



Treasury Board of Canada  
Secretariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR**  
**POUR MODIFIER**  
**LA CONVENTION COLLECTIVE DU GROUP**  
**SERVICES TECHNIQUES (TC)**

**27 AVRIL 2007**

**CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**

**Canada**

## INTRODUCTION

Sous toutes réserves, on trouvera ci-joint les propositions de l'Employeur en vue de négocier une convention collective pour tous les employé-e-s membres de l'unité de négociation Services techniques.

L'Employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions relativement aux revendications du syndicat.

L'Employeur propose en outre que les articles de la convention qui ne seront pas réglés à titre de propositions des parties soient reconduits sous réserve des modifications grammaticales nécessaires par souci d'uniformité avec les autres articles dont on aura finalement convenu.

Les modifications proposées du libellé existant sont indiquées **en caractère gras**. Lorsque l'abolition de texte est proposée, les mots sont rayés « — »

## GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

1. simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est utile;
2. revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives.
3. discuter de l'administration de la paye

## CHANGEMENT DE FRACTIONS À DÉCIMALES

sept et demi ( $7 \frac{1}{2}$ ) par sept virgule cinq (7,5)

trente-sept et demi ( $37 \frac{1}{2}$ ) par trente-sept virgule cinq (37,5)

**ARTICLE 2****INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

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

« **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :

- a) dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,  
  
ou
- b) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept **virgule cinq (7,5) heures et demie (7 1/2) au tarif normal** par jour **dans le même poste** ou trente-sept **virgule cinq (37,5) heures et demie (37 1/2) au tarif normal** par semaine **dans le même poste**, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,  
  
ou
- c) dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept **virgule cinq (7,5) heures et demie (7 1/2)** par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 25.10 à 25.13), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien **au tarif normal dans le même poste** ou d'une moyenne de trente-sept **virgule cinq (37,5) heures et demie (37 1/2) au tarif normal** par semaine **dans le même poste**,

~~« **tarif et trois quarts** » signifie une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three quarters);~~

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

**7.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, **telle que modifiées de temps à autres**, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à **l'annexe H au paragraphe 113b)** de la *LRTFP*.

**7.02** Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978, **telle que modifiées de temps à autres**.

**7.03** **Toutes** 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.

Supprimer a) et b)

**7.04** Les griefs découlant des directives ~~ci-dessus~~ **du CNM** devront être présentés conformément au paragraphe 18.01 ~~de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs~~ de la présente convention.

**ARTICLE 9****RECONNAISSANCE SYNDICALE**

**9.01** L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par ~~la~~ **l'ancienne** Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 juin 1999 à l'égard des employés du groupe Services techniques (classifiés actuellement en conformité avec les normes de classification Dessin et illustrations (DD), Soutien technologique et scientifique (EG), Techniciens divers (GT), Photographie (PY), Inspection des produits primaires (PI) ou Inspection technique (TI)).

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

**Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 23 du paragraphe 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique**

**14.01** ~~Lorsque les~~ **Sous réserve** des nécessités du service ~~le permettent,~~ lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la *LRTFP* alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la *LRTFP*, l'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

**Séances d'une commission d'arbitrage, d'un bureau de conciliation ~~une commission de l'intérêt public~~ et lors d'un mode substitutif de règlement des différends**

**14.04** ~~Lorsque les~~ **Sous réserve** des nécessités du service ~~le permettent,~~ l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, ~~un bureau de conciliation~~ **une commission de l'intérêt public** ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

**14.05** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par ~~un bureau de conciliation~~ **une commission de l'intérêt public** ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

**ARTICLE 16****GRÈVES ILLÉGALES**

**16.01** La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusqu'au et y compris le licenciement **aux termes de l'alinéa ~~11(2)(f)~~ 12(1)(c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*** pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

**ARTICLE 17****MESURES DISCIPLINAIRES**

**17.01** Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa ~~11(2)(f)~~ **12(1)(c)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

**ARTICLE 18****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

Remplacer l'article existant par ce qui suit :

**18.01** En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le CNM de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM.

