



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

## **ENTENTE DE PRINCIPE**

### **ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)**

#### **UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)**

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS  
SUIVANTES :

Pompiers	(FR)
Manœuvres et hommes de métiers	(GL)
Services divers	(GS)
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	(HP)
Services hospitaliers	(HS)
Gardiens de phare	(LI)
Équipages de navires	(SC)
Services d'imprimerie	(surveillants (PR(S)))



Dossier : 2121-SV-3

Le 1 mai 2023

## DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC – SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)

### 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 SV a conclu une entente de principe pour ses plus de 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.

Les membres de l'équipe de négo recommandent à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

La nouvelle convention collective couvre la période du 5 août 2021 au 4 août 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.

À compter du	Augmentations économiques	Totale
5 août 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>augmentation des taux de rémunération : 1,5 %</li> </ul>	1,5 %
5 août 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>augmentation des taux de rémunération : 3,5%</li> <li>rajustement salarial : 1,25 %</li> </ul>	4,75%
5 août 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>augmentation des taux de rémunération : 3,0 %</li> <li>rajustement salarial : minimum de 0,5% (voir les ajustements au marché ci-dessous)</li> </ul>	3,5% (minimum)
5 août 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>augmentation des taux de rémunération : 2,00 %</li> <li>rajustement salarial : 0,25 %</li> </ul>	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.

## **AJUSTEMENTS AU MARCHÉ POUR LE GROUPE SV**

Voici les ajustements au marché qui entreront en vigueur le 5 août 2023 pour les différents groupes :

- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-MAM : 3 %
- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-COI : 3 %
- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-VHE : 3 %
- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-MDO : 3 %
  - Pour les quatre (4) sous-groupes GL énumérés ci-dessus, les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 3 %, totalisent 15,39 % sur quatre ans.
- Pour tout le personnel du sous-groupe SC : 4 %
  - Les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 4 %, totalisent 16,51 % sur quatre ans.
- Pour tout le personnel du sous-groupe FR : 6 %
  - Les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 6 %, totalisent 18,75 % sur quatre ans.
- Pour tout le personnel du sous-groupe HP : 3 %
  - Les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 3 %, totalisent 15,39 % sur quatre ans.

Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour les groupes suivants :

- GL-EIM
  - GL-ELE
  - GL-PIP
  - GL-WOW
  - GL-AIM
  - GL-AMW
  - GL-GHW
  - GL-INM
  - GL-MAN
  - GL-MOC
  - GL-MST
  - GL-PCF
  - GL-PRW
  - GL-SMW
  - GS
  - HS
  - LI
  - PR(S)
- Pour les quatorze (14) autres sous-groupes GL, GS, HS, LI et PR(S), les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et le rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, totalisent 12,59 % sur quatre ans.

## **ARTICLE 27 – PRIME DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

Augmentation de 2,00 \$ à **2, 25 \$** l'heure, de la prime de fin de semaine seulement (**article 27.01; appendice B (GL), annexe E, 11.a; appendice D (HP), 5.01**).

## **ARTICLE 61 – INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ CORRECTIONNELLE**

L'indemnité de responsabilité correctionnelle pour des postes spécifiques passe de 2 000 \$ à 2 140 \$. Sa portée sera élargie pour inclure les membres travaillant dans les établissements de CORCAN.

## **ARTICLE 63 – MARCHANDISES DANGEREUSES**

Augmentation de l'indemnité pour la manipulation de marchandises dangereuses, qui passe d'une indemnité quotidienne de 3,50 \$ à une indemnité mensuelle de 75 \$.

## **APPENDICE A (FR), PRIME D'ANCIENNETÉ**

Les primes d'ancienneté pour les périodes de service dans la fonction publique ont augmenté comme suit (appendice A (FR), 5.01) :

- La prime d'ancienneté pour période de service de 5 à 9 ans passe de 833 \$ à 933 \$.
- La prime d'ancienneté pour période de service de 10 à 14 ans passe de 956 \$ à 1 071 \$.
- La prime d'ancienneté pour période de service de 15 à 19 ans passe de 1 103 \$ à 1 236 \$.
- La prime d'ancienneté pour période de service de 20 à 24 ans passe de 1 249 \$ à 1 399 \$.
- La prime d'ancienneté pour période de service de 25 à 29 ans passe de 1 395 \$ à 1 563 \$.
- La prime d'ancienneté pour période de service de 30 ans ou plus passe de 1 541 \$ à 1 726 \$.

