



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

COMPRENANT LES PERSONNES SALARIÉES DES CLASSIFICATIONS SUIVANTES :

Dessin et Illustration	(DD)
Soutien technologique et scientifique	(EG)
Techniciens divers	(GT)
Photographie	(PY)
Inspection des produits primaires	(PI)
Inspection technique	(TI)



Dossier : 2121-TC-3

Le 1 mai 2023

DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC – SERVICES TECHNIQUES (TC)

OBJET: ENTENTE DE PRINCIPE

Le 1 mai 2023, après plus de deux ans de négociations et une grève historique, l'équipe de négociation du groupe TC a conclu une entente de principe pour ses plus des 10,000 membres qui fournissent des services indispensables à la population.

Cette entente témoigne de la ténacité des membres de l'AFPC, qui ont tenu bon pour obtenir des salaires équitables et de meilleures conditions de travail. Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail.

Notre équipe de négo recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

La nouvelle convention collective couvre la période du 22 juin 2021 au 21 juin 2025.

POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE DE PRINCIPE

1. AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

L'entente de principe entraîne d'importants avantages économiques.

Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 12 % sur quatre ans.

L'entente de principe entraîne d'importants avantages économiques pour les membres. Cela comprend des augmentations salariales générales, ainsi que des indemnités pour les postes suivants : agents des pêches; agents d'application de la loi en environnement; membres travaillant dans les installations de maintenance de la flotte, au 202^e Dépôt d'ateliers et à la Direction de l'assurance qualité; agents des affaires du travail et inspecteurs de la sécurité des cabines à Transports Canada, coordonnateurs des services de sauvetage et autres postes à la Garde côtière; vérificateurs de la navigabilité aérienne à la Direction de la navigabilité aérienne et du soutien technique; inspecteurs techniques à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains; certains postes basés à terre à la Garde côtière canadienne. Des détails suivent.

À compter du	Augmentations économiques	Augmentation économique totale
21 juin 2021	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 1,5 % 	1.50%
21 juin 2022	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 3,5% rajustement salarial : 1,25 % 	4.75%
21 juin 2023	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 3,0 % rajustement salarial : 0.5 % 	3.50%
21 juin 2024	<ul style="list-style-type: none"> augmentation des taux de rémunération : 2,00 % rajustement salarial : 0,25 % 	2.25%

MONTANT FORFAITAIRE

Chaque membre de l'unité de négociation recevra un montant forfaitaire de 2 500 \$ ouvrant droit à pension à la signature de la convention collective.

EG : COMPARABILITÉ AVEC LES POSTES À L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS - RESTRUCTURATION DE LA GRILLE SALARIALE ET AUGMENTATION

En vertu de la décision arbitrale rendue le 6 janvier 2022 : À compter du 22 juin 2022, ajouter un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale des EG, soit 1,5 % de plus que le maximum actuel. Tous les employés ayant atteint leur taux maximal depuis au moins douze mois au 22 juin 2022 seront rémunérés à ce nouveau taux à cette date. À compter du 22 juin 2023, augmenter de 1,8 % le nouvel échelon supérieur de l'échelle. Ces deux ajustements seront effectués avant l'application de toute augmentation salariale générale pour l'année en cause. Notre but était d'atteindre la parité salariale avec les EG de l'ACIA. La restructuration et l'augmentation annexe ordonnées par l'arbitre ne font pas partie de cette ronde de négociations, mais seront appliquées en même temps que l'entente.

ARTICLE 27 — PRIME DE POSTE

Les primes de poste et de fin de semaine passent de 2 \$ l'heure à 2,25 \$ l'heure.

APPENDIX A-1 GROUPE INSPECTION TECHNIQUE — NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Les titulaires des postes de niveau TI-05 à TI-08 au ministère de la Défense nationale qui possèdent les qualifications citées dans les notes de rémunération de l'Appendice A-1 sont maintenant visés par l'appendice et seront rémunérés aux taux applicables.

APPENDICE A — PI - GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES

Les échelons 1 et 2 du niveau PI-1-CGC sont supprimés, ce qui veut dire que le nouveau taux de base est maintenant celui de l'échelon 3 actuel.

APPENDICE W — POSTES BASÉS À TERRE À LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE

L'indemnité mensuelle s'élève maintenant à : 541 \$ pour les EG-06, 415 \$ pour les EG-07, 639 \$ pour les GT-06, 593 \$ pour les GT-07 et 395 \$ pour les GT-08. Après la signature de la convention collective, l'indemnité sera aussi versée aux nouveaux employé-e-s admissibles d'Exigences et Soutien de la Flotte. Les employé-e-s qui reçoivent actuellement cette indemnité conserveront ce droit.

APPENDICE X — EMPLOYÉ-E-S AUX HÔPITAUX PERCY E. MOORE ET NORWAY HOUSE

L'indemnité annuelle des techniciens et techniciennes de laboratoire et de radioscopie des hôpitaux Percy E. Moore et Norway House passe de 5 000 \$ à 7 000 \$.

APPENDICE Z — INDEMNITÉ ANNUELLE DES AGENTS DES PÊCHES

Les agents des pêches visés par cet appendice verront leur indemnité annuelle passer de 3 534 \$ à 6 500 \$.

APPENDICE AA — INDEMNITÉ DES AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI ET DE LA FAUNE

Les employé-e-s visés par cet appendice verront leur indemnité annuelle passer de 3 534 \$ à 6 500 \$.

APPENDICE BB — INDEMNITÉ : INSTALLATIONS DE MAINTENANCE DE LA FLOTTE DU MDN

Les employé-e-s visés par cet appendice verront leur indemnité passer de 2 500 \$ à 2 800 \$. L'indemnité sera aussi versée aux TI de la Direction de l'assurance qualité qui ne sont pas visés par l'Appendice A-1.

APPENDICE CC — INDEMNITÉ DES COORDONNATEURS DE RECHERCHE ET SAUVETAGE ET DES ÉQUIPAGES D'AÉROGLISSEURS

L'indemnité annuelle passe de 5 354 \$ à 5 998 \$.

APPENDICE DD — INDEMNITÉ POUR LES AGENTS DES AFFAIRES DU TRAVAIL ET LES INSPECTEURS DE LA SÉCURITÉ DES CABINES À TRANSPORTS CANADA

L'indemnité passe de 3 779 \$ à 5 500 \$ et est maintenant versée aux inspecteurs de la sécurité des cabines (TI-05, TI-06 et TI-07) à Transports Canada.

APPENDICE EE — INDEMNITÉ DES TI À MESURES CANADA ET À LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

L'indemnité des inspecteurs techniques à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains passe de 3 534 \$ à 5 500 \$.

NOUVEL APPENDICE — INDEMNITÉ DES VÉRIFICATEURS DE NAVIGABILITÉ À LA DIRECTION DE LA NAVIGABILITÉ AÉRIENNE ET DU SOUTIEN TECHNIQUE (DNAST)

Une nouvelle indemnité aérienne de 3 960 \$ sera versée aux vérificateurs de la navigabilité aérienne (EG-06 et EG-07) de la DNAST régis par la *Loi sur l'aéronautique*.

ARTICLE 60 — INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE POUR DES POSTES SPÉCIFIQUES

Cette indemnité annuelle passe de 2 000 \$ à 2 140 \$.

APPENDICE S — MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'employeur dispose de 180 jours pour mettre en œuvre la convention collective. Si cette échéance n'est pas respectée, les membres du personnel à qui l'employeur doit plus de 500 \$ recevront une compensation unique de 200 \$.

2. TÉLÉTRAVAIL

Une nouvelle lettre d'entente confirme que le télétravail est volontaire, qu'un employé-e peut lancer la démarche et que les demandes sont étudiées au cas par cas.

La lettre d'entente prévoit aussi la création de comités ministériels ou organisationnels mixtes chargés d'examiner les décisions découlant de l'application de la Directive sur le télétravail. Les comités examineront les arguments présentés par les parties et soumettront à l'administrateur général ou à son représentant autorisé leur recommandation quant au règlement des griefs au dernier palier.

L'employeur s'est également engagé à créer un comité mixte de consultation, coprésidé par l'AFPC et mandaté de la révision de sa Directive sur le télétravail.

3. SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 23 — SÉCURITÉ D'EMPLOI

En cas de réaménagement des effectifs, nouvelles dispositions privilégiant le maintien en poste du personnel permanent plutôt que le renouvellement d'un contrat de sous-traitance.

Engagement de l'employeur à discuter des questions de sous-traitance et de services gérés.

APPENDICE T — RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Lettre d'entente dans laquelle l'AFPC et l'employeur conviennent de soumettre une proposition conjointe à la Commission de la fonction publique afin que l'ancienneté soit prise en compte dans les cas de réaménagement des effectifs.

Hausse du plafond pour les services de consultation psychologique, qui passe de 1 000 \$ à 1 200 \$ pour le personnel touché par un réaménagement des effectifs.

Davantage de renseignements seront fournis au personnel concerné et à l'Alliance au cours d'un réaménagement des effectifs.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE – ANCIENNETÉ

Les parties ont convenu de soumettre une proposition conjointe à la Commission de la fonction publique afin que les offres d'emploi raisonnables soient faites en fonction de l'ancienneté, conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et selon le mérite, et que ce principe soit appliqué aux réaménagements des effectifs.

4. AUTRES CHANGEMENTS IMPORTANTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 10 — INFORMATION

Les membres de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective et en recevront, sur demande, un exemplaire imprimé.

ARTICLE 12 — UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Nouvelles dispositions permettant aux représentantes et représentants de l'Alliance d'accéder aux locaux de l'employeur pour les affaires syndicales déclarées.

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

Ajout d'activités auxquelles il est possible de participer pendant un congé pour affaires de l'Alliance, notamment les conférences et les réunions des comités de l'Alliance.