**18.02** Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la *LRTFP*, les délais prévus au présent article sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

**18.03** Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

**18.04** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

**18.05** Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 18.07, 18.24 et 18.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postale et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

**18.06** Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

**Griefs individuels**

**18.07** L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a) **l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,**  
  
et
- b) **remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.**

#### **18.08 Présentation des griefs**

- (1) **Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'employé-e peut présenter un grief s'il ou elle estime être lésé-e :**
  - a) **par l'interprétation ou l'application, à son égard :**
    - (i) **soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi, ou**
    - (ii) **soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;**
  - ou
  - b) **par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.**
- (2) **L'employé-e ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**
- (3) **Malgré le paragraphe (2), l'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.**
- (4) **L'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Alliance et d'être représenté-e par cette dernière.**
- (5) **L'employé-e qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.**
- (6) **L'employé-e ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis**

par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

- (7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

**18.09** La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a) le palier 1 -- premier (1<sup>er</sup>) palier de direction;
- b) les paliers 2 et 3, lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes – palier(s) intermédiaire(s);
- c) le palier final – l'administrateur général (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

**18.10** Représentants

- a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
- b) Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

**18.11** L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

**18.12** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.07 au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**18.13** L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

a) **s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e;**

**ou**

b) **si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 18.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.**

**18.14 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.**

**18.15 Lorsque l'Alliance représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à l'Alliance et à l'employé-e.**

**18.16 Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.**

**18.17 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.**

**18.18 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.**

**18.19 L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.**

**18.20 L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.**

**18.21 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.**

**18.22 Renvoi à l'arbitrage**

- (1) L'employé-e peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
- a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
  - b) une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
  - c) une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
- (4) Aucune disposition du paragraphe (1) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
- a) un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
  - ou
  - b) un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'employé-e qui a présenté le grief.

**18.23** Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée à l'alinéa 18.22(1)a), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Alliance.

**Griefs collectifs**

**18.24** L'Alliance peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

- b) remet à l'Alliance un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

### 18.25 Présentation d'un grief collectif

- (1) L'Alliance peut présenter un grief collectif au nom d'employé-e-s de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
- (2) Afin de présenter le grief, l'Alliance doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employé-e-s visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'employé-e ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
- (3) Le grief collectif doit se rapporter à des employé-e-s d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
- (4) L'Alliance ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (5) Malgré le paragraphe (4), l'Alliance ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (6) Si, relativement à toute question, un employé-e se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, l'Alliance ne peut l'inclure parmi les employé-e-s pour le compte desquel-le-s elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (7) L'Alliance ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (8) Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

**18.26 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :**

- a) **palier 1 – premier (1<sup>er</sup>) palier de direction;**
- b) **les paliers 2 et 3, lorsqu’il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes – palier(s) intermédiaire(s);**
- c) **le palier final – l’administrateur général (ou l’équivalent) ou son représentant autorisé.**

**18.27 L’Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l’Alliance le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l’adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.**

**18.28 L’Alliance a le droit de tenir des consultations avec l’Employeur au sujet d’un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.**

**18.29 Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l’Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle les employé-e-s s’estimant lésé-e-s sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l’omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.**

**18.30 L’Alliance peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :**

- a) **si elle est insatisfaite de la décision ou de l’offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l’Employeur à l’Alliance;**
- ou**
- b) **si l’Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 18.31, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où l’Alliance a présenté le grief au palier précédent.**

**18.31 L’Employeur répond normalement au grief de l’Alliance, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.**

**18.32 Lorsque la nature du grief est telle qu’une décision ne peut être rendue au-dessous d’un palier d’autorité donné, l’Employeur et l’Alliance peuvent s’entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.**