APPENDICE B (GL), ANNEXE N : TECHNICIENS EN RÉFRIGÉRATION ET CVC, GL-MAM  
Augmentation de l'indemnité accordée aux techniciens en réfrigération et CVC (GL-MAM) admissibles, qui passe de 8 480 \$ à 9 500 \$.

## **ANNEXE E, NOUVELLES ANNEXES : PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE**

Les IAA (HS-PHS-07) qui sont affectés en permanence à des lieux de travail situés dans des communautés éloignées et isolées des Premières Nations ont droit à de nouvelles indemnités de recrutement et de maintien en poste.

Dès leur premier mois d'embauche, ces membres recevront une indemnité de 2 150 \$, puis une indemnité de 3 150 \$ à la fin de leur douzième mois d'embauche.

Après leur douzième mois de service continu ou non continu, les membres admissibles, précisés ci-dessus, recevront une indemnité annuelle de 5 300 \$ (441,67 \$ par mois).

## **APPENDICE F, ANNEXE B : PRIMES SUPPLÉMENTAIRES**

Augmentation de la prime supplémentaire accordée aux gardiens de phare non saisonniers, qui passe de 2 371 \$ à **2656 \$** pour les phares d'une et deux personnes salariées.

Augmentation de la prime supplémentaire accordée aux gardiens de phare non saisonniers, qui passe de 2 032 \$ à 2 276 \$, pour les phares de quatre personnes salariées.

## **APPENDICE G, ANNEXE G : INDEMNITÉ DE SPÉCIALISTE EN SAUVETAGE**

Augmentation de cette indemnité, qui passe de 175 \$ à 240 \$ par mois.

## **APPENDICE L — 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. 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 I — 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.

## **3. 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.

#### **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 30, 64 et Appendice A — 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 %.

Hausse du nombre de jours fériés payés pour les Pompiers, de onze (11) au nombre de jours prévu à l'article 32

##### **ARTICLE 46 — 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 40%) pour les rendez-vous avec un conseiller juridique, un parajuriste, un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel.

##### **ARTICLE 49 — CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

Le congé de deuil payé s'applique dorénavant au décès d'une tante ou d'un oncle.

## **ARTICLE 70 — DURÉE DE LA CONVENTION**

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 4 août 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 J — PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Financement supplémentaire pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et de leurs représentantes et représentants.

## **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 33 : Congés, généralités

Article 34 : Congé annuel payé

Appendice p : 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

**Modifications d'ordre administratif** à de nombreux articles pour corriger les renvois, les titres, les coquilles et les références désuètes.

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 4 août 2025.

Votre équipe de négociation :

Satinder Bains	Kristina Maclean
Serge Desbiens	Brent McInnis
Jason Elder	
Bert Farwell	
Marcelo Lazaro	
Darren Pacione, Agent de recherche (AFPC)	
Mathieu Brûlé, Négociateur (AFPC)	

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

Sincèrement,



Chris Aylward  
Président National

cc. 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 bureau r/gionaux – 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 PRINCIPLE 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.

## TAUX DE RÉMUNÉRATION

### Taux de rémunération (augmentations économiques générales) :

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

### 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

**DURÉE**

EB :

63.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin **2025** ~~2024~~.

PA :

68.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin **2025** ~~2024~~.

TC :

68.01 La présente convention vient à expiration le 21 juin **2025** ~~2024~~.

SV :

70.01 La présente convention vient à expiration le 4 août, **2025** ~~2024~~.

**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)**

**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

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) 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 numération 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

### 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 2021 **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

### 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
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**

### **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.

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

- 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*.
- Ce cadre de référence intégrera les principes suivants :
  - 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.

