particulier au groupe visé.

(...)

28.06 Champ d'application particulier de la présente convention

Il demeure entendu que les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

(...)

~~**d. Heures supplémentaires**~~

~~Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour le travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.~~

Renuméroter en conséquence

(...)

Appendice « D » Chauffage, force motrice et opérations de machines fixes - disposition particulières au groupe et taux de rémunération

(...)

2.05 Postes de douze (12) heures et autres horaires de travail variables

a. Nonobstant les dispositions du présent article, **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur,** ~~les~~ **l'**employé-e~~-s~~, avec l'approbation de l'employeur, ~~peuvent~~ **peut** effectuer ~~leur~~ **sa** durée de travail hebdomadaire au cours d'une période différente de cinq (5) jours entiers en autant que, sur une période donnée que déterminera l'employeur, lesdits employé-e-s effectuent une moyenne de quarante (40) heures par semaine. Pendant toute période ainsi établie, des jours de repos doivent être accordés aux employé-e-s les jours qui ne sont pas prévus à l'horaire comme jours de travail normaux pour eux ou elles.

ARTICLE 29
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(...)

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,

   i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,
   ou
   ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire,

   reçoit un remboursement de douze dollars (12 $) pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 $) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

c. Le présent paragraphe ne s'applique pas :

i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.
ou
ii. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile **ou à un autre endroit convenu avec l'employeur**.

ARTICLES DIVERS
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DURANT UN JOUR DE REPOS – DEUXIÈME JOUR DE REPOS

Article 29 : heures supplémentaires

Exclusions

(…)

Les groupes FR, LI et SC sont exclus de l'application du présent article.

29.07 Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,

a. durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1er) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé;
et

b. durant son deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé**, à condition que l'employé-e ait également travaillé le premier (1er) jour de repos;**
et

c. lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.

(…)

Appendice “A” Pompiers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

(…)

2.09 Sous réserve du paragraphe 2.10, l’employé-e a droit à une rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée son deuxième (2e) jour de repos ou son jour de repos subséquent, à condition que les jours de repos soient consécutifs et accolés **et que l’employé-e ait également travaillé le premier (1er) jour de repos**.

(…)

Appendice “C” Services divers : dispositions particulières au groupe et taux de rémunération

(…)

2.05 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions du paragraphe 2.06, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

a. taux et demi (1 1/2), sauf dans le cas indiqué à l’alinéa 2.05b);

b. taux double (2) **:**

   i. pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de seize (16) heures au cours d’une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en excédent de huit (8) heures effectuées au cours du premier (1er) jour de repos de l’employé-e, et

   ii. pour toutes les heures de travail effectuées au cours du deuxième (2e) jour de repos ou du jour de repos subséquent **à condition que l’employé-e ait travaillé le premier (1er) jour de repos**. L’expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour

subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;

(...)

2.17 Les gardes-pêche et les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger ont droit à une rémunération calculée à taux et demi (1 1/2) pour le travail exécuté un premier (1er) jour de repos et à une rémunération à taux double (2) pour le travail exécuté un deuxième (2e) jour de repos lorsque deux (2) jours de repos figurent à l'horaire **à condition que l'employé-e ait travaillé le premier (1er) jour de repos**.

(...)

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

(...)

2.03 Rémunération des heures supplémentaires

a. L'employé-e qui exécute en heures supplémentaires un travail qui se termine avant qu'une (1) heure se soit écoulée a droit néanmoins à une (1) heure supplémentaire.
b. Après la première (1re) heure de temps supplémentaire, toute période subséquente d'une demi-heure (1/2) donne droit à l'employé-e de toucher la moitié (1/2) du taux horaire applicable des heures supplémentaires.
c. Sous réserve de l'alinéa d), l'employé-e est rémunéré au taux normal majoré de moitié (1 1/2) pour les heures supplémentaires qu'il ou elle exécute.
d. L'employé-e est rémunéré au taux double (2) :

    i. pour le travail accompli après huit (8) heures supplémentaires exécutées en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;

ii. pour les heures supplémentaires exécutées pendant ses jours de repos, en sus de ses heures quotidiennes normales de travail;

iii. pour chaque heure supplémentaire de travail exécutée le deuxième (2e) jour de repos ou les jours de repos suivants, pourvu que les jours de repos soient consécutifs **à condition que l'employé-e ait travaillé le premier (1er) jour de repos**.

sauf :

dans le cas des employés visés à l'annexe « C », Moyenne de quarante-deux (42) heures, à l'annexe « D », Moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures, et à l'annexe « E », Jours de relâche.