**18.33 L'Alliance peut retirer un grief adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.**

**18.34 Retrait d'un grief collectif**

- (1) L'employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Alliance qu'il ne désire plus y souscrire.**
- (2) L'Alliance fournit aux représentants de l'Employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).**
- (3) Une fois l'avis reçu par l'Alliance, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé-e.**

**18.35 Si l'Alliance néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.**

**18.36 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Alliance à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.**

**18.37 Renvoi à l'arbitrage**

- (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'Alliance peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.**
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.**
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.**

**Griefs de principe**

**18.38 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant de l'Alliance ou de l'Employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie, un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.**

**18.39 Présentation d'un grief de principe**

- (1) Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.**
- (2) L'Employeur ou l'Alliance ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'Employeur ou l'Alliance ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.**
- (4) L'Alliance ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.**
- (5) Pour l'application du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.**

**18.40 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de un (1) palier.**

**18.41 L'Employeur et l'Alliance désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.**

**18.42 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Alliance, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.**

**18.43 L'Employeur et l'Alliance répondent normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.**

**18.44 Tant l'Employeur que l'Alliance, le cas échéant peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.**

**18.45 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Employeur ou l'Alliance à**

**renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.**

#### **18.46 Renvoi à l'arbitrage**

- (1) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.**
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.**
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.**

#### **Arbitrage accéléré des griefs**

**18.47 Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :**

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.**
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.**
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.**
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.**
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.**
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTFP.**
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À**

**la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.**

- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.**

## ARTICLE 25

### DURÉE DU TRAVAIL

*À discuter : heures de travail en fonction de la fermeture temporaire de milieu de travail.*

#### Disposition de dérogation

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation PI (voir les dispositions de l'appendice « M »).

#### Généralités

**25.01** La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

**25.02** L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Alliance si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

**25.02** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.

#### Travail de jour

**25.04** Sous réserve du paragraphe **25.05**, **25.07** et 25.10 :

- a) la semaine de travail normale est de trente-sept **virgule cinq (37,5) heures et demie** (~~37 1/2~~),
- b) du lundi au vendredi **inclusivement**,
- c) réparties sur cinq (5) jours de sept **virgule cinq (7,5) heures et demie** (~~7 1/2~~) **consécutives** chacun, sauf la pause-repas,  
et
- d) est prévue à l'horaire ~~au cours d'une période de neuf (9) heures~~ située entre 6 h 00 et 18 h 00, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Alliance et l'Employeur.

#### **25.05 Horaire d'été et d'hiver**

Les durées du travail prévues à l'horaire hebdomadaire et à l'horaire journalier stipulées à l'alinéa 25.04a) peuvent être modifiées par l'Employeur, à la suite de consultations avec

l'Alliance, pour permettre de mettre en vigueur des heures d'été et des heures d'hiver, pourvu que le total annuel ne change pas.

### 25.06 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, déterminées de temps à autre par l'Employeur, l'employé-e a le droit de choisir et de demander à travailler suivant un horaire flexible, entre 6 h 00 et 18 h 00, qui ne lui sera pas refusé sans raison valable.

### 25.07 Horaire variable

- a) Nonobstant les dispositions ~~du présent article~~ **des paragraphes 25.04a) et c)**, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept **virgule cinq (37,5) heures et demie (37 1/2)** par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur.
- b) Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- c) **Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.11 à 25.14.**

### 25.08 Périodes de repos

Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas des employé-e-s qui ne font pas partie de l'exploitation. L'Employeur convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder des périodes de repos aux employé-e-s de l'exploitation.