- 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.
- 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.
- 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

- 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.
- 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.
- 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 DE L'EXPLOITATION  
(SV)**

**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 POUR LE GROUPE  
SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)**

**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), et qui s'appliquent au groupe SV, 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. Les augmentations des taux de rémunération et la durée, tel qu'indiquées à l'**Annexe A**.

3. Les modifications aux dispositions suivantes, telles qu'identifiées à l'**Annexe B** :

- Article 27 : primes de poste et de fin de semaine
- Article 29 : heures supplémentaires
- Article 46 : congé payé pour obligations familiales
- Article 49 : congé de deuil payé
- Article 61 : indemnité de responsabilité correctionnelle
- Appendice « A » – Pompiers (prime d'ancienneté)
- Appendice « B » – Manœuvres et hommes de métier – Annexe « E » : Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employé-e-s de canaux » (prime de fin de semaine)
- Appendice « B » – Manœuvres et hommes de métier – Annexe « N » : Indemnité provisoire annuelle pour les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM
- Appendice « E » – Nouvelle annexe - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services hospitaliers : indemnité de recrutement pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées
- Appendice « E » – Nouvelle annexe - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services hospitaliers : indemnité de maintien en poste pour les infirmières de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées
- Appendice « F » – Gardiens de phares (prime supplémentaire)
- Appendice « G » – Équipage de navires (Indemnités spéciales)
- Appendice « H » – Services d'imprimerie (Surveillants)

4. Tous les éléments convenus et signés dans le cadre des négociations font partie de cette offre globale, à moins d'avis contraire :

- Prime de surveillance – divers articles (remplacer les références à « prime de surveillant » à « prime de surveillance » dans la version française)
- Article 28 : horaire de travail variable (clarification sur le paragraphe d'exclusions)
- Article 32 : jours fériés payés (ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)
- Article 53 : congé d'études non payé (l'employeur répondra par écrit sur réception d'une demande écrite de l'employé)
- Article 63 : marchandises dangereuses (changement d'une indemnité quotidienne à une indemnité mensuelle)
- Article 65 : employé-e-s à temps partiel (augmentation du pourcentage de l'indemnité pour les jours fériés désignés)
- Appendice « A » - Pompiers – Jours fériés payés (au lieu d'un nombre spécifique de jours de remplacement, le nombre de jours fériés désignés s'alignera avec l'article 32)
- Appendice B – Manœuvres et hommes de métier (remplacer les références incorrectes au paragraphe « 2.07 » à la bonne référence « 1.07 »)
- Appendice G – Équipages des navires (supprimer la répétition erronée du langage dans la version française)
- Appendice G – Équipage des navires – supprimer l'annexe « K » (Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les régimes d'équipage et le personnel saisonnier assujettis à l'appendice « G »)

- Appendice G – Équipage des navires – Annexe I : Formation (l'employeur répondra par écrit sur réception d'une demande écrite de l'employé)
5. À moins d'indications contraires expressément stipulées, les parties acceptent que les changements apportés à la convention collective des SV ne résulteront pas en des paiements ou en des ajustements rétroactifs. Ils feront partie de la mise en œuvre de la convention collective sur une base prospective une fois signée. Pour une plus grande certitude, les changements liés à l'administration de la paye entreront en vigueur en fonction des échéanciers de mise en œuvre négociés à la table des enjeux communs.
  6. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Toutes les autres composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  7. L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada acceptent de retirer tous les autres éléments en suspens.
  8. À moins d'entente contraire convenues entre les parties pendant les négociations, les dispositions et les annexes actuelles dans la convention collective sont renouvelées.
  9. À moins d'entente contraire convenues entre les parties pendant les négociations, les dispositions de la convention collective ou les annexes qui sont expirés ou qui expireront d'ici la signature de la nouvelle convention collective des SV ne seront pas renouvelées et seront supprimées de la convention collective.
  10. 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.
  11. Les ententes de principe sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.