ARTICLES DIVERS
DISPONIBILITÉ, RAPPEL AU TRAVAIL, INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL, JOURS FÉRIÉS PAYÉS ET FRAIS DE TRANSPORT

L'employeur souhaite discuter de ces dispositions afin d'identifier les possibilités de simplifier et de clarifier le langage.

ARTICLES DIVERS
NON-CUMUL DES PAIEMENTS

Article 29 : heures supplémentaires

Exclusions

Les groupes FR, LI et SC sont exclus de l'application du présent article.

Généralités

(...)

~~**29.03** Les paiements prévus en vertu du présent article ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.~~

(...)

Renuméroter en conséquence

Article 30 : indemnité de rappel au travail

Exclusions

Le groupe LI est exclu de l'application du présent article.

(...)

~~**Non-cumul des paiements**~~

~~**30.03** Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires et l'indemnité de rappel au travail de la présente convention, des dispositions de la convention-cadre concernant les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 30.01 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.~~

(...)

Renuméroter en conséquence

Article 68 : Administration de la paye

(...)

Non-cumul des paiements

68.10 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rappel au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, et l'indemnité de rappel au travail de la présente convention 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 31
DISPONIBILITÉ

(...)

31.02

a. L'employé-e désigné par **écrit** ~~lettre ou tableau~~ pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu**, une adresse courriel et/ou un autre moyen de communication** et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est **contacté** ~~appelé~~.

b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue au paragraphe 30.01 ou aux dispositions concernant l'indemnité de rappel au travail qui figurent à l'appendice particulier au groupe visé et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve de l'article 35.

(...)

ARTICLE 32
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

(...)

Travail accompli un jour férié

32.05 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur ~~ne demande pas~~ **s'efforcera de ne pas exiger** à **un** ~~l'~~employé-e ~~de~~ travaille~~r~~ le 25 décembre et le 1er janvier pendant le temps des fêtes de fin d'année.

(...)

ARTICLE 32
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

L’employeur souhaite discuter de cet article en ce qui concerne la valeur d’une journée et des modifications conséquentes aux appendices.

ARTICLES 41 ET 43
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

L’employeur souhaite discuter de ces articles.

ARTICLE 44
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA FAMILLE

(...)

44.03 ~~Sous réserve du paragraphe 2.01(t)~~ **À la discrétion de l'employeur**, un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

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. tout congé accordé en vertu du présent alinéa 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 dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
~~d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.~~

(...)

ARTICLE 46
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

(...)

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

a. **l'employé-e doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires pour des membres de la famille de manière à réduire au minimum ou à éviter son absence du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé est accordé à l'employé-e pour conduire une ou un membre de la famille à un rendez-vous lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre seul** ~~pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires~~, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption**. L'employé-e qui demande un congé sous cette disposition doit prévenir son surveillant du rendez-vous** ~~si le surveillant a été prévenu du rendez-vous~~ aussi longtemps à l'avance que possible;

b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e-s et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

g. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

h. quarante pour cent (40 %) des heures applicables précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 47
CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES

47.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, ou parental sans le consentement de l'employeur.
d. l'employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

ARTICLE 48
CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX

En plus de la proposition ci-après, l'employeur souhaite discuter du congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.

48.01

a. À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux est déménagé temporairement.

b. Un employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

ARTICLE 50
CONGÉ POUR COMPARUTION

50.01 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, **à l'exception de procédures où l'employé-e est aussi une des parties,** 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 54
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

54.01 À la discrétion de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. **Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliorera ses qualifications.**

ARTICLE 62
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE

62.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada (SCC). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au SCC (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, ou les Ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN.

62.02 La valeur de l'IRC est de deux mille cent quarante dollars (2 140 $) par année. Elle est versée toutes les deux semaines pour toute période de paie durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

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

a. toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
ou
b. 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.