**25.09** Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**, l'employé-e touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé-e conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

## Travail par poste

**25.10** Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- a) la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
  - (i) en moyenne trente-sept **virgule cinq (37,5) heures et demie (37 1/2)** par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,  
et
  - (ii) sept **virgule cinq** heures ~~et demie (7 1/2)~~ par jour.
- b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.
- c) Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :
  - (i) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,  
ou
  - (ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

- d) L'Employeur fait tout effort raisonnable :
  - (i) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
  - (ii) pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

- (iii) pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
  - (iv) pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;
  - (v) pour accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- e) Afin de poursuivre les pratiques actuelles relatives à la préparation des horaires des techniciens de la haute atmosphère, les dispositions prévues aux sous-alinéas 25.10 a)(ii) et d)(i) ne s'appliquent pas.
- f) Sous réserve des alinéas 25.10a) à 25.10e), les pratiques relatives à la préparation des horaires sont maintenues dans les domaines spécialisés comme suit :
- (i) les observateurs des glaces à bord des brise-glaces travaillent cinquante-six (56) heures par semaine,
  - (ii) les techniciens de la haute atmosphère ne travaillent pas moins de cinq (5) heures par poste.
- g) Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus dans le présent paragraphe. Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'Employeur et la majorité des employé-e-s touchés.

### **Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables**

**25.11** Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux alinéas 25.05b), 25.07 et 25.10g) sont stipulées aux paragraphes 25.11 à 25.14, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

**25.12** Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

### **25.13**

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept **virgule cinq** heures ~~et demie (7 1/2)~~; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept **virgule cinq** heures ~~et demie (37 1/2)~~ de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
- (i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
- (ii) La durée maximale des autres types d'horaire est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément à l'alinéa 25.05, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

**25.14** Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**

« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

b) **Nombre minimum d'heures entre les postes (sous-alinéa 25.10d)(i)**

Le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'applique pas.

c) **Échange de postes (paragraphe 25.03)**

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d) **Jours fériés désignés payés (paragraphe 32.05)**

- (i) Un jour férié désigné payé correspond à sept **virgule cinq (7,5)** heures ~~et demie (7 1/2)~~.
- (ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

e) **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

f) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64.07a) est convertie en heures.

g) **Prime de poste**

Les employé-e-s qui travaillent par postes et qui ont des horaires variables aux termes de l'appendice « D » de la présente convention, recevront une prime de poste conformément au paragraphe 27.01.

h) **Heures supplémentaires**

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

**ARTICLE 26****PRINCIPE DE POSTE****26.01**

- a) Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé-e serait admissible à une prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre ~~7h 00~~ **6 h 00** et 18 h 00 à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se rapporter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.

**ARTICLE 27****PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE****Dispositions exclues**

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.04 à 25.07 ou le paragraphe 25.04 de l'appendice « M ».

**27.01 Prime de poste**

L'employé-e qui travaille par postes **dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 25.10**, touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

**27.02 Prime de fin de semaine**

- a) L'employé-e qui travaille par postes **dont l'horaire est établi conformément au paragraphe 25.10**, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

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

*Remplacer l'article 28.01 existant par ce qui suit :*

**28.01 Généralités**

- a) **L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :**
- (i) **quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales,**
- et
- (ii) **quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.**
- b) **Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.**
- c) **Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.**
- d) **Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de disponibilité et les jours fériés désignés payés, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.**

**28.02 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail**

Sous réserve de l'alinéa 28.01a),

- a) **l'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée;**
- b) **si un employé-e reçoit l'instruction, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, soit celui des deux (2) moments qui se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail**

dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures au tarif normal;

- c) si un employé-e reçoit l'instruction à celui des deux (2) moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail, soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au tarif normal.

### **28.03 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos**

Sous réserve de l'alinéa 28.01a) :

- a) **l'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite;**
- b) **l'employé-e tenu de travailler au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés est rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées à compter du deuxième jour de repos.**

**28.04** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable :

- a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés, immédiatement disponibles,
- et
- b) pour donner aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

**28.05** L'Alliance a le droit d'avoir des consultations avec le sous-ministre ou son représentant toutes les fois qu'il est prétendu que les employé-e-s sont tenus d'effectuer un nombre déraisonnable d'heures supplémentaires.