**ANNEXE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION ET DURÉE**

**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.

**Paie 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.

**Ajustements spécifiques au groupe SV :**

**Entrée en vigueur le 5 août 2023 :**

- Versement d'un ajustement de marché de 3% pour tous les employés dans le sous-groupe GL-MAM
- Versement d'un ajustement de marché de 3% pour tous les employés dans le sous-groupe GL-COI
- Versement d'un ajustement de marché de 3% pour tous les employés dans le sous-groupe GL-VHE
- Versement d'un ajustement de marché de 4% pour tous les employés dans le sous-groupe SC
- Versement d'un ajustement de marché de 6% pour tous les employés dans le sous-groupe FR
- Versement d'un ajustement de marché de 3% pour tous les employés dans le sous-groupe HP
- Versement d'un ajustement de marché de 3% pour tous les employés dans le sous-groupe GL-MDO
- 0.5 % qui sera appliqué à tous les des groupes suivants :

GL-EIM	LI
GL-ELE	PR(S)
GL-PIP	
GL-WOW	
GL-AIM	
GL-AMW	
GL-GHW	
GL-INM	
GL-MAN	
GL-MOC	
GL-MST	
GL-PCF	
GL-PRW	
GL-SMW	
GS	
HS	

**La mise en œuvre de ces rajustements sera faite conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'Appendice L – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.**

**ARTICLE 70 - DURÉE**

**70.01** La présente convention vient à expiration le 4 août, ~~2024~~**2025**.

## ANNEXE B

*Les parties conviennent que ces changements 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, 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 27

#### PRIME DE POSTE ET 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\$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

##### 27.02 Prime de fin de semaine

- a. L'employé-e qui travail pendant la fin de semaine reçoit une prime supplémentaire de **deux dollars et vingt-cinq cents (2,25\$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ou le dimanche.
- b. Paragraph (a) shall not apply to employees whose regular hours of work are scheduled from Monday to Friday.

## ARTICLE 28

### HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

#### Exclusions

Le présent article ne s'applique pas aux membres ~~des~~ **du** groupes FR, **à l'exception de ceux qui sont assujettis à l'article 2.02 de l'Appendice A, et du groupe LI**, ainsi que du groupe SC, à l'exception des employés assujettis à l'annexe « B » de l'appendice « G » (système de travail conventionnel).

**ARTICLE 29**  
**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires**

(...)

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c. Le présent paragraphe ne s'applique pas :
  - a. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.  
**ou**
  - b. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.**

## ARTICLE 32

### JOURS FÉRIÉS PAYÉS

#### 32.01

Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés 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**
- h. ~~g.~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. ~~h.~~ le jour du Souvenir;
- j. ~~i.~~ le jour de Noël;
- k. ~~j.~~ l'Après-Noël;
- l. ~~k.~~ un 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 (1er) lundi d'août;
- m. ~~l.~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

## ARTICLE 46

### CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

- a. 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 celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;**
- h. **Quarante pour cent (40%)** ~~vingt pour cent (20%)~~ des heures applicables précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

**ARTICLE 49**  
**CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

**49.03**

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

**49.03**

Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes **49.021** et **49.032**, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.



## ARTICLE 53

### CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

#### **53.02**

Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 53.01. **L'employeur s'efforce de répondre par écrit aux demandes de promotion professionnelle en temps opportun. S'il refuse, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.**

## ARTICLE 61

### 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.~~

**61.01 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, ou les Ateliers industriels en milieu communautaire de CORCAN.**

**61.02 La valeur de l'IRC s'élevait 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.**

## ARTICLE 63

### MARCHANDISES DANGEREUSES

Exception : le présent article ne s'applique pas au groupe GS.

#### 63.01

Un employées certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confié la responsabilité d'emballer, et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité **mensuelle de soixante-quinze dollars (75\$)** pour **chaque mois** ~~jour~~ où ils ou elles doivent emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, ~~jusqu'à concurrence de soixantequinze dollars (75 \$)~~ **et où** ~~pour chaque mois au cours duquel~~ il ou elle conserve cette certification.