ARTICLE 24 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Ajout des termes *systèmes* et *logiciels* dans la définition de *changements technologiques*.

ARTICLE 25 — DURÉE DU TRAVAIL

Les employé-e-s du ministère des Pêches et des Océans engagés dans la recherche scientifique et la surveillance qui demeurent captifs à cause d'un événement imprévu ou non planifié ont maintenant droit à une compensation, qu'il s'agisse d'un jour de travail prévu à l'horaire normal ou d'un jour de repos.

ARTICLE 28 — HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'indemnité de repas n'est pas offerte aux employé-e-s qui travaillent à la maison.

ARTICLE 32 & 63 — JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Nouveau jour férié payé à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

L'indemnité des employé-e-s à temps partiel qui travaillent un jour désigné payé passe de 4,25 % à 4,6 %.

ARTICLE 39 — CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Lorsque l'employeur exige un certificat médical, il doit en rembourser le coût, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$) pour les absences de trois journées consécutives ou moins.

ARTICLE 47 — CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ce congé peut maintenant servir à visiter une personne de la famille en phase terminale d'une maladie.

Hausse du plafond (dorénavant 15 heures) pour les rendez-vous avec un conseiller juridique, un parajuriste, un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel.

ARTICLE 51 — CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Le jour de congé payé pour des raisons liées à un décès peut maintenant être pris aussi en raison du décès d'un oncle ou d'une tante.

ARTICLE 68 — DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 21 juin 2025.

NOUVEL ARTICLE — CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

Le personnel autochtone aura droit à cinq jours de congé, dont deux payés, pour se livrer à une activité traditionnelle, comme la chasse, la pêche, la récolte et la cueillette.

APPENDICE C — AGENTS DES PÊCHES AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME

Les agents des pêches affectés à la surveillance maritime ont maintenant droit aux avantages prévus au paragraphe 34.09, Congé pour les employé-e-s en déplacement. Ceux qui sont affectés temporairement à un détachement maritime peuvent demander d'être rémunérés sous forme d'argent comptant et de temps compensateur (au moins 37,5 heures et pas plus de 75 heures par année).

APPENDICE I — GROUPE DE SOUTIEN DU BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE

Les heures travaillées le samedi et le dimanche seront rémunérées au taux et demi (1,5X) et au taux double (2X), respectivement. Les employé-e-s peuvent prendre un congé compensateur à leur retour de la période d'étude sur le terrain.

APPENDICE H — PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Il y a augmentation du financement du Programme d'apprentissage mixte, notamment pour la formation des membres des comités de la santé et de la sécurité au travail et des représentants en santé et sécurité.

APPENDICE L – ESSAIS EN MER

Le plafond de 15 heures pour la rémunération des employé-e-s visés par cet appendice est supprimé. Ils sont maintenant rémunérés au taux des heures normales pour toutes les heures prévues à leur horaire et pour toutes les heures non travaillées à bord du navire. Pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures normales prévues à l'horaire, les employé-e-s sont rémunérés au taux des heures supplémentaires applicable.

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

Les employé-e-s visés par cet appendice ont maintenant droit aux avantages prévus au paragraphe 34.09, Congé pour les employé-e-s en déplacement, peu importe la situation.

APPENDICE GG — EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

Les nouvelles normes d'évaluation des emplois doivent être prêtes d'ici le 31 mars 2024.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LA RÉVISION CONJOINTE DE LA FORMATION SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET LES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

Création d'un comité mixte qui examinera les formations actuelles portant sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, et qui s'assurera que le personnel est au courant des cours qu'il peut suivre pendant ses heures de travail. Le Comité examinera également les systèmes de gestion informelle des conflits à la disposition du personnel.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL NON PAYÉ

Création d'un comité mixte chargé de comparer l'interaction des conventions collectives avec le programme d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale. De plus, le comité examinera les dispositions relatives au congé de maternité et parental pour en simplifier le libellé.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LE LANGAGE INCLUSIF

Création d'un comité mixte qui révisera la convention collective pour en rendre le libellé plus inclusif dans les deux langues officielles.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LA SIMPLIFICATION DE LA PAYE

Nouveau protocole d'entente confirmant l'engagement des parties à poursuivre leur collaboration pour trouver des moyens de simplifier l'administration de la paye.

PRIME DE BILINGUISME

Engagement officiel de l'employeur à réviser la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM.

Modifications mineures aux articles suivants :

Article 2 : Interprétation et définitions (personne conjointe de fait)

Article 19 : Élimination de la discrimination

Article 20 : Harcèlement sexuel

Article 37 : Congés, généralités

Article 38 : Congé annuel payé

Appendice HH : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail

Des modifications d'ordre administratif seront apportées à plusieurs articles pour corriger certains renvois, mettre à jour les appellations officielles, corriger les coquilles et supprimer les dispositions qui ne sont plus applicables, notamment les appendices II, KK et LL, et la mention des congés d'ancienneté.

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 21 juin 2025.

Votre équipe de négociation :

Justin Cooke	Kevin Lundstrom
Richard Dollimount	Sheri B. Parent
Karen Houlahan	Danielle Poissant
Jimmy Mailhot	Aaron Swerdlyk
Leanne Moss	
Silja Freitag, agente de recherche, AFPC	
Seth Sazant, négociateur, AFPC	

recommande à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

Sincèrement,



Sharon DeSousa
Vice-présidente exécutive nationale

c.c. CNA
Section des négociations collectives
Susan O'Reilly, directrice p.i., Direction de la représentation et des services juridiques
Coordonnateurs-trices régionaux
Reine Zamat, superviseure, administration de l'effectif
Megan Whitworth, adjointe administrative, administration de l'effectif
Direction des bureaux régionaux – mobilisation nationale
Chantal Wilson, agente de l'information des membres
Louise Casselman, agente du fonds de justice sociale
Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale

ENJEUX COMMUNS

ENTENTE DE PRINCIPE VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SUSPENS

**ENTRE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS DE LA TABLE
DES ENJEUX COMMUNS POUR LES GROUPES
ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)**

SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)

SERVICES TECHNIQUES (TC)

Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit. Toutes les références au sein de la présente offre réfèrent au groupe des Services des programmes et l'administration (PA) :

1. Augmentation des taux de rémunération, telle qu'indiquée à l'**annexe A**.
2. Durée – entente de quatre (4) ans, expirant aux dates indiquées à l'**annexe B**.
3. Modifications aux dispositions suivantes, telles qu'indiquées à l'**annexe C** :
 - Article 7 – Ententes du Conseil national mixte
 - Article 23 – Sécurité d'emploi
 - Nouvel article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
 - Appendice C – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - Appendice F – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.
4. Tous les éléments convenus sur le fond et signés pendant le cours des négociations, tels qu'identifiés à l'**annexe D**, feront partie des ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC :
 - Article 10 – Information
 - Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur
 - Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
 - Article 19 – Élimination de la discrimination
 - Article 20 – Harcèlement sexuel

- Article 24 – Changements technologiques
 - Article 33 – Congés, généralités
 - Article 34 – Congé annuel payé
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - Appendice M – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d’équité en matière d’emploi, de diversité et d’inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé
 - Nouvel appendice – 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.
5. Les éléments administratifs suivants convenus et signés pendant le cours des négociations, tels qu’énumérés ci-dessous, font partie des ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC :
- Article 2 – Interprétation et définitions (Conjoint de fait)
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - Appendice N – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde (supprimer)
6. En ce qui a trait à la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte :
- 6.1 L’employeur s’engage à ne pas proposer l’élimination ou la réduction de la prime au bilinguisme prévue à la Directive sur la prime au bilinguisme du Conseil national mixte (CNM) pendant la durée de cette convention collective.
- 6.2 L’employeur s’engage également à recommander l’inclusion de la Directive sur la prime au bilinguisme du CNM au calendrier des révisions périodiques de 2023-2024.
7. À moins d’entente contraire survenue entre les parties dans le cadre des négociations à la table des enjeux communs ou aux tables individuelles (EB, PA, SV et TC), les dispositions et les annexes existantes des conventions collectives EB, PA, SV et TC sont renouvelées.

8. Nonobstant le paragraphe 7 et à moins d'entente contraire survenue entre les parties dans le cadre des négociations à la table des enjeux communs ou aux tables individuelles (EB, PA, SV et TC), les dispositions des conventions collectives ainsi que les annexes expirées ou qui expireront à la signature des nouvelles conventions collectives (EB, PA, SV et TC) ne seront pas renouvelées.
9. Les parties conviennent que les modifications présentées dans cette offre globale sont intégrées aux ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC sur conclusion de telles ententes.
10. L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada acceptent de retirer tous les autres éléments n'ayant pas fait l'objet d'une entente à la table commune et acceptent que ces éléments ne fassent pas l'objet de discussions additionnelles aux tables de négociations individuelles EB, PA, SV et TC.
11. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander unanimement la ratification des éléments d'enjeux communs inclus dans les ententes de principe des groupes EB, PA, SV et TC à ses membres et l'employeur convient de recommander unanimement la ratification des ententes de principe à ses exécutifs.
12. Les ententes de principe sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.

ANNEXE A**TAUX DE RÉMUNÉRATION****Taux de rémunération (augmentations économiques générales) :**

Année 1 – augmentation des taux de rémunération	1,50 %
Année 2 – augmentation des taux de rémunération	3,50 %
Année 2 – rajustement salarial :	1,25 %
Année 3 – augmentation des taux de rémunération	3,00 % *
Année 4 – augmentation des taux de rémunération	2,00 %
Année 4 – rajustement salarial :	0,25 %

* L'année 3 comprend également un ajustement salarial d'au moins 0.5% pour toutes les unités de négociation. Voir page 55 pour plus de détails.

Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement de fonctions normales :

- **L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq-cent dollars (2 500\$) aux titulaires de postes au sein des groupes EB, PA, SV et TC à la date de signature de la convention collective.**
- **Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein des groupes EB, PA, SV et TC pour l'accomplissement des fonctions normales de leurs postes.**
- **Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice F– Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective*.**

*Note: Les références à chacune des conventions collectives seront ajustées en conséquence :

EB : Appendice K

SV : Appendice L

TC : Appendice S

Date d'effet de chacune des conventions :

EB : 1er juillet 2021

PA : 21 juin 2021

TC : 22 juin 2021

SV : 5 août 2021

ANNEXE B

DURÉE

EB : **63.01** La présente convention vient à expiration le 30 juin **2025** ~~2021~~.

PA : **68.01** La présente convention vient à expiration le 20 juin **2025** ~~2021~~.

TC : **68.01** La présente convention vient à expiration le 21 juin **2025** ~~2021~~.

SV : **70.01** La présente convention vient à expiration le 4 août, **2025** ~~2021~~.

ANNEXE C

**MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES
GROUPE SERVICES ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB) SERVICES
DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA) SERVICES DE
L'EXPLOITATION (SV) SERVICES TECHNIQUES (TC)**

ARTICLE 7**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

7.03

- a. Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur l'aide au transport quotidien

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

Directives sur le service extérieur

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

~~*Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*~~

Directive sur la réinstallation du CNM

Directive sur la santé et la sécurité au travail

~~*Directive sur les pesticides*~~

Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur les voyages

Directive sur les uniformes

~~*Directive sur la Santé et sécurité au travail*~~

~~*Directive sur la sécurité et la santé au travail*~~

~~*Directive sur les comités et les représentants*~~

~~*Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*~~

~~*Directive sur les pesticides*~~

~~*Directive sur le refus de travailler*~~

- b. Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

EB : Paragraphe 36.03

SV : Paragraphe 7.03

TC : Paragraphe 7.03

ARTICLE 23
SÉCURITÉ D'EMPLOI

NOUVEAU

23.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

EB : clause 53.02

SV : clause 23.02

TC : clause 23.02

NOUVEAU

23.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur rétention plutôt que de réembaucher un contractuel.

EB : clause 53.03

SV : clause 23.03

TC : clause 23.03

NOUVEL ARTICLE**CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES**

XX.01 Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

XX.02 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

XX.03 Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

XX.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5)* heures.

*Note: Le nombre d'heures dans chacune des conventions collectives sera ajusté en conséquence.

APPENDICE C

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte (PAM) AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la **première** journée **du mois suivant** de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.

Débutant la première journée du mois suivant la signature de cette convention collective et pour une durée de deux ans, l'employeur accepte de verser cinquante mille trois cent vingt-cinq dollars (50 325\$) par mois (pour un total de 1,2 million de dollars) pour financer un projet limité dans le temps afin de fournir de la formation adaptée aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants. Pour plus de clarté, cette disposition temporaire expire à la fin de la période de deux ans.

~~L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.~~

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de vote.

EB : Appendice H

SV : Appendice J

TC : Appendice H

APPENDICE D

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

6.4.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre mille **deux cents** dollars (**1 200** ~~4 000~~ \$) pour des services de counseling relativement à leur possible réemploi ou retraite. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

EB : Appendice B

SV : Appendice I

TC : Appendice T

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

- 1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :**
 - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).**
 - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.**

- 2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
 - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
 - b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**

- c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.**

3. Recours de l'employé

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**
- b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- c. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.**

EB : Appendice K

SV : Appendice L

TC : Appendice S

ANNEXE D

MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES GROUPES SERVICES ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB) SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA) SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV) SERVICES TECHNIQUES (TC) CONVENUES ET SIGNÉES ENTRE LES PARTIES

ARTICLE 10

INFORMATION

10.02 ~~L'employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.**

EB : Paragraphe 11.02

SV : Paragraphe 10.02

TC : Paragraphe 10.02

ARTICLE 12**UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. **Un représentant nommé par l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Alliance. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur.** Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

EB : Paragraphe 9.03

SV : Paragraphe 12.03

TC : Paragraphe 12.03

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

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, et congrès, conférences et réunions de comités

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister:

- a. aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. **aux réunions** de l'exécutif national des éléments,
- c. **aux réunions** du conseil exécutif de l'Alliance, ~~ainsi qu'aux~~
- d. **aux congrès et aux conférences** de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail, ~~et~~
- e. **aux réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.**

EB : Paragraphe 14.12

SV : Paragraphe 14.12

TC : Paragraphe 14.12

ARTICLE 19**ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, **son identité ou expression de genre** ~~identité sexuelle et l'expression de celle-ci~~, sa situation familiale, son état matrimonial, **caractéristiques génétiques**, son incapacité ~~mentale ou physique~~, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

EB : Paragraphe 16.01

SV : Paragraphe 19.01

TC : Paragraphe 19.01

19.04 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et s~~**Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.**

EB : Paragraphe 16.04

SV : Paragraphe 19.04

TC : Paragraphe 19.04

ARTICLE 20**HARCÈLEMENT SEXUEL**

20.04 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et s~~**Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.**

EB : Paragraphe 17.04

SV : Paragraphe 20.04

TC : Paragraphe 20.04

ARTICLE 24

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de système ou de logiciel** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b. un changement **notable** dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, ~~ou~~ de ce matériel, **de ce système ou de ce logiciel**.

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) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier ~~sensiblement~~ **notablement** la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

EB : Paragraphes 50.02 et 50.04

SV : Paragraphes 24.02 et 24.04

TC : Paragraphes 24.02 et 24.04

ARTICLE 33
CONGÉ, GÉNÉRALITÉS

33.09 L'employé-e n'acquiert **ou ne se voit accorder** aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'une année financière**, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit **ou accordé** en vertu des conditions d'une autre convention collective ~~à laquelle l'employeur est partie~~, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur **applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.**

EB : Paragraphe 18.08

SV : Paragraphe 36.08

TC : Paragraphe 37.09

ARTICLE 34

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.03 a.

- i. Aux fins du paragraphe 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
- ii. Aux fins de l'alinéa 34.03(a)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.

(...)

- 34.18 a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03. **Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 34.18(a) une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.**

Remarque : Les références à chaque convention collective seront ajustées en conséquence :

- EB: 20.03 a. Aux fins ~~du~~ **des** paragraphes 20.02 **et 20.17** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel
- PA: 34.03 a. i. Aux fins ~~du~~ **des** paragraphes 34.02 **et 34.18** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
- SV: 37.03 a. i. Aux fins ~~du~~ **des** paragraphes 37.02., ~~et 37.02.01~~ **et 37.02.2** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
- TC: 38.02 h. Aux fins du présent paragraphe **et du paragraphe 38.15** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

EB: Paragraphe 20.03(a)
SV: Paragraphe 37.03(a)(i)
TC: Paragraphe 38.02(h)

APPENDICE D

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s **nommés pour une période indéterminée**. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Définitions

Indemnité d'études (education allowance)

Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu, des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de dix-sept mille dollars (17 000 \$).

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- ~~Code canadien du travail, partie I~~
- ~~Loi sur la gestion des finances publiques~~
- ~~Sélection du taux de rémunération (Page principale du site web du Conseil du Trésor, Rémunération et Administration de la paye).~~
- ~~Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, Chapitre 3 : mesures d'observation concernant l'après-mandat.~~
- ~~Règlement de l'Employeur sur les promotions~~
- ~~Politique sur le licenciement de fonctionnaires dû à la diversification des modes d'exécution (Manuel du Conseil du Trésor, volume Ressources humaines, chapitres 1-13)~~
- ~~Loi sur l'emploi dans la fonction publique~~
- ~~Règlement sur l'emploi dans la fonction publique~~
- ~~Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral~~
- ~~Loi sur la pension de la fonction publique~~
- ~~Directive sur la réinstallation intégrée du CNM~~
- ~~Directive sur les voyages~~

Demandes de renseignements

(...)

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant **un droit de priorité** ~~leur priorité de nomination~~ ou leur situation dans le cadre du processus **d'un droit de priorité** ~~de nomination prioritaire~~ devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou organisation ou au conseiller sur les priorités de la CFP responsable de leur dossier.

Partie I : rôles et responsabilités

1.1 Ministères ou organisations

Les parties reconnaissent qu'il existe des propositions en suspens sous la clause 1.1 Ministères ou organisations qui peuvent impacter la numérotation sous cette clause. Les parties conviennent que la rémunération sous cette clause sera confirmée une fois les éléments en suspens réglés.

1.1.10 Les ministères ou les organisations informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculums vitæ et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche. **Les ministères ou les organisations informent l'employé-e lorsque cet avis écrit a été envoyé.**

1.1.34 Les ministères ou les organisations fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le système de gestion de l'information sur les priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e;
- d. l'établissement d'un curriculum vitæ;
- e. les droits et obligations de l'employé-e;

- f. la situation actuelle de l'employé-e (par exemple la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g. les autres possibilités offertes à l'employé-e (processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h. les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « mesure de soutien à la transition », « indemnité d'études »;
- j. aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;
- k. les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- l. la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- m. la rétroaction dans des situations où un employé-e ne soit pas offert un poste pour lequel il ou elle fut référé-e;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé; et
- p. aviser les employé-e-s de leur droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.; et
- q. **le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE).**

Partie II : avis officiel

2.1 Ministère ou organisation

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère ou l'organisation responsable informe **par écrit et** confidentiellement le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre (4) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

Partie III : réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.4 Les ministères ou les organisations s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche un ~~ministère ou une organisation~~, **administrateur général, après une consultation et un examen de chaque situation avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada**, d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé.