62.04 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 l'indemnisation en cas d'accident d'aviation.~~

ARTICLE 68
ADMINISTRATION DE LA PAYE

(...)

~~**68.05** Le présent article est assujetti au protocole d'accord signé par l'employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.~~

(...)

Renuméroter en conséquence

APPENDICES DIVERS
PÉRIODE DE PRÉAVIS PERMETTANT DE CHANGER LES POSTES PRÉVUS À L'HORAIRE

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 (1er) poste de son nouveau groupe, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) 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**:

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

b. 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 taux et demi (1 1/2) :
   i. pour le premier (1er) 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 (1er) 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: dispositions 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 (1er) 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 (1er) poste modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire.

(...)

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

Annexe « E » : Régime d'accumulation des jours de relâche

(...)

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)~~ **sept (7)** jours.

(...)

APPENDICES DIVERS
PRIME DE FORMATION DES DÉTENUS

L’employeur souhaite discuter de la prime de formation des détenus.

APPENDICES DIVERS
PRIME DE SURVEILLANCE

L’employeur souhaite discuter de la prime de surveillance.

APPENDICE "B"
MANŒUVRES ET HOMME DE MÉTIER : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

(...)

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

~~Les conditions spéciales suivantes s'appliquent aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval employés par le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire.~~

~~1. Dans le cas des gérants de pâturage, des surveillants de pâturage et des patrouilleurs à cheval à plein temps :~~

~~a. les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas :~~

- ~~Rémunération du travail accompli un jour férié~~
- ~~Durée du travail et heures supplémentaires~~
- ~~Temps alloué pour se laver~~
- ~~Temps de déplacement~~
- ~~Déplacements entre chantiers de travail~~
- ~~Indemnité de rappel au travail~~
- ~~Disponibilité~~
- ~~Indemnité de rentrée au travail~~
- ~~Primes de poste;~~

~~b. les heures de travail sont établies annuellement de façon à donner en moyenne deux mille quatre-vingts (2 080) heures par an.~~

~~2. Les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval qui ne sont pas employés à plein temps sont également exclus de l'application des mêmes dispositions de la convention visées à l'alinéa 1a) ci-dessus, sauf dans le cas des modifications énoncées ci-dessous.~~

a. L'employeur fournit aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval qui ne sont pas employés à plein temps, un horaire de travail comprenant les dix (10) jours de travail normaux de la période de paye habituelle de deux (2) semaines. Les horaires comportent également les quatre (4) jours de repos auxquels l'employé-e a droit au cours de cette période de deux (2) semaines. L'employeur peut, à sa discrétion, faire figurer ces jours de repos dans l'horaire de travail de ces deux (2) semaines individuellement, par deux (2), trois (3) ou quatre (4) jours consécutifs. Cependant, les dispositions de la convention relatives à la modification des horaires de travail s'appliquent à ces employé-e-s.

b. Dans toute période de deux (2) semaines, les employé-e-s reçoivent quatre-vingts (80) heures de rémunération pour toutes les heures de travail effectuées au cours des dix (10) jours de travail prévus à leur horaire. Les jours fériés payés sont pris le jour où ils tombent et, si un employé-e est tenu de travailler ce jour-là, il ou elle reçoit la rémunération supplémentaire prévue à l'alinéa 2c) ci-dessous.

c. Tout travail exécuté au cours des jours de repos prévus à l'horaire de l'employé-e est rémunéré conformément aux dispositions de la convention sur les heures supplémentaires qui s'appliquent au travail exécuté ces jours-là. L'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour tout travail exécuté un jour férié payé.

3.

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

(...)

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

(...)

2.08 Courriers (diplomatiques), ~~garde-feux (tours d'observation) et directeurs de port~~

Les employé-e-s qui assument les fonctions de courriers (diplomatiques)~~, de garde-feux (tours d'observation) et de directeurs de port~~ sont exclus de l'application des paragraphes 2.01, 2.02, 2.03, 2.05 et 2.07 et de l'alinéa 2.04b).

2.09 Les courriers~~, les garde-feux et les directeurs de port~~ ont droit à une indemnité :

a. au taux des heures normales, pour toutes les heures faisant partie d'un cycle, et ce, jusqu'au maximum qui s'obtient selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours civils dans le cycle X 40}}{7}$$

b. à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.