**ARTICLE 65**  
**EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

**Jour fériés désignés**

**65.07** 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.

**APPENDICE A :**  
**POMPIERS**

**Prime d'ancienneté**

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

<b>Période de service dans la fonction publique</b>	<b>Somme annuelle</b>
<b>5 à 9 ans</b>	<del>833\$</del> <b>933\$</b>
<b>10 à 14 ans</b>	<del>956\$</del> <b>1,071\$</b>
<b>15 à 19 ans</b>	<del>1103\$</del> <b>1,236\$</b>
<b>20 à 24 ans</b>	<del>1,249\$</del> <b>1,399\$</b>
<b>25 à 29 ans</b>	<del>1,395\$</del> <b>1,563\$</b>
<b>30 ans ou plus</b>	<del>1,541\$</del> <b>1,726\$</b>

**Jours fériés payés**

Le paragraphe 6.01 ne s'applique pas et l'article 32 s'applique à l'employé-e qui remplit les fonctions de chef des pompiers, de sous-chef des pompiers, d'agent de formation, de prévisionniste d'incendies ou d'inspecteur de la prévention des incendies.

**6.01 Rémunération des jours fériés payés**

- a. Les jours fériés payés d'un exercice financier sont prévus pour toute l'année et des crédits de « jours de congé compensateur » établis. Chaque exercice financier est réputé comprendre ~~onze (11)~~ **douze (12) le nombre de jours fériés payés tel qu'indiqué à l'article 32.**
- b. L'employé-e choisit la méthode de règlement des jours de remplacement qu'il ou elle préfère. Ce choix se fait au 1er avril et reste valable pendant les douze (12) mois suivants.
- c. L'employé-e a le choix de l'une des méthodes suivantes de règlement des jours de remplacement :
  - i. paiement;
  - ii. congé compensateur;ou
  - iii. une combinaison de paiements et de congés compensateurs.
- d. L'employé-e informe l'employeur de son choix de la façon prescrite par ce dernier.
- e. Si l'employé-e ne fait pas le choix précité, la méthode de règlement est déterminée par l'employeur.
- f. Les jours de remplacement de l'employé-e qui choisit la méthode du congé compensateur sont prévus au calendrier dans l'exercice financier au cours duquel ils ont

été portés à son crédit. En fixant la date de ces congés, l'employeur, sous réserve des nécessités du service :

- i. fixe les jours de remplacement de l'employé-e aux dates demandées si la demande est présentée par écrit trente (30) jours à l'avance;
  - ii. fixe la date des autres jours de remplacement après consultation avec l'employé-e, si au 1er octobre l'employeur a été incapable de satisfaire à la demande de l'employé-e ou si ce dernier ou cette dernière n'en a pas fait, sous réserve qu'il ou elle présente à l'employeur un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours des dates fixées;
  - iii. nonobstant ce qui précède, accorde par accord mutuel les congés compensateurs demandés avec un préavis plus court.
- g. Des jours de congé compensateur peuvent être accordés comme prolongation du congé annuel ou comme jours de congé isolés et sont imputés sur les crédits de jours de congé compensateur à raison d'un (1) poste de travail pour un (1) jour.
- h. À la fin de chaque exercice financier, l'employé-e touche un paiement pour les jours de congé compensateur non utilisés à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération journalier.

**APPENDICE B :  
MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER**

**Durée du travail et heures supplémentaires**

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

- a. est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les postes du nouvel horaire exécutés par la suite sont rémunérés au tarif normal;
- b. conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré conformément au paragraphe **1.07 2.07**.

(...)

**1.07 Indemnité de rentrée au travail**

- a. L'employé-e qui rentre au travail après en avoir reçu l'instruction, un jour de repos touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour les heures réellement effectuées, ou une rémunération minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable. Le présent paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s qui ont été avisés de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires avant d'avoir terminé leur dernier poste prévu à l'horaire.
- b. L'employé-e qui rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire touche le plus élevé des deux (2) montants suivants : une rémunération pour le temps de travail réellement effectué ou une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux des heures normales.
- c. Le paiement minimum mentionné aux alinéas ~~2.07~~ **1.07a)** et b) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu de l'article 65.