Partie IV : recyclage

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.2 Le ministère ou l'organisation d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère ou de l'organisation d'accueil. Le ministère ou l'organisation d'attache est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé ne soit pas approuvée. À la demande de l'employé, une rétroaction écrite **portant sur la décision, y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé**, lui sera fournie concernant cette décision.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. **Les ministères ou organisations doivent fournir régulièrement à l'employé des renseignements par écrit sur l'avancement du plan de recyclage.**

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;

- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que le ministère ou l'organisation d'accueil ne puisse justifier, **par écrit**, sa décision de ne pas la recycler.

Partie V : protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

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

6.4 Options

6.4.7 ~~L'employé optant~~ **La personne** qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou une indemnité d'études et qui est nommé à la fonction publique, doit rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination ou de son embauche, à la fin de la période pour laquelle il a touché une MST ou l'indemnité d'études a été payée.

Partie VII: dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

7.2.2 Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a. Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujéti le nouvel employeur;
- ii. le ~~Règlement~~ **Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique**, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et le régime de

rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés-e-s exclus ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur ou la CRTESPF, en raison de l'application des droits de succession, les modifient;

- iii. reconnaissance de l'emploi continu, conformément au *Règlement Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iv. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'alinéa 7.7.3;
- v. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel employeur;
- vi. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vii. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

EB : Appendice B

SV : Appendice I

TC : Appendice T

APPENDICE M

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte). **Les modalités de ce protocole d'entente ont été satisfaites.**

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

~~Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.~~ **Afin d'appuyer le centre d'expertise sur la santé mentale, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance qui comprendra un conseil consultatif.**

~~Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance.~~ Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants **de l'employeur et de l'Alliance** syndicaux et patronaux. **Les parties seront responsables de déterminer leurs représentants respectifs.** Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif. **Le conseil consultatif établira les termes de références qui pourront être modifiés par consentement mutuel.**

~~Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.~~

Le présent protocole **d'entente** d'accord prend fin ~~le 20 juin 2024~~ **à la date d'expiration de cette convention collective.**

EB : Appendice O

SV : Appendice P

TC : Appendice HH

NOUVEL APPENDICE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte afin de rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Au soutien de cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'Alliance des outils et une approche développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres au sein des conventions collectives.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs d'ici le 20 juin 2024. Cet échéancier peut être prolongé sur la base d'un accord mutuel.

Ce PE expire à la date d'expiration de cette convention collective.

NOUVEL APPENDICE

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT DE LA FORMATION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

Ce protocole d'entente concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.

À cette fin, les parties s'engagent à créer un comité mixte qui sera co-présidé par l'employeur et par l'Alliance, lesquelles guideront le travail du comité. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Les parties s'efforceront de veiller à ce que la composition du comité reflète la diversité de la main-d'œuvre.

Le comité se réunira dans les trente (30) jours suivants la ratification de l'entente de principe pour établir le mandat et fixer la fréquence des réunions. Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire. Ils peuvent également considérer inviter des représentants du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) du CNM afin de contribuer au travail du comité.

1. Le Comité examinera les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale (APC) afin de :
 - a. Créer un inventaire des cours de formation existants ;
 - b. Identifier les écarts potentiels de formation dans l'inventaire des cours de formation existants et les options possibles pour y remédier.
2. Afin de s'assurer que les employés sont pleinement au courant des possibilités de formation qui leur sont offertes pendant leurs heures de

travail normales, le comité fera des recommandations sur les options permettant de promouvoir les cours de formation de l'EEDI auprès des employés.

- 3. Reconnaissant que l'approche de la gestion informelle des conflits est un pilier de la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, le comité examinera les systèmes de gestion informelle des conflits (SGIC) actuellement disponibles pour les employés de l'APC afin :**
 - a. d'identifier les besoins spécifiques en matière de SGIC dans les ministères ou les organisations ;**
 - b. de s'inspirer des recherches existantes et des meilleures pratiques en matière de SGIC qui tiennent en compte de l'EEDI afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour améliorer les SGIC au sein de l'APC.**

Les parties s'efforceront de finaliser l'examen et de présenter le travail du comité à leurs exécutifs dans un délai d'un (1) an. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

NOUVEL APPENDICE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans les conventions collectives EB, PA, SV et TC.

Les parties s'engagent à créer un comité mixte pour réviser les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé afin d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur.

Le comité mixte comparera également les interactions entre les conventions collectives et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs au plus tard un (1) an après la signature de cette convention collective. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

NOUVEL APPENDICE**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 pour 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 67* si 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 les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- 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 système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

***Note:** Les références dans chacune des conventions collectives seront ajustées en conséquence.

EB : Article 56

SV : Article 69

TC : Article 67

LETTRES D'ENTENTES

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE TÉLÉTRAVAIL

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant le télétravail qui ne fera pas partie de la convention collective.

La lettre d'entente suivante ne fait pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la Directive sur le télétravail

Dans le respect de la Directive sur le télétravail de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur le télétravail : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné du gouvernement du Canada.

L'approbation, la mise en œuvre et l'application de la Directive de l'employeur sur le télétravail ne relèvent pas de la présente lettre d'entente ni de la convention collective. Les parties reconnaissent que:

1. Les régimes de télétravail peuvent être initiés par l'employé, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel de l'employé et de l'administrateur général ou d'un représentant autorisé au sein de chaque ministère ou organisation.
2. Les régimes de télétravail sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par année) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable.
3. Le régime de télétravail n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, les obligations et les responsabilités des parties seront convenus avant qu'un régime de télétravail entre en vigueur. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de télétravail initiées par un employé seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, l'employé recevra, par écrit, les motifs du refus.

Comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail pour répondre à l'insatisfaction de l'employé-e à l'égard d'une décision résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* et de l'*Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail* de l'employeur qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent :

- a. Que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel qu'énoncé dans *la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et les règlements pertinents.
- b. L'importance d'une application cohérente de la *Directive sur le télétravail* de l'employeur qui tient compte des réalités et des opérations ministérielles.
- c. La création d'un tel comité pour traiter des questions liées au télétravail appuie les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- d. Les ministères ou organisations et l'Alliance de la Fonction publique du Canada élaboreront le cadre de référence du comité ministériel ou organisationnel pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* et de l'*Orientation concernant la présence prescrite au lieu de travail*.
- e. Ce cadre de référence intégrera les principes suivants :
 - i. La création d'un comité ministériel ou organisationnel avec une représentation égale de l'employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui examinera les décisions résultant de l'application de la *Directive sur le télétravail* de l'employeur.
 - ii. Si aucun règlement n'a été conclu avant le palier final de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, l'employé-e peut référer le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.
 - iii. Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à l'administrateur général ou à son représentant autorisé pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs.
 - iv. Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

Forum de consultation conjoint sur la Directive de télétravail de l'employeur

L'employeur s'engage également à établir un Comité de consultation conjoint sur la Directive de télétravail de l'employeur. Le comité de consultation conjoint:

- Être co-présidé par l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui guideront les travaux du Comité de consultation conjoint.

- Être composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'employeur et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire.
- Se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité.

Information

En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'employeur, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'enforcera de partager des données et de consulter régulièrement l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur les opportunités et défis liés à l'administration du télétravail incluant les données recueillies en lien avec le comité ministériel ou organisationnel sur le télétravail, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire le 20 juin 2025.

LETTRE D'ENTENTE**ANCIENNETÉ**

Les parties acceptent de signer une lettre d'entente concernant l'ancienneté dans le contexte de situations de réaménagement des effectifs qui ne fera pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'ancienneté dans le contexte de situations de réaménagement des effectifs

1. Les parties conviennent de soumettre à la Commission de la fonction publique du Canada la proposition suivante: Les offres d'emploi raisonnables peuvent être faites en ordre d'ancienneté, sous réserve des obligations de l'employeur en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de l'application du mérite.
2. L'employeur convient de recommander à la Commission de la fonction publique du Canada d'examiner et d'étudier la possibilité d'inclure dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* l'ancienneté conformément à la proposition ci-dessus, dans les situations de réaménagement des effectifs où des offres d'emploi raisonnables peuvent être faites à certains employés excédentaires, mais pas à tous, dans un lieu de travail donné.
3. L'Alliance de la fonction publique du Canada accepte de faire des représentations auprès de la Commission de la fonction publique du Canada pour l'inclusion de l'ancienneté conformément à la proposition ci-dessus dans le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* dans les situations de réaménagement des effectifs où des offres d'emploi raisonnables peuvent être faites à certains employés excédentaires, mais pas à tous, dans un lieu de travail donné.

Cette lettre d'entente expire le 21 juin 2025.

ARTICLES ET APPENDICES DES SERVICES TECHNIQUES (TC)

**ENTENTE DE PRINCIPE VISANT À RÉGLER LES ENJEUX
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SUSPENS
AVEC L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA POUR
LE GROUPE SERVICES TECHNIQUES (TC)**

Les parties aux présentes, conviennent de conclure une entente de principe comme suit :

1. Tous les éléments énumérés ci-dessous qui sont inclus dans l'entente de principe de la table des enjeux communs (signés le 30 avril 2023), qui s'appliquent au groupe TC, font partie de la présente entente.
 - Article 2 – Interprétation et définitions (Conjoint de fait)
 - Article 7 – Ententes du Conseil national mixte
 - Article 10 – Information
 - Article 12 – Utilisation des locaux de l'employeur
 - Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
 - Article 19 – Élimination de la discrimination
 - Article 20 – Harcèlement sexuel
 - Article 23 – Sécurité d'emploi
 - Article 24 – Changements technologiques
 - Article 33 – Congés, généralités
 - Article 34 – Congé annuel payé
 - Nouvel article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
 - Appendice C – Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte
 - Appendice D – Réaménagement des effectifs
 - Appendice F – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.
 - Appendice M – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la santé mentale en milieu de travail
 - Appendice N – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde (supprimer)
 - Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres
 - Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi,

de diversité et d'inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits

- Nouvel appendice – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité non payé et le congé parental non payé
 - Nouvel appendice – 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.
2. Augmentations des taux de rémunération et durée de la convention telles qu'indiqué à **l'annexe A**.
 3. Restructuration des échelles salariales du groupe de soutien technique et scientifique (EG) (conformément à la décision arbitrale de M.G. Mitchnick datée du 6 janvier 2022), telle qu'indiqué à **l'annexe A**.
 4. Modifications apportées aux dispositions suivantes, tel qu'indiqué à **l'annexe B** :
 - Article 25 – Durée du travail : nouvelle disposition sur le temps captif pour certains employés du MPO sur les navires hauturiers
 - Article 27 – prime de poste et prime de fin de semaine : augmentation à \$2.25
 - Article 28 – heures supplémentaires - paragraphe 28.10: clarifier que l'indemnité de repas n'est pas disponible pour les heures supplémentaires effectués à partir du domicile de l'employé-e.
 - Article 39 – congé de maladie payé: nouveau paragraphe 39.04 (certificats médicaux)
 - Article 47 – congé payé pour obligations familiales
 - Article 51 – congé de deuil payé : ajout de la tante et de l'oncle à un (1) jour de congé de deuil
 - Article 60 – indemnité de responsabilité correctionnelle
 - Appendice A – supprimer les deux premiers échelons de l'échelle salariale PI-1-CGC
 - Appendice A-1 – Inclure le MDN dans la liste des ministères pour lesquels les TI répondant aux qualifications sont admissibles à l'appendice A-1.