**28.06** Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.

### **28.07 Indemnité de rappel au travail**

- a) Lorsque l'employé-e est tenu de ~~rentrer se~~ **présenter au travail selon l'horaire prévu** et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a ~~droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;~~ **touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivante :**
- i) **la rémunération des heures supplémentaires effectuées au tarif des heures supplémentaires applicables,**
  - ou**
  - ii) **une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois.**
- b) Le paiement minimum visé au sous-alinéa a) (ii) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel; ces derniers touchent un paiement minimum calculé conformément au paragraphe 63.05.
- c) **S'applique seulement aux groupes EG, DD, PY et PI**

Lorsqu'un employé-e rentre au travail selon les conditions énoncées au paragraphe 28.07a) et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- (i) **une indemnité à concurrence de 50 kilomètres par voyage (maximum de 100 kilomètres aller-retour) entre le lieu de travail et la résidence de l'employé-e** au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;
  - ou**
  - (ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.
- d) Sauf dans le cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

e) **S'applique seulement au groupe EG**

L'employé-e qui est tenu de se présenter à bord du navire en partance de son port d'attache en dehors de son horaire de travail habituel, et qui n'est pas tenu de travailler à bord quand il ou elle se présente, touche une indemnité égale à une (1) heure de rémunération au tarif normal.

f) **S'applique seulement au groupe EG**

Le présent article ne s'applique pas lorsque l'employé-e qui loge à bord du navire et qui n'est pas à son port d'attache se présente en vue du départ du navire conformément aux ordres d'appareillage affichées ou à d'autres instructions établies par le capitaine.

### 28.08 Frais de transport

(a) Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées en 28.02b) ou c) ci-dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées :

(i) **une indemnité à concurrence de 50 kilomètres par voyage (maximum de 100 kilomètres aller-retour) entre le lieu de travail et la résidence de l'employé-e** au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture;

ou

(ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

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

**28.10** Nonobstant les dispositions de la présente convention concernant le paiement du tarif double (2), les observateurs aérologiques sont rémunérés à tarif double (2) de la façon suivante :

a) pour toutes les heures effectuées en excédent des sept ~~heures et demie (7 1/2)~~ **virgule cinq (7,5) heures** qui dépassent la durée prévue à l'horaire d'une journée de travail normale;

- b) pour toutes les heures effectuées en excédent des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos, que la période de travail soit une période accolée ou non (ces jours sont indiqués sur les horaires de postes);
- c) pour toutes les heures effectuées un deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos (ces jours sont indiqués sur les horaires de postes);
- d) pour toutes les heures effectuées en excédent des heures de travail prévues à l'horaire un jour férié désigné.

### 28.11 Indemnité de repas

S'applique à tous les groupes, à l'exception du groupe PI

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement. **Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.**
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement. **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.**
- ~~e) 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) ~~Les indemnités de repas en vertu du présent Paragraphes 28.11a) et b) ne~~ s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

### 28.12 S'applique seulement au groupe PI

L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage :

- a) juste avant ses heures de travail régulières et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire,  
  
ou
- b) juste après ses heures de travail régulières,

reçoit dix dollars (10 \$) en remboursement des frais d'un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Lorsque l'employé-e effectue des périodes additionnelles de trois (3) heures supplémentaires ou plus accolées aux périodes prévues en a) et en b) ci-dessus, il ou elle reçoit dix dollars (10 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires consécutives de travail, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. L'employé-e dispose de temps libre payé, d'une durée raisonnable déterminée par la direction, pour prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

- c) Le ~~présent~~ paragraphe **28.12** ne s'applique pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

**28.13** Lorsqu'un entrepreneur décide de fermer son usine entre deux (2) jours fériés désignés payés ou entre un jour férié désigné payé et une fin de semaine afin d'accorder à ses employé-e-s une période de congé prolongée, on pourra obliger les inspecteurs résidents du ministère de la Défense nationale à travailler durant les mêmes jours de repos où les employé-e-s de l'entrepreneur travaillent au tarif normal et de prendre des jours de congé compensateur qui coïncideront avec la fermeture de l'usine.