2.10 Les périodes de congé non payé sont déduites des cycles aux fins du calcul de la formule indiquée au paragraphe 2.09.

2.11 Les courriers sont assujettis à quatre (4) cycles de trois (3) mois équivalant à cinq cent vingt-deux (522) heures par cycle à compter du 1er avril de chaque année.

~~**2.12** Les garde-feux sont assujettis à un cycle de quatre (4) mois équivalant à six cent quatre-vingt-seize (696) heures à compter du premier (1er) jour de la saison où l'employé-e est nommé au poste de garde-feux. Toute période de travail restante d'une saison est considérée comme un cycle.~~

~~**2.13** Les directeurs de port sont assujettis à un cycle de six (6) mois commençant le 1er janvier de chaque année.~~

2.14 Jours fériés payés

~~1. Courriers (diplomatiques)~~

a. Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux courriers (diplomatiques).
b. Conformément au paragraphe 2.09, les courriers (diplomatiques) reçoivent une rémunération de dix (10) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec un jour de travail.
c. Le travail accompli par les courriers (diplomatiques), un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 de la convention particulière du groupe.

~~2. Garde-feux (tours d'observation)~~

~~a. Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux garde-feux (tours d'observation).~~
~~b. Conformément au paragraphe 2.09, les garde-feux (tours d'observation) reçoivent une rémunération de huit (8) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec le jour de travail.~~
~~c. Le travail accompli par les garde-feux (tours d'observation), un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 du présent appendice.~~

~~3. Directeurs de port~~

~~a. Seul le paragraphe 32.02 s'applique aux directeurs de port.~~
~~b. Conformément au paragraphe 2.09, les directeurs de port reçoivent une rémunération de huit (8) heures pour tout jour férié indiqué au paragraphe 32.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec un jour de travail.~~

c. Le travail accompli par les directeurs de port, un jour férié, est rémunéré conformément au paragraphe 2.09 du présent appendice.

Gardes-pêche et agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger

2.15 Les gardes-pêche et les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger sont exclus de l'application des paragraphes 2.01, 2.03 et 2.07 et des alinéas 2.02b) et c), 2.04b), et 2.05a) et b).

2.16

a. Les gardes-pêche ont le droit de bénéficier d'une rémunération aux taux des heures normales pour toutes les heures travaillées, autres que celles faites un jour de repos ou un jour férié, dans la limite de quarante (40) heures réparties sur une période de sept (7) jours et d'une rémunération à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées au cours de cette période.

b. Les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger ont droit de bénéficier d'une rémunération calculée au taux des heures normales pour toutes les heures travaillées, autres que celles faites un jour de repos ou un jour férié, dans la limite d'une moyenne de cent soixante (160) heures réparties sur une période de quatre (4) semaines et d'une rémunération à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.

2.17 Les gardes-pêche et les agents de sécurité employés dans des postes à l'étranger ont droit à une rémunération calculée à taux et demi (1 1/2) pour le travail exécuté un premier (1er) jour de repos et à une rémunération à taux double (2) pour le travail exécuté un deuxième (2e) jour de repos lorsque deux (2) jours de repos figurent à l'horaire.

(...)

APPENDICE “C”
SERVICES DIVERS : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

~~Horaire d’été des employé-e-s assujettis à trente sept virgule cinq (37,5) heures par semaine~~

~~**4.01** Les dispositions des paragraphes 4.02 à 4.07 inclusivement s’appliquent aux employé-e-s dont la semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et dont les horaires de travail journalier et hebdomadaire sont modifiés par l’employeur afin de permettre l’établissement d’horaires d’été et d’hiver différents.~~

~~**4.02** L’employeur consulte l’Alliance avant d’introduire ou de supprimer la pratique de modifier les horaires de travail hebdomadaire et journalier d’hiver et d’été d’un employé-e ou d’un groupe d’employé-e-s.~~

~~**4.03** Les horaires de travail d’hiver et d’été sont fixés de façon à englober une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine pendant une période de douze (12) mois.~~

~~**4.04** Les employé-e-s ne touchent pas :~~

~~a. de rémunération supplémentaire au taux des heures normales applicable uniquement parce que les horaires de travail d’hiver normaux sont supérieurs à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine,~~
~~ou~~