- Appendice C – Protocole d'accord concernant les agents de pêches du groupe Techniciens divers, affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans
- Appendix I – Protocole d'accord concernant les employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine
- Appendice L – Protocole d'accord concernant les employées du groupe Soutien technologique et scientifique, employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer
- Appendice R – Conditions spéciales s'appliquant à certains techniciens d'entretien d'aéronef : suppression de l'exclusion du congé pour employé-e-s en déplacement
- Appendice W – Protocole d'accord à l'égard des employées des groupes Soutien technologique et scientifique (EG) et Techniciens divers (GT) qui travaillent à des postes basés à terre à la Garde côtière canadienne (GCC) : modifié les critères d'admissibilité et augmenter l'indemnité
- Appendice X – Protocole d'accord à l'égard des employées du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore à l'emploi de Santé Canada: augmenter l'indemnité
- Appendice Z – Protocole d'entente concernant les employées du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme agents des pêches: augmenter l'indemnité
- Appendice AA – Protocole d'entente concernant les employées du groupe Technicien divers (GT) travaillant comme agents d'application de la loi à Environnement Canada: augmenter l'indemnité
- Appendice BB – Protocole d'entente concernant les employées dans les installations de maintenance de la flotte ou l'autorité technique de la formation ou le 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale: élargir l'éligibilité et augmenter l'indemnité
- Appendice CC – Protocole d'entente concernant les employées travaillant dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage (JRCC) ou un centre secondaire de sauvetage maritime (MRSC) ou sur aéroglisseurs: augmenter l'indemnité
- Appendice DD – Protocole d'entente à l'égard des employées du groupe Inspection technique (TI) travaillant en tant qu'agent des affaires du travail à Emploi et Développement social Canada: élargir l'augmenter l'indemnité

- Appendice EE – Protocole d’entente à l’égard des employé-e-s du groupe Inspection technique (TI) travaillant à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains: augmenter l’indemnité
 - Appendice GG – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la revue et la conception de la structure du groupe occupationnel et la réforme de classification de l’unité de négociation des Services techniques (TC) : réviser la date au 31 mars 2024.
 - Nouvel Appendice « XX » – Nouvelle indemnité pour les employé-e-s EG à la Direction de la navigabilité technique et du soutien technique (DTAES) au MDN
 - Appendice KK- Protocole d’entente concernant l’examen conjoint de l’appendice C applicable aux agents des pêches du groupe Techniciens divers (GT) affectés à la surveillance maritime du ministère des Pêches et des Océans (MPO) : supprimer
 - Appendice LL – Protocole d’entente entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant une étude conjointe sur les mécanismes de soutien pour les employés: supprimer
5. Tous les éléments convenus et signés dans le cadre des négociations font partie de la présente entente à moins d’indication contraire :
- Article 14 et Appendice T – références mises à jour à la LRTFP et à la CRTFP
 - Articles 37 et 38 – suppression des références au « congé d’ancienneté »
 - Divers articles – modification des références des titres des ministères conformément à l’appellation légale.
 - Article 32 – jours fériés payés : ajout de la journée nationale de la vérité et de la réconciliation
 - Article 63 – employé-e-s à temps partiel : augmenté l’indemnité pour les jours fériés à 4.6%
6. Sauf indication expresse contraire, les parties conviennent que les changements apportés à la convention collective TC ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s’effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, les changements liés à l’administration de la paye entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l’AFPC.

7. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
8. L'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada acceptent de retirer tous autres articles en suspens.
9. À moins que les parties aient convenu autrement durant les négociations, les dispositions existantes de la convention collective sont renouvelées.
10. À moins que les parties aient convenu autrement durant les négociations, les dispositions de la convention collective ou des appendices qui sont échues ou qui expireront à la signature de la nouvelle convention collective TC ne seront pas renouvelées et seront supprimées de la convention collective.
11. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander unanimement la ratification de cette entente de principe à ses membres et l'employeur convient de recommander unanimement la ratification de cette entente de principe à ses exécutifs.
12. Les ententes de principe sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.

ANNEXE A**TAUX DE RÉMUNÉRATION ET DURÉE****APPENDICE A & APPENDICE A-1**

(TEL QUE CONVENUE PAR LES PARTIES LE 30 AVRIL 2023 À LA TABLE des ENJEUX COMMUNS)

Taux de rémunération (augmentations économiques générales) :

Veillez-vous référer à l'entente de principe signée à la table des enjeux communs le 30 avril 2023.

Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement de fonctions normales :

Veillez-vous référer à l'entente de principe signée à la table des enjeux communs le 30 avril 2023.

Rajustement aux lignes salariales:

- Le 22 juin 2023 – Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % qui sera appliqué à tous les échelons de chaque groupe et niveau dans le groupe TC.
- La mise en œuvre de ces rajustements sera faite conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice S – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Durée de la convention :

68.01 La durée de la présente convention collective ira de la date de sa signature jusqu'au 21 juin ~~2024~~**2025**.

Restructuration des échelles salariales du groupe de soutien technique et scientifique (EG) (conformément à la décision arbitrale de M.G. Mitchnick datée du 6 janvier 2022)

À compter du 22 juin 2022, ajoutez un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale EG qui est supérieur de 1,5 % au maximum existant. Toute personne salariée qui est au taux maximum existant depuis au moins douze mois à compter de cette date passe à ce nouveau taux à cette date.

À compter du 22 juin 2023, ajoutez 1,8 % à ce nouvel échelon supérieur de l'échelle.

Ces deux rajustements doivent avoir lieu avant l'application de toute augmentation salariale générale pour cette année-là.

ANNEXE B

Les parties conviennent que ce changement ne donnera pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ce changement fera partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés à la table des enjeux communs de l'AFPC.

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

(Nouveau paragraphe)

25.XX Lorsqu'un employé-e du groupe Soutien technologique et scientifique, employé par le ministère des Pêches et des Océans et engagé dans la recherche scientifique et la surveillance, travaille à bord d'un navire hauturier et qu'un événement imprévu ou non planifié entrave la capacité de l'employé-e à effectuer son travail et que l'employé-e demeure captif, qu'il s'agisse d'un jour de travail prévu à l'horaire normal ou d'un jour de repos, l'employé-e touche le plus élevé des montants suivants :

- a) ses heures normales de travail au taux de rémunération au tarif normal;**
ou
- b) sept virgule cinq (7,5) heures au tarif des heures normales;**
ou
- c) le taux de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées.**

ARTICLE 27**PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE****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 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 travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars **et vingt-cinq cents dollars (2,25\$)** l'heure pour toutes les heures y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Repas Indemnité de repas

- 28.10** a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c. 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.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.
- e. **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 son domicile. ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

32.01 Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. **la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;**
- g.h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces; day fixed by proclamation of the Governor in Council as a general day of Thanksgiving;
- h.i. le jour du Souvenir;
- i.j. le jour de Noël;
- j.k. l'Après-Noël;
- h.l. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août;
- m.m. un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

ARTICLE 63
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

(...) Jours fériés désignés

63.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre ~~et un quart~~ **virgule six** pour cent (~~4 1/4~~ **4,6** %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

ARTICLE 39
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

NOUVEAU

39.04 Certificats médicaux

Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.

(Renommer en conséquence)

ARTICLE 47**CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle, ou les petits-enfants;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. de beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé;
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
ou
- g. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

47.02 Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

47.03 Sous réserve du paragraphe 47.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. 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, 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 et pour permettre à celui-ci ou à 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. ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 47.02 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 51

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

51.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé ~~pour un membre de la famille au sens de 51.01a)~~ sous **51.01a)** ~~51.02a)~~ une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

51.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

51.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès **d'un oncle ou d'une tante**, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou des grands-parents de l'époux(se).

ARTICLE 60**INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

~~L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) remplace l'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance des délinquants (ISD). Les parties conviennent que seuls les titulaires de postes jugés admissibles et/ou recevant l'IFP ou l'ISD à la signature de la présente convention collective et le personnel affecté aux programmes de libération conditionnelle dans les bureaux communautaires du Service correctionnel du Canada (SCC) ont droit à l'IRC, selon les critères énumérés ci-dessous.~~

60.01 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 ~~Service correctionnel du Canada~~ **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 ou d'un bureau de libération conditionnelle dans la communauté au sens de la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et/ou des directives du commissaire du SCC.