#### **(28.12 Se trouve maintenant à l'article 29 – Disponibilité)**

#### **28.14 Rémunération en espèces ou sous forme de congé compensatoire payé**

- a) ~~Les heures supplémentaires~~ **La rémunération acquise aux termes du présent article** donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ~~ees heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé~~ **la rémunération peut être versée en congés compensatoires payés et être assujettie aux dispositions de l'article 37.**
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits sont acquis.
- c) ~~Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.~~
- d) ~~Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~

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

Les paragraphes 29.01, 29.02 et **29.03** ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.04.

**29.01** Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,  
ou
- b) un jour de repos **de l'employé,**  
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
  - (i) **la rémunération des heures supplémentaires effectuées au tarif des heures supplémentaires applicables,**  
ou
  - (ii) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable, **sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois;**  
  
à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(ii) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 63.06 de la présente convention collective.

(antérieurement article 28.12)

**29.02 L'employé-e appelé au travail qui travaille une période minimale de quinze (15) minutes à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'Employeur :**

(a) **un jour férié payé qui n'est pas un jour de travail prévu à l'horaire de l'employé-e,**

**ou**

(b) **un jour de repos de l'employé-e,**

**ou**

(c) **après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :**

(i) **une rémunération des heures supplémentaires effectuées au tarif des heures supplémentaires applicables;**

**ou**

(ii) **une rémunération équivalente à une (1) heure de salaire au ~~taux de rémunération horaire~~ tarif normal, ee-qui ne s'applique seulement que la première fois que un l'employé-e effectue du travail pendant au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e ~~commence à travailler~~ amorce le travail la première fois.**

**à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.**

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

**29.04** Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui loge à bord d'un navire et qui :

a) ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres d'appareillage affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine;

ou

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

### **29.05 Rémunération en espèces ou sous forme de congé compensatoire payé**

- a) ~~Les heures supplémentaires~~ **La rémunération acquise aux termes du présent article** donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ~~ees heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé~~ **la rémunération peut être versée en congés compensatoires payés et être assujettie aux dispositions de l'article 37.**
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits sont acquis.
- c) ~~Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.~~
- d) ~~Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~

**ARTICLE 30****DISPONIBILITÉ**

**30.01** Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit **promptement** disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

**30.02** L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre **promptement** au lieu de travail aussi rapidement que possible, **et dans un délai raisonnable établi par l'Employeur**, s'il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

**30.03** Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

**30.04** L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail touche la rémunération prévue au paragraphe 29.

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

**30.06**

a) **La rémunération acquise aux termes du présent article** ~~Les paiements mentionnés aux paragraphes 30.01 et 30.04 donnent~~ droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ~~ees paiements peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé~~ **la rémunération peut être versée en congés compensatoires payés et être assujettie aux dispositions de l'article 37.**

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

**ARTICLE 32****JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS****32.06 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié**

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail **selon l'horaire prévu et qui s'y présente** un jour férié désigné, touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.05.
  - ou
  - (ii) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable **sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois;**
- b) **Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa (a) (ii) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 63.05 de la présente convention collective.**

**32.10 Rémunération en espèces ou sous forme de congé compensatoire payé**

- a) **La rémunération acquise aux termes du présent article** ~~Les paiements mentionnés aux paragraphes 32.05 et 32.06 donnent~~ droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ~~ces paiements peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé~~ **la rémunération peut être versée en congés compensatoires payés et être assujettie aux dispositions de l'article 37.**
- b) ~~Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris à la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~

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

**34.03** Aux fins des paragraphes 34.02 et 34.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, auquel cas la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

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

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
  - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,  
  
et
  - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

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

#### **34.07 Rémunération sous forme de congé compensatoire payé**

- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, **ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e**, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être ~~sous la forme d'un~~ **versée en congés compensatoires payés et être assujettie aux dispositions de l'article 37.**
- b) ~~Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~

#### **34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement**

##### **Exclusions**

Les employé-e-s à qui l'Annexe I, Soutien Technologique et Scientifique, s'applique sont exclus de l'application du présent paragraphe.