~~b. de rémunération inférieure au taux des heures normales applicable uniquement parce que les horaires de travail d’été normaux sont inférieurs à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.~~

~~**4.05** L’employeur n’a aucun recours contre l’employé-e trop payé et l’employé-e sous-payé n’a aucun recours contre l’employeur lorsque :~~

~~a. pour une raison quelconque, l’employé-e cesse d’occuper temporairement ou en permanence un poste assujetti à l’horaire~~

d'été,
ou

b. l'employé-e est muté d'un poste non assujetti à l'horaire d'été à un poste assujetti à l'horaire d'été,

portant ainsi l'horaire de travail hebdomadaire moyen pour une période de douze (12) mois à plus ou à moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

4.06 Définition des heures supplémentaires - les dispositions du paragraphe 4.07 s'appliquent.

4.07 L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail exécuté par un employé-e :

a. une demi-heure (1/2) en sus de son horaire de travail d'hiver normal,
ou
b. une demi-heure (1/2) en sus de son horaire de travail d'été normal,
ou
c. un jour de repos prévu à l'horaire.

(...)

Annexe « E » : Semaine de travail de trente sept heures et demie

Nonobstant l'article 2,01 et 2,02 de l'appendice du groupe Services divers, l'employeur convient de maintenir l'horaire de travail de trente sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour pour les employé e s dont l'horaire de travail était de trente sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour au 23 février 1989.

(...)

APPENDICE « F »
GARDIENS DE PHARES : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES 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 36.09 de l'article 36 ne s'applique pas.~~

(...)

~~Annexe « D » : Indemnité de services météorologiques~~

~~La présente annexe confirme la formule concernant les observations météorologiques et les paiements supplémentaires versés à l'égard de certaines fonctions déterminées.~~

~~Formule~~	
~~Formule~~	~~41,46~~
~~Autres observations~~	
~~Anémomètre~~	~~80,96~~
~~Rapport climatique~~	~~123,10~~
~~Ballon plafond~~	~~80,96~~
~~Relevés d'insolation~~	~~41,05~~
~~Pluviomètre automatique~~	~~46,60~~
~~Même chose avec relevés~~	~~80,96~~
~~Température de l'eau~~	~~90,96~~
~~Même chose avec relevés~~	~~166,38~~

~~Il est également entendu que le montant maximal payable annuellement à un gardien de phare est de mille six cent vingt-trois dollars (1 623 $).~~

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

Annexe « D » : Régime de travail basé sur une moyenne de 46,6 heures

~~**1. Généralités**~~

~~Les navires de type 400 fonctionneront selon ce régime de travail et ne seront pas soumis à un autre régime de travail à moins d'un consentement mutuel entre les parties.~~

(...)

Annexe "E": Régime d'accumulation des jours de relâche

L'employeur souhaite discuter du régime d'accumulation des jours de relâche.

APPENDICE « I »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

En tenant compte de l'examen cyclique en cours de la Directive sur le réaménagement des effectifs du Conseil national mixte (CNM), l'employeur souhaite discuter de cet appendice.

APPENDICE « K »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION

~~**Appendice « K »**~~

~~**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen de la classification**~~

~~À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération du groupe des Services techniques liée à l'examen de la classification pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négocier n'aura pas été signifié.~~

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

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

APPENDICE « M »
PROTOCOLE D'ENTENTE PROTECTION SALARIALE - BLOCAGE DES POSTES

Généralités

(...)

Partie I

(...)

~~Partie II~~

~~La partie II du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, à la date d'entrée en vigueur de ce protocole, sont rémunérés selon des taux de retenue.~~

~~1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique touche une somme forfaitaire équivalente à 100 % de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujetti à un régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.~~

~~2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu de paragraphe 1 de la partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.~~

~~Signé à Ottawa, le 9e jour du mois de février 1982.~~

Ce protocole d’entente expire à la même date que la convention collective.

APPENDICE « N »
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

L'employeur souhaite discuter de cet appendice.

APPENDICE « T »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts visant à identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 70si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur divers sujets, y compris mais sans s'y limiter :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre ~~de la prochaine génération du~~ **d'un nouveau** système **intégré** de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.