60.02 La ~~valeur de l'IRC s'élève à~~ **est de** deux mille **cent quarante** dollars (~~2 000 \$~~) (**2 140\$**) par année. Elle est versée toutes les deux (2) semaines pour toute période de paye durant laquelle l'employé doit exercer les fonctions du poste.

APPENDICE A-1**GROUPE INSPECTION TECHNIQUE, NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

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

Appendice A

PI : GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES, TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (EN DOLLARS)

(...)

Sous-groupe : Inspection du Grain
P1-1-CGC

Supprimer Échelon 1 et Échelon 2.

NOTE

Lorsqu'elles ont convenu de supprimer les étapes 1 et 2 de l'échelle salariale PI-1-CGC, les parties ont discuté et convenu de ce qui suit :

Lorsqu'un employé passe à l'échelon supérieur à la suite de la suppression des échelons 1 et 2 de l'échelle PI-CGC-01, sa date anniversaire aux fins de l'évolution dans sa grille salariale ne change pas.

APPENDICE C

**PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES AGENTS DE PÊCHES DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS, AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME, DU
MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS**

L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent pendant la durée de la présente convention collective, que les agents des pêches **travaillant en fonction de surveillance** au service du ministère des Pêches et des Océans et affectés à la surveillance maritime travailleront en moyenne neuf virgule cinq (9,5) heures par jour pendant leur fonction de surveillance. **Les neuf virgule cinq (9,5) heures par jour sont comprises comme une moyenne et seront vérifier par l'employeur, certains jours peuvent être plus longs et d'autres plus courts.**

On définit la fonction de surveillance comme le laps de temps entre le moment où l'agent des pêches se présente à son poste de surveillance maritime et le moment où il ou elle quitte ce poste. Le poste de surveillance peut être à bord d'un aéronef ou d'un navire en mer. La fonction de surveillance peut être interrompue en raison d'un départ retardé ou d'un retour prématuré.

Les dispositions normales relatives aux heures supplémentaires de la convention collective s'appliquent à ces agents avec les exceptions suivantes :

- a.
 - i. Lorsqu'ils ou elles sont en fonction de surveillance, les employé-e-s touchent une rémunération hebdomadaire de trente-sept virgule cinq (37,5) heures au tarif des heures normales. **Pour les employé-e-s affectés en permanence à un détachement maritime**, toutes les heures supplémentaires et toute la rémunération dues pour le travail effectué un jour férié désigné sont transformées en congé compensateur. **Pour les employé-e-s qui sont temporairement affectés à un détachement maritime, les heures supplémentaires sont rémunérées sous forme d'argent comptant et de congé compensateur, tel que convenu entre l'employé-e et son superviseur.**
 - ii. **Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé demande à être rémunéré par un congé compensateur, jusqu'à concurrence des premières trente-sept virgule cinq (37,5) heures de rémunération pour chaque déplacement lui sont accordées de cette manière, jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures par exercice. Des demandes de congé compensatoire supérieur à soixante-quinze (75) heures peuvent être fournies sur un accord mutuel. Pour les employé-e-s affectés en permanence à un détachement maritime, le** Le congé compensateur acquis pendant la fonction de surveillance doit être pris par l'employé-e juste après son retour de ladite fonction de

- surveillance, sauf si **l'employeur** ~~la direction~~ juge que c'est impossible en raison des nécessités du service.
- iii. **Pour les employé-e-s affectés en permanence à un détachement maritime**, On garde une réserve de soixante-quinze (75) heures de congé compensateur afin de garantir que, si un agent est incapable de faire le voyage prévu et s'il n'y a aucun autre travail disponible, il ou elle puisse être en mesure de demander un congé compensateur puisé dans ladite réserve. **Les employé-e-s affectés temporairement au travail en fonction de surveillance ne seront pas tenus de maintenir une banque.**
 - iv. À n'importe quel moment de l'année financière où l'employé-e en fait la demande, l'employeur peut consentir à payer toute période de congé compensateur en sus de la réserve de cent cinquante (150) heures, au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.
 - v. À la fin de chaque exercice financier, tout crédit de congé compensateur inutilisé en sus de la réserve de soixante-quinze (75) heures est payé au tarif normal applicable le jour où le congé compensateur est accordé.
- b. En outre, si le navire ou l'aéronef ne part pas comme prévu un jour férié désigné payé ou un jour de repos, l'article de la convention collective concernant l'indemnité de rentrée au travail s'applique.
 - c. Aux fins de l'acquisition de congés payés et de l'indemnité de départ, le temps consacré par les employé-e-s à la fonction de surveillance est réputé être de sept virgule cinq (7,5) heures par jour et/ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, selon le cas.
 - d. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié désigné payé alors qu'il ou elle est en fonction de surveillance, il ou elle touche, en plus de la rémunération de sept virgule cinq (7,5) heures qu'il ou elle aurait touchée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures de travail à l'horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures prévues à l'horaire.

Fonction de police

Aux fins du présent protocole, la fonction de police désigne les cas où la direction autorise un agent des pêches affecté à la surveillance maritime, à rester à bord d'un navire afin de poursuivre l'obtention d'une preuve.

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

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

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

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

- Article sur la durée du travail
- Articles sur les heures supplémentaires - paragraphes 28.02, 28.05, 28.07, 28.08, 28.09
- Article sur le temps de déplacement (**à l'exclusion du paragraphe 34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement, qui s'applique**)
- Article sur les primes de poste
- Article sur l'indemnité de rappel au travail
- Article sur la disponibilité

APPENDICE I

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

Nonobstant les dispositions de l'article 25 : durée du travail, et de l'article 28 : heures supplémentaires, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s du Bureau de lutte contre la lamproie marine du ministère des Pêches et des Océans durant la saison définie des travaux sur le terrain, sauf lorsque leur journée de travail débute et se termine à l'intérieur de la zone d'affectation.

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

Ce calendrier de travail ne doit pas normalement dépasser, au total, vingt (20) jours civils consécutifs de travail et huit (8) jours de repos. Si la direction locale estime que les nécessités du service exigent une prolongation de ces vingt (20) jours civils de travail [jusqu'à concurrence de sept (7) jours civils], de manière à éviter un autre voyage sur le terrain, le personnel effectue le nombre de jours supplémentaires requis, les jours de repos et les congés compensateurs étant accordés au prorata.

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la présente convention collective et sont prises sous forme de congé compensateur aux moments qui conviennent à l'employé et à l'employeur. **Les fins de semaine travaillées seront rémunérées au tarif et demi (1 1/2) pour le samedi et au tarif double (2) pour le dimanche, étant entendu qu'au retour d'une période de travail consécutive, des journées consécutives équivalentes au nombre de jours de fin de semaine travaillés seront disponibles pour être prises sous forme de congé, le reste du temps acquis étant rémunéré conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.** ~~Nonobstant ce qui précède, les heures supplémentaires sont rémunérées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour toutes les heures supplémentaires effectuées par tout employé visé par la présente annexe.~~

Les employé-e-s saisonniers peuvent choisir de demeurer au sein de l'effectif jusqu'à ce qu'ils aient écoulé leur congé compensateur, de se faire payer ses congés en entier à la fin de la saison de travail sur le terrain, ou de reporter ces congés conformément à l'alinéa 28.02d).

APPENDICE L

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

Les employé-e-s du groupe du génie et de l'aide scientifique au ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer dans les conditions suivantes sont rémunérés comme ceci :

1.
 - a. Lorsque l'employé-e est tenu d'être à bord d'un vaisseau de guerre, d'un sous-marin, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port en mer au-delà des limites du port pour effectuer des essais, réparer des déficiences ou déverser des munitions, il ou elle est rémunéré pour toutes les heures passées à bord au tarif des heures normales **pour toutes les heures de travail normales prévues à l'horaire et les heures non travaillées à bord du navire jusqu'à concurrence de quinze (15) heures,**
ou et
pour toutes les heures travaillées en plus des heures de travail normales prévues à l'horaire, les employé-e-s sont rémunérés conformément au paragraphe 28.01 (Heures supplémentaires). ~~au tarif de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées, selon le tarif le plus élevé.~~
 - b. En outre, l'employé-e reçoit une indemnité d'essais en mer équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son tarif de rémunération horaire pour chaque demi-heure (1/2) pendant laquelle il ou elle est tenu d'être à bord d'un sous-marin.
2.
 - a. Lorsque l'employé-e est tenu d'être à bord d'un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire lorsque la coque pressurisée est fermée hermétiquement et qu'elle subit des essais tels que des essais à vide, des essais sous haute pression, des essais avec schnorchel, des essais de ventilation de la batterie ou d'autres essais déjà reconnus, ou que le sous-marin est gréé pour plonger, l'employé-e est rémunéré pour toutes les heures passées à bord au tarif de rémunération applicable pour toutes les heures travaillées et au tarif des heures normales pour toutes les heures non travaillées.
 - b. En outre, l'employé-e reçoit une indemnité d'essais en mer conformément aux dispositions prévues en 1b).
3. **Lorsqu'un employé-e participe à un essai en mer conformément à la présente appendice, l'employé-e sera considéré comme étant sur son lieu de travail et non en déplacement.**
4. Sur demande de l'employé-e et moyennant l'autorisation de l'employeur, l'employé-e a droit à des congés compensateurs rémunérés équivalents.