- a) L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans un ~~année~~ **exercice financier**, a droit à quinze (15) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **soixante (60)** nuits additionnelles.
- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un ~~année~~ **exercice financier** et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est ~~aux alinéas 28.02c) et d)~~ **assujetti aux dispositions de l'article 37.**

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

**NOUVEL - ARTICLE 37**  
**CONGÉ COMPENSATOIRE**

**37.01**

- a) Sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de disponibilité et du travail accompli un jour férié désigné, peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) Le congé compensatoire est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c) **Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé en espèces, en tout ou en partie, une fois par exercice financier au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la date de la demande.**
- d) Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

**37.02 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé-e se voit accorder :**

- a) **un congé de deuil payé,**  
  
**ou**
- b) **un congé payé en raison de maladie sur présentation d'un certificat médical,**  
  
**la période de congé compensatoire ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé-e-s le demande et si l'Employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.**

Congé de maladie payé – supprimer 39.06

Congé de deuil payé - supprimer la référence au Congé compensatoire article 51.04

**ARTICLE 38****CONGÉ ANNUEL PAYÉ****Droit au congé annuel payé**

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

~~**38.04** Si, à la fin de l'exercice financier, les droits au congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit inférieure ou supérieure à une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi (1/2) journée supérieure.~~

**Établissement du calendrier des congés annuels payés**

*Supprimer l'article 38.05 existant par ce qui suit :*

**38.05**

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

**38.06** L'Employeur donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus, **modification** ou de l'annulation d'une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit.

**38.08 Report et épuisement des congés annuels**

- a) **Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent ~~soixante-deux~~**

~~virgule cinq (262,5)~~ **vint cinq (225)** heures, sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **vint cinq (225)** heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

- b)
- (i) Nonobstant l'alinéa a), au 21 novembre 2001 ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti-e à la présente convention, s'il ou elle a plus de deux cent ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **vint cinq (225)** heures de crédits de congé annuel accumulés acquis durant les années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulés devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e.
  - (ii) les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés seront reportés à l'année de congé annuel suivante.
  - (iii) Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.
- c) Le maximum de congés accumulés par l'employé-e sera réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'employé-e au cours de l'année de congé annuel.
- d) Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.
- e) **38.14**—Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuel précédente.

### Congé de cessation d'emploi

**38.10** Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé selon la

classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi. ~~sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.~~

**38.11** Nonobstant les dispositions du paragraphe 38.10, l'employé-e dont l'emploi cesse par suite d'un **licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la Loi sur la gestion des finances publiques**, ~~déclaration portant abandon de son poste pour abandon de poste~~, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 38.10, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il ou elle cesse d'être employé.

**38.12** ~~Sauf que, en cas de licenciement,~~ **Lorsque l'employé-e le demande**, l'Employeur **lui** accorde à l'employé-e les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais non utilisée avant la cessation de l'emploi, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences ~~de service~~ minimales **d'emploi continu** relatives à l'indemnité de départ.

### **Paiements anticipés**

#### **38.12—**

- (a) ~~L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.~~
- (b) ~~À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.~~

### **Annulation ou modification de la période de congé annuel**

**38.14** Lorsque l'Employeur annule ou déplace la période de congé annuel ou de congé d'ancienneté précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé-e à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. L'employé-e doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'Employeur.

**38.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct**

Malgré le paragraphe 38.10, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la ~~partie II de l'annexe I~~ **l'annexe V** de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**38.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un organisme distinct**

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

**38.18**

a) L'employé-e a droit une 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 38.02h).