**Annexe « B »: Prime de surveillance surveillant**

<b>Niveau de surveillance</b>	<b>Coordonnées de surveillance</b>	<b>Prime de surveillant surveillance exprimée en pourcentage du taux de base</b>
<b>1</b>	A1	4,0
<b>2</b>	B2	6,5
<b>3</b>	B3, C2	11,0
<b>4</b>	B4, C3, D2	15,0
<b>5</b>	B5, C4, D3, E2	19,0

<b>6</b>	B6, C5, D4, E3	22,5
<b>7</b>	B7, C6, D5, E4	26,0
<b>8</b>	C7, D6, E5	29,5
<b>9</b>	D7, E6	33,0
<b>10</b>	E7	36,5

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de **surveillance surveillant** :

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

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 8 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août 2017, un taux de rémunération de base de vingt-neuf dollars et treize cents (29,13 \$) tel qu'indiqué dans l'annexe « A-1 ». La prime de **surveillance surveillant** d'un dollar et quatre-vingt-neuf cents (1,89 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de six virgule cinq pour cent (6,5 %) (B2) par le taux de rémunération de base.

Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e-s qui exerce de la surveillance serait de trente et un dollars et deux cents (31,02 \$).

## **Annexe « E »: Conditions spéciales s'appliquant aux éclusiers, aux maîtrespontiers et aux employé-e-s de canaux**

### **11. Prime de poste et de fin de semaine**

#### a. Prime de poste

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

#### b. Prime de fin de semaine

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



## Annexe « N » : Techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM

1. L'appendice entre en vigueur à la date de signature de la convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM membres du groupe Services de l'exploitation (SV). L'employeur versera une indemnité provisoire annuelle de ~~huit mille quatre cents quatre-vingt dollars (8 480 \$)~~ **neuf mille cinq cents dollars (\$9,500)** aux techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exécutent les fonctions d'un technicien en réfrigération et CVC, GL-MAM.
2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM sont admissibles à une indemnité provisoire annuelle aux conditions suivantes :
  - i. L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM.
  - ii. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention collective.
  - iii. Un employé-e à temps partiel touche une indemnité provisoire proportionnelle.
  - iv. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.

**APPENDICE C :**  
**SERVICES DIVERS**

**Annexe « B » : Prime de surveillance surveillant**

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

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de **surveillance surveillant** :

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

**Annexe « C » : Prime de formation des détenus**

(...)

**Prime de formation des détenus applicable au taux de rémunération des employé-e-s qui exercent de la surveillance**

Par exemple, l'employé-e au maximum du niveau 5, aux coordonnées de surveillance B6 et à la cote de formation des détenus C1 recevrait, à compter du 5 août 2011, un taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance) de vingt-cinq dollars et trente-quatre cents (25,34 \$) comme établi à l'annexe « A ». La prime de **surveillance surveillant** serait de quatre dollars et quarante-trois cents (4,43 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance dix-sept virgule cinq pour cent (17,5 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). La prime de formation des détenus de deux dollars et cinquante-trois cents

(2,53 \$) serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de dix pour cent (10 %) (C1) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e en question serait de trente-deux dollars et trente cents (32,30 \$).

**APPENDICE E :  
SERVICES HOSPITALIERS**

**Annexe « B » : Prime de surveillance surveillant**

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

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de **surveillance surveillant** :

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

**“NOUVELLE” Annexe**

**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Alliance) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de l'exploitation : indemnité de recrutement pour les infirmières auxiliaires immatriculées (IAI) et les infirmières auxiliaires autorisées (IAA) de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées**

1.
  - a. **En vue d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement, l'employeur offrira une indemnité aux IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 à Services aux Autochtones Canada qui sont affectés de façon permanente dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2) pour l'exécution des fonctions des postes de IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 au sein du groupe des Services de l'exploitation**

2. Les parties conviennent que les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui exécutent les fonctions des postes identifiés ci-haut sont admissibles à une « indemnité de recrutement » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Selon l'appendice "L", Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective, les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui sont embauchés pour effectuer les fonctions des postes identifiés ci-dessus sont admissibles à recevoir l'indemnité de recrutement.
  - b. Un montant initial de deux mille cent cinquante dollars (2 150 \$) payable le mois où l'employé est embauché et un second versement de trois mille cent cinquante dollars (3 150 \$) payable après douze (12) mois.