5. Les congés compensateurs sont accordés à la demande de l'employé-e, si les nécessités du service le permettent.
6. Certaines dispositions de la convention collective dont peut normalement se prévaloir l'employé-e ne s'appliquent pas si l'employé-e est rémunéré selon les conditions du présent protocole. Les employés visés par le présent protocole n'ont pas droit aux indemnités suivantes :
 - a. Indemnité de rappel au travail
 - b. Indemnité de rentrée au travail
 - c. Primes de poste
 - d. Temps de déplacement
 - e. Fonctions de disponibilité

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

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

1. Lorsque les techniciens d'entretien d'aéronef de la Direction générale des services d'aéronef exercent leurs fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale,
 - a.
 - i. les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas :
 - Articles 25 et 28 : durée du travail et heures supplémentaires
 - Article 27 : primes de poste
 - Article 29 : indemnité de rappel au travail
 - Article 30 : disponibilité
 - Article 31 : indemnité de rentrée au travail
 - Paragraphe 32.05 : indemnisation du travail accompli un jour férié
 - Article 34 : temps de déplacement
 - Article 61 : temps alloué pour se laver
 - Appendice K-4 : indemnité de transbordement en mer
 - ii. Nonobstant ce qui précède, le paragraphe 34.09 de la présente convention concernant le congé pour employé-e-s en déplacement, s'applique aux employé-e-s **visés par le présent appendice**. ~~qui reçoivent une indemnité pour mission spéciale en vertu de l'alinéa c) ci-bas.~~
 - b. ils ou elles touchent une indemnité hebdomadaire pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale de trente (30) heures de rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque période de sept (7) jours où il ou elle est tenu d'exercer des fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale. Les périodes de moins de sept (7) jours seront payées au prorata.
 - c. l'indemnité pour mission spéciale s'applique aux opérations effectuées au nord du cinquante-cinquième (55°) degré de latitude Nord.
 - d. l'indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale ne s'applique pas aux employé-e-s qui touchent une indemnité de poste isolé ou toute autre indemnité spéciale de pénibilité ou d'isolement.
 - e. compte tenu des nécessités du service, telles que déterminées par l'employeur, la rémunération acquise en vertu de l'alinéa 1b) peut être accordée, à la demande de l'employeur ou de l'employé-e et avec préavis

- raisonnable, sous forme de congé à des moments qui conviennent aux deux (2) parties.
- f. si ce congé compensateur ne peut pas être pris avant la fin de l'année financière, il est payé au taux de rémunération en vigueur de l'employé-e.
 - g. lorsqu'un employé-e est en fonction à bord d'un navire ou en mission spéciale et qu'il ou elle travaille pendant un jour férié, l'employé-e est crédité d'une (1) journée de congé payé en remplacement du jour férié.
- 2.
- a. Les techniciens d'entretien d'aéronef qui sont tenus d'effectuer des vols autres que des vols d'inspection reçoivent une indemnité de cent dollars (100 \$) par mois, à condition qu'ils ou elles ne totalisent pas moins de quinze (15) heures de vol par trimestre civil dans l'accomplissement de ces fonctions;
 - b. Les techniciens d'entretien d'aéronef reçoivent une prime de vol de quinze dollars (15 \$) par heure ou fraction d'heure au cours de laquelle ils ou elles effectuent des essais en vol autorisés par le gestionnaire responsable ou le chef d'équipe à Ottawa, ou par le gestionnaire régional, entretien d'aéronef, le chef d'équipe ou l'ingénieur principal, entretien d'aéronef, dans les régions.
3. Les techniciens d'entretien d'aéronef du groupe EG dont le lieu de travail normal est Transports Canada, Direction générale des services d'aéronef, ou l'une des bases d'hélicoptères de la Garde côtière canadienne, qui sont affectés comme membre d'équipage à l'appui d'un aéronef qui a décollé de sa base principale au Service des vols d'affaires, du Programme national de surveillance aérienne ou d'hélicoptères de la Garde côtière canadienne et qui ne reçoivent pas d'indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale aux termes de l'alinéa 1b) ci-dessus touchent un minimum de huit (8) heures à leur taux horaire normal pour chaque jour de repos ou jour férié désigné payé pendant lequel ils ou elles travaillent ailleurs que dans la région de leur lieu d'affectation. Sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, le temps de travail peut être transformé en congé compensateur qui peut être pris aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Si ce congé compensateur ne peut pas être pris avant la fin de l'année financière, il est payé au taux de rémunération en vigueur de l'employé-e.

APPENDICE W

PROTOCOLE D'ACCORD À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DES GROUPES SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) ET TECHNICIENS DIVERS (GT) QUI TRAVAILLENT À DES POSTES BASÉS À TERRE À LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE (GCC)

(...)

2. Les employé-e-s de Pêches et Océans Canada, la Garde côtière canadienne, qui sont titulaires de postes de niveaux EG-6 et EG-7 et de GT-6 à GT-8 énumérés ci-dessous et possédant les qualités précisées **au point 3** sont admissibles aux indemnités provisoires énumérées ci-dessous.

3.
 - i. Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés, **Exigences et soutien de la Flotte** et l'approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances de **l'un des éléments suivants** : la conception, de la construction, ~~de l'exploitation~~ ou de l'entretien de navires attestés par un certificat **de génie compétence maritime, un certificat d'électricien maritime de la garde côtière canadienne** ou un ~~diplôme~~/diplôme d'étude postsecondaires/**diplôme dans une discipline technique applicable à leurs fonctions (par exemple, électricité, mécanique, architecture navale, etc.) et une vaste expérience sur le terrain maritime.**, ~~ou des certificats de compétence en sécurité maritime de mécanicien de marine de Transports Canada ou d'électricien de marine de la Garde côtière canadienne, combiné avec une vaste expérience dans le domaine.~~

 - ii. **Les conditions énumérées au point 3 i) ne s'appliqueront qu'aux employés qui ont commencé à travailler après la date de signature de la présente convention ou qui n'étaient pas en réception de cette indemnité avant cette date. Les employés qui ont commencé à travailler et qui recevaient cette indemnité avant la date de signature de la présente convention auront droit à une indemnité provisoire conformément aux critères énumérés au sous-paragraphe 3 iii).**

 - iii. **Les employés qui travaillent à la Garde côtière canadienne pour les Services techniques intégrés et l'approvisionnement de navires qui doivent posséder dans l'exercice de leur fonction des connaissances de la conception, de la construction, de l'exploitation ou de l'entretien de navires attestés par un certificat de compétence maritime ou un diplôme/diplôme d'étude postsecondaires, les certificats de compétence de mécanicien de marine de Transports**

Canada ou d'électricien de marine de la Garde côtière canadienne, combiné avec une vaste expérience dans le domaine.

4. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés seront admissibles le à une indemnité provisoire dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- i. Cette indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Postes	Paiements mensuels
EG-06	483 \$ 541 \$
EG-07	370 \$ 415 \$
GT-06	570 \$ 639\$
GT-07	529 \$ 593 \$
GT-08	353 \$ 395 \$

- ii. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

6. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

APPENDICE X

PROTOCOLE D'ACCORD À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG) AUX HÔPITAUX NORWAY HOUSE ET PERCY E. MOORE À L'EMPLOI DE SANTÉ CANADA

(...)

2. Les employé-e-s qui travaillent à Santé Canada aux hôpitaux Norway House et Percy E. Moore et qui sont titulaires de postes du groupe EG et qui exécutent les fonctions de postes de technologues de laboratoire et de rayon-x, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- a. ~~À compter du 22 juin 2013,~~ Les employé-e-s du groupe EG qui exécutent les fonctions de postes susmentionnées, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle: Soutien technologique et scientifique (EG)

Postes	Indemnité annuelle
Technologue de laboratoire	5 000 \$ 7 000 \$
Technologue de rayon-x	5 000 \$ 7 000 \$

- c. L'indemnité annuelle susmentionnée de fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.

(...)

APPENDICE Z**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT COMME AGENTS DES PÊCHES**

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- a. Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions du poste susmentionné, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3 534 \$ 6 500 \$
GT-03	3 534 \$ 6 500 \$
GT-04	3 534 \$ 6 500 \$
GT-05	3 534 \$ 6 500 \$

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

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

APPENDICE AA**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
TECHNICIEN DIVERS (GT) TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE
LA LOI À ENVIRONNEMENT CANADA**

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
- a. Les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'agent-e-s d'application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs d'agent-e de la paix à Environnement Canada, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
 - b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité annuelle
GT-02	3 534 \$ 6 500 \$
GT-03	3 534 \$ 6 500 \$
GT-04	3 534 \$ 6 500 \$
GT-05	3 534 \$ 6 500 \$
GT-06	3 534 \$ 6 500 \$
GT-07	3 534 \$ 6 500 \$

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

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

APPENDICE BB

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DANS LES
INSTALLATIONS DE MAINTENANCE DE LA FLOTTE OU L'AUTORITÉ TECHNIQUE
DE LA FORMATION, DE LA DIRECTION DE L'ASSURANCE QUALITÉ OU LE 202E
DÉPÔT D'ATELIERS AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Services techniques (TC) pour l'exécution de leurs fonctions.

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle **payable aux deux (2) semaines**, dont le montant et la condition sont établie ci-après :
 - a. Les employé-e-s qui exécutent des fonctions dans une installation de maintenance de la flotte ou à l'autorité technique de la formation ou au 202e dépôt d'ateliers au ministère de la Défense nationale et ~~seront admissible à recevoir une indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;~~
 - b. **Les employé-e-s du groupe TI auxquels l'appendice A-1 ne s'applique pas, qui exercent des fonctions à la Direction de l'assurance qualité.**
 - c. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Postes	Indemnité annuelle
Tous les groups et niveaux	\$2,500 \$2,800

3. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
(...)

6. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

APPENDICE CC

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS UN CENTRE CONJOINT DE COORDINATION DES OPÉRATIONS DE SAUVETAGE (JRCC) OU UN CENTRE SECONDAIRE DE SAUVETAGE MARITIME (MRSC) OU SUR AÉROGLISSEURS

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT travaillant à la Garde côtière canadienne, qui exécutent les fonctions de coordonnatrices et coordonnateurs ou superviseur(e)s de recherche et de sauvetage et qui sont spécialistes en sauvetage (SS) dans un centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage ou un centre secondaire de sauvetage maritime;
 - a. qui sont tenus dans l'exercice de leurs fonctions de posséder des connaissances et une vaste expérience en ce qui a trait à la navigation maritime, aux opérations de navire, à la stabilité des navires, à la météorologie, à la construction navale ainsi qu'à la planification et à la coordination en recherche et sauvetage; et
 - b. qui sont titulaires des certificats de compétence maritime émis par Transports Canada ou la Garde côtière canadienne.