**b) ~~Disposition transitoire~~**

~~À compter du 14 mars 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 38.02h), aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.~~

~~e) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 38.17a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 38.08 visant le report et épuisement des congés annuels.~~

**ARTICLE 39****CONGÉ DE MALADIE PAYÉ****39.01**

b) ~~L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue des postes et touche la rémunération d'au moins soixante quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.~~

**Attribution des congés de maladie**

**39.03** À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 39.02a).

**Pour plus de certitude, l'Employeur peut, en tout temps, demander un certificat médical, que l'employé-e obtiendra, ou solliciter un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé quant à la capacité de l'employé-e d'exercer tout ou partie de ses fonctions.**

**39.08** L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa ~~11(2)g~~ **12(1)(e)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 41.

## ARTICLE 42

### CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

**L'Employeur souhaite intégrer à la convention collective le libellé du protocole d'entente signé le 24 décembre 2005.**

#### **42.02 Allocation de maternité**

a) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération **ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son** pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

#### **42.04 Dispositions transitoires**

~~L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.~~

**ARTICLE 43****RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

**43.02** La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Dépendamment des circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical ~~indépendant~~ **auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé.**

**ARTICLE 44****CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

**L'Employeur souhaite intégrer à la convention collective le libellé du protocole d'entente signé le 24 décembre 2005.**

**44.02 Indemnité parentale**

- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération **ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son** ~~pendant qu'il ou elle reçoit une~~ indemnité parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- k) La période de versement de l'indemnité de maternité et de l'indemnité parentale combinée **et partagée** payables aux termes de la présente convention collective ne peut dépasser cinquante-deux (52) semaines.

**44.04 Dispositions transitoires**

~~L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.~~

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

**45.03** Sous réserve du paragraphe 45.02, **l'employé-e peut bénéficier d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes:**

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire ~~de manière à n'occasionner aucune interruption du service~~ **en tenant compte des nécessités du service.**

**Disposition transitoire**

**45.06** Supprimer

**ARTICLE 46**  
**CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT**

**Supprimer**

*À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.*

**ARTICLE 47**

**CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

**Supprimer**

*À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.*

**ARTICLE 49**  
**CONGÉ PERSONNEL**

**Supprimer**

*À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.*

**ARTICLE 51****CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

**51.02** Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à **une seule période de** congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs. **Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès.** Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

## ARTICLE 52

### CONGÉ POUR COMPARUTION

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

- (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation,~~

- (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,

- (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,

- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,

ou

- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

## ARTICLE 55

### CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

**55.01** L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- (a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- (b) **dans des circonstances exceptionnelles**, un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

## ARTICLE 57

### EXPOSÉ DES FONCTIONS

**57.01** Sur demande écrite, l'employé-e reçoit ~~un exposé complet et courant~~ **une copie de l'exposé officiel** de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

**ARTICLE 63****EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL****63.01 Définition**

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail **dans le même poste** est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 25, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

**Généralités**

**63.02** Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal **dans le même poste** par rapport à trente-sept **virgule cinq (37,5) heures et demie (37 1/2)**.

**63.04** Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours **au taux normal** ou trente-sept **virgule cinq (37,5) heures au taux normal dans le même poste et demie (37 1/2)** pendant la semaine.

**63.05 Indemnité de rentrée au travail**

Sous réserve des dispositions du paragraphe 63.04, lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à l'alinéa ~~31.01~~ **28.07a)** de la présente convention, et qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

**Jours fériés désignés**

**63.07** L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre ~~et un quart~~ **virgule deux cinq** pour cent (~~4 1/4~~ **4,25%**) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

**63.08** Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 32.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept ~~heures et demie (7 1/2)~~ **virgule cinq (7,5)** et au tarif double (2) par la suite.

**ARTICLE 64****INDEMNITÉ DE DÉPART****64.01****f) Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa ~~11(2)g~~ **12(1)e** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa ~~11(2)g~~ **12(1)d** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**64.02**

*À discuter*

**64.03 Nomination à un poste chez un employeur organisme distinct**

Nonobstant l'alinéa 64.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à ~~la partie II de l'annexe I V~~ de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à ~~la partie I de l'annexe I~~ **aux annexes I et