	Dans le mois d'embauche	Douze (12) mois après l'embauche
HS-PHS-07	\$2,150	\$3,150

- c. L'employé est admissible pour le second versement de l'indemnité de recrutement qu'après avoir travaillé douze (12) mois, continus ou non, selon les critères d'éligibilité du paragraphe 1.a.
  - d. L'employé dont l'emploi prend fin avant la période de douze (12) mois mentionnés en (b) n'a pas droit au second versement.
  - e. Seuls les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
  - f. L'employé à temps partiel est versé les montants applicables indiqués ci-dessus prorata des heures de travail stipulées dans la lettre d'offre, en pourcentage des heures à temps plein.
  - g. L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du salaire de l'employé
3. Définitions
  - a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier (« remote community »).
  - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année (« isolated community »).
  - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
4. L'Alliance convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des HS-PHS IAI et IAA au niveau de Services aux Autochtones Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.

5. Un employé ne peut recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de maintien en poste prévue à l'appendice « E » NOUVELLE annexe au cours d'une même période de douze (12) mois.
6. Toute période pendant laquelle l'employé est affecté ou nommé temporairement à des fonctions ne comportant aucune responsabilité au sein ou dans l'égard des communautés de type 1 et 2 ne sera pas prise en compte dans la période d'éligibilité de 12 mois applicable pour le deuxième versement de cette indemnité.
7. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.
8. Un employé ne peut toucher la présente indemnité qu'une fois durant toute sa période d'emploi dans la fonction publique.

Ce protocole d'entente expire le 4 août 2025.

#### “NOUVELLE” Annexe

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Alliance) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de l'exploitation : indemnité de maintien en poste pour les infirmières auxiliaires immatriculées (IAI) et les infirmières auxiliaires autorisées (IAA) de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées

1.
  - a. En vue d'essayer de résoudre les problèmes de maintien du personnel en poste, l'employeur offrira une indemnité aux IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 à Services aux Autochtones Canada qui sont affectés de façon permanente dans les communautés éloignées ou isolées des Premières Nations (type 1 ou 2) pour l'exécution des fonctions des postes de IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 au sein du groupe des Services de l'exploitation
2. Les parties conviennent que les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui exécutent les fonctions des postes identifiés ci-haut sont admissibles à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
  - a. Selon l'appendice “L”, Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective, les IAI et IAA au niveau HS-PHS-07 qui exécutent les fonctions des postes identifiés ci-dessus sont admissibles à recevoir l'indemnité de recrutement payable aux deux (2) semaines.
  - b. L'employé est admissible à la présente indemnité une fois qu'il a travaillé douze (12) mois, continus ou non, au cours desquelles ils ont exercé les fonctions des postes identifiés ci-dessus.
  - c. L'employé reçoit l'allocation mensuelle pour tout mois au cours duquel il remplit les conditions d'éligibilité visées au paragraphe 1 a.

	Montant annuel	Montant mensuel
HS-PHS-07	\$5,300	\$441.67

- d. L'indemnité de recrutement stipulée ci-dessus ne fait pas partie du salaire de l'employé.
- e. L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la mise en œuvre de ce protocole d'entente.
- f. Seuls les employés à temps plein nommés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de douze (12) mois ou plus sont admissibles.
- g. L'employé à temps partiel est versé les montants applicables indiqués ci-dessus prorata des heures de travail stipulées dans la lettre d'offre, en pourcentage des heures à temps plein.