3. Les parties conviennent que les employés du groupe GT travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes :
 - a. qui sont qualifiés pour travailler à bord d'un aéroglisseur et
 - b. qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par Transports Canada ou la Garde côtière canadienne.

4. Les parties conviennent que les employés du groupe EG travaillant sur un aéroglisseur seront éligibles à l'indemnité annuelle des montants suivants et sous réserve des conditions suivantes :
 - a. qui possèdent une certification d'ingénieur d'aéroglisseur de classe 1 et
 - b. qui sont titulaire des certificats de compétence maritime émis par Transports Canada ou la Garde côtière canadienne.

5. L'indemnité annuelle est versée conformément au tableau suivant :

Postes	Indemnité annuelle
Tous les niveaux des groupes GT et EG	\$5,354 \$5,998

6. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

(...)

9. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

APPENDICE DD

**PROTOCOLE D'ENTENTE À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS-ES DU GROUPE
INSPECTION TECHNIQUE (TI) TRAVAILLANT EN TANT QU'AGENT DES
AFFAIRES DU TRAVAIL À EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
(EDSC) ET INSPECTEURS DE LA SÉCURITÉ DES CABINES À TRANSPORTS
CANADA (TC)**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes **spécifiques** du groupe Inspection technique (TI) à **EDSC et TC pour l'exécution de leurs fonctions.** ~~au niveau TI-05 et TI-06 travaillant à Emploi et Développement social Canada (EDSC)~~
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes **spécifiques** ~~TI à EDSC,~~ seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle, **payable aux deux (2) semaines**, dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Les employé-e-s du groupe TI **aux niveaux TI-05 et TI-06 travaillant comme agent des affaires du travail à Emploi et Développement social Canada; et**
 - b. **Les employé-e-s du groupe TI aux niveaux TI-06 et TI-07 travaillant comme inspecteurs de la sécurité des cabines/SST ou chefs d'équipe technique titulaires d'une délégation de pouvoir ministérielle en vertu de la partie II du Code Canadien du travail à Transports Canada, auxquels l'Appendice A-1 de s'applique pas.** ~~qui exécutent les fonctions du poste susmentionné, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle, payable aux deux (2) semaines;~~
 - c. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Indemnité annuelle - Inspecteur techniques (TI)

Postes	Indemnité annuelle
TI-05	3 534 \$ 5,500 \$
TI-06	3 534 \$ 5,500 \$
TI-07	5,500 \$

- d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
- (...)
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

APPENDICE EE**PROTOCOLE D'ENTENTE À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS-ES DU GROUPE
INSPECTION TECHNIQUE (TI) TRAVAILLANT À MESURES CANADA ET À LA
COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS**

(...)

2. Les parties s'entendent que les employé-e-s qui sont titulaires de postes TI à Mesures Canada et à la Commission canadienne des grains, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a. Les employé-e-s du groupe TI qui exécutent les fonctions de postes susmentionnés, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Indemnité annuelle - Inspecteur techniques (TI) à Mesures Canada

Postes	Indemnité annuelle
TI-03	3 534 \$ 5,500 \$
TI-04	3 534 \$ 5,500 \$
TI-05	3 534 \$ 5,500 \$
TI-06	3 534 \$ 5,500 \$
TI-07	3 534 \$ 5,500 \$

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

(...)

5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin ~~2024~~ **2025**.

NOUVEL APPENDICE “XX”**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT À LA
DIRECTION DE LA NAVIGABILITÉ AÉRIENNE ET SOUTIEN TECHNIQUE (DAST)
AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE**

1. L'employeur s'engage à verser une indemnité annuelle aux titulaires de postes du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) aux niveaux EG-06 et EG-07 pour l'exécution de leurs fonctions.
2. Les parties s'entendent que les employé-e-s seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - b. Les employé-e-s qui exécutent les fonctions Vérificateurs de navigabilité en vertu de la *Loi sur l'aéronautique* aux DAST, seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines.
 - c. L'indemnité sera versée conformément au tableau suivant :

Postes	Indemnité annuelle
EG-06	\$3,960
EG-07	\$3,960

- d. L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employé-e-s à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 21 juin 2025.

APPENDICE GG**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DU GROUPE OCCUPATIONNEL ET LA RÉFORME DE CLASSIFICATION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES TECHNIQUES (TC)**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services techniques.

Nonobstant le fait que la classification est sous l'autorité exclusive de l'employeur tel que prévue à la Loi sur la gestion des finances publiques, l'employeur s'engage à tenir une consultation sérieuse avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la revue et de la conception de la structure du groupe occupationnel TC, suivi d'une consultation sérieuse relativement à la réforme de la classification, relativement au développement de normes d'évaluation des emplois pour le groupe occupationnel TC.

Une consultation sérieuse sur la réforme de la classification comprendra une consultation du développement des normes d'évaluation des emplois, lesquelles reflèteront et mesureront d'une manière exempte de toute distinction quant au sexe, le travail est effectué par les employés du groupe occupationnel TC. Elle inclura également un dialogue continu concernant le fait de donner aux employés une description de tâches complète et courante, détaillant les responsabilités spécifiques du poste.

Les parties s'entendent que la consultation sérieuse sur le développement des normes d'évaluation des emplois aura lieu dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Les nouvelles normes d'évaluation des emplois devront être complétées au plus tard le 31 mars ~~2024~~ 2024 dans le but de négocier les échelles de salaires pour ces normes d'évaluation des emplois dans une convention collective subséquente.

Les nouvelles normes d'évaluation des emplois sont assujetties à l'approbation du Conseil du Trésor. Tous changements subséquents nécessaires au certificat d'accréditation afin de mettre en œuvre les normes seront assujetties à l'approbation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public.

APPENDICE KK**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'EXAMEN CONJOINT DE
L'APPENDICE C APPLICABLE AUX AGENTS DES PÊCHES DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS (GT) AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME DU
MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS (MPO)**

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue lors des négociations concernant un examen conjoint de l'appendice C applicable aux agents des pêches affectés à la surveillance maritime du MPO.~~

~~Il est reconnu que les agents des pêches qui sont affectés à la surveillance maritime du MPO se voient attribuer des tâches à bord d'un navire en mer pour une période de deux (2) semaines et que pendant cette période, ils sont rémunérés 9,5 heures par jour pendant leur fonction de surveillance.~~

~~Il est également reconnu que la fonction de surveillance peut être à bord d'un aéronef et que le MPO prévoit de commencer à utiliser des aéronefs long-courrier, ce qui pourrait avoir une incidence sur les heures de travail des agents des pêches qui exercent des fonctions de surveillance depuis les airs, étant donné que ces aéronefs seront en mesure de voler jusqu'à dix (10) heures par rapport à la capacité actuelle de voler seulement pendant cinq (5) à six (6) heures avant de devoir faire le plein.~~

~~Les parties conviennent que des représentants du MPO et de l'Alliance travailleront ensemble pour examiner l'appendice C dans son ensemble et discuteront plus spécifiquement :~~

- ~~• du nombre moyen d'heures travaillées par les agents des pêches affectés à la surveillance maritime pour assurer une bonne représentation du travail réel effectué lors de la fonction de surveillance et de la fonction de police;~~
- ~~et~~
- ~~• l'applicabilité du congé pour employé-e en déplacement à ce groupe d'employés~~

~~pour de faire des propositions aux parties pour éclairer la prochaine ronde de négociation. Le comité se réunira au plus tard cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective.~~

APPENDICE LL**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UNE ÉTUDE CONJOINTE SUR LES MÉCANISMES DE SOUTIEN POUR LES EMPLOYÉS**

~~Le présent protocole d'entente a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employés de l'unité de négociation des Services techniques (TC) fondamentalement exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des éléments explicites et dérangeants, et / ou des situations potentiellement menaçantes.~~

~~Les parties conviennent d'établir un comité mixte coprésidé par un représentant de chaque partie, qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective pour se consulter et s'entendre sur les termes de référence pour guider l'étude.~~

~~L'étude s'appuiera sur des recherches existantes et / ou d'autres sources d'informations déterminées par le comité afin de :~~

- ~~• identifier les postes au sein de l'unité de négociation fondamentalement exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des éléments explicites et dérangeants, et / ou des situations potentiellement menaçantes qui peuvent nécessiter des mécanismes de soutien en matière de santé mentale des employés;~~
- ~~• identifier les besoins spécifiques de mécanismes de soutien;~~
- ~~• identifier et documenter les pratiques prometteuses et exemplaires en ce qui concerne les mécanismes de soutien pour ces employés; et~~
- ~~• recommander comment mettre en œuvre les pratiques prometteuses et exemplaires identifiées par l'étude.~~

~~De plus, les parties exploreront les possibilités de mener ses travaux conjointement avec le groupe des Services des programmes et de l'administration (PA).~~

~~L'étude examinera les positions touchées dans :~~

- ~~• Transports Canada~~
- ~~• Bureau de la sécurité des transports du Canada~~
- ~~• Pêches et Océans Canada~~
- ~~• Environnement et Changement climatique Canada~~
- ~~• Emploi et Développement social Canada~~
- ~~• Garde côtière canadienne~~
- ~~• Services aux Autochtones Canada~~
- ~~• Gendarmerie royale du Canada~~

- ~~• Autres ministères ou organismes de l'administration publique centrale acceptés par les deux parties.~~

~~L'étude doit être complétée au plus tard le 20 juin 2022. Le présent protocole peut être prolongé d'un commun accord.~~