### 3. Définitions

- a. « Communauté éloignée (type 1) » désigne une communauté où il n'y a pas de vols réguliers, où ne sont offerts que des services minimaux de téléphone et de radio et où il n'y a aucun accès routier (« remote community »).
  - b. « Communauté isolée (type 2) » désigne une communauté où il y a des vols réguliers, de bons services téléphoniques mais pas d'accès routier durant toute l'année (« isolated community »).
  - c. On peut trouver la liste des communautés éloignées et isolées dans le Système d'augmentation des tâches communautaires (SATC) de Services aux Autochtones Canada.
4. L'Alliance convient que l'employeur peut accorder la présente indemnité à des HS-PHS IAI et IAA au niveau de Services aux Autochtones Canada lorsque l'employeur croit avoir besoin de le faire.
5. Un employé ne peut pas recevoir à la fois la présente indemnité et l'indemnité de recrutement prévue à l'appendice « E » NOUVELLE annexe : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (ci-après appelé l'Alliance) à l'égard de l'unité de négociation du groupe des Services de l'exploitation : indemnité de recrutement pour les infirmières auxiliaires immatriculées (IAI) et les infirmières auxiliaires autorisées (IAA) de Services aux Autochtones Canada dans des communautés éloignées ou isolées au cours d'une même période de douze (12) mois.
6. L'employé nommé ou affecté temporairement à un poste ne comportant aucune responsabilité dans des communautés de type 1 ou 2 ou à l'égard de telles communautés perd l'indemnité pour la durée de la nomination ou de l'affectation.
7. L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les jours où il est suspendu ou en congé non payé.

Ce protocole d'entente expire le 4 août 2025.

## APPENDICE F

### GARDIENS DE PHARES

#### Annexe "B" : Rajustement des taux de rémunération

##### Prime supplémentaire

- a. La prime supplémentaire suivante est versée à chaque gardien de phare:

##### Phares non saisonniers

1. Phares à 1 et 2 employé-e-s: \$2,656374
2. IPhares à 4 employé-e-s: \$2,276032



## **APPENDICE G : ÉQUIPAGES DE NAVIRES**

### **Annexe “G” : indemnités spéciales**

#### **Indemnité de spécialiste en sauvetage**

L'employé-e qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de **deux cent quarante dollars (240 \$)** ~~cent soixante-quinze dollars (175 \$)~~ chaque mois où il ou elle reste qualifié à ce titre et au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer où l'employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

(...)

#### **Indemnité pour abordage armé**

L'employé-e qualifié touche une indemnité mensuelle de cent soixante-quinze dollars (175 \$) chaque mois au cours duquel il ou elle est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'employeur peut lui demander de participer à un abordage armé.

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

### **Annexe « I » : Formation**

La présente annexe s'applique à la formation des employé-e-s visés aux annexes C, D et E.

#### **Définition**

Par formation, on entend toute activité que l'employeur juge nécessaire pour aider l'employé-e à s'acquitter des fonctions qui lui ont été attribuées.

Les activités suivantes sont considérées comme des activités de formation :

- a. un cours donné par l'employeur,
- b. un cours offert par une maison d'enseignement reconnue,
- c. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'employé-e.

**L'employeur répondra par écrit aux demandes de promotion professionnelle en temps opportune. S'il refuse, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.**

La formation peut être à court terme ou à long terme. La formation à court terme ne dépasse pas vingt-huit (28) jours, tandis que la formation à long terme dépasse vingt-huit (28) jours.

### **Formation à long terme**

Pendant la formation à long terme, l'employé-e cesse temporairement d'être assujéti à son régime de travail, et il ou elle est rémunéré conformément à l'annexe « B ».

### **Autre**

L'employé-e en formation visé à l'annexe « B » est rémunéré au taux normal pendant la formation prévue.

On rembourse à l'employé-e en formation toutes ses dépenses de voyage raisonnables.

### **~~ANNEXE « K » : PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES RÉGIMES D'ÉQUIPAGE ET LE PERSONNEL SAISONNIER ASSUJETTIS À L'APPENDICE « G »~~**

~~Les parties conviennent d'établir un comité mixte composé de représentants de chaque partie. Le comité, qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention, doit :~~

~~réviser les enjeux liés aux systèmes d'équipage définis selon les annexes « B », « C », « D » et « E » de la présente convention;~~  
~~-et~~

~~étudier les options visant à couvrir la période hors-saison du personnel saisonnier qui travaille selon un régime d'équipage tel que défini aux annexes « B », « C » et « D » de la présente convention.~~

~~Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties dans les dix-huit (18) mois qui suivront sa première (1<sup>re</sup>) réunion.~~

~~Chaque partie assumera ses frais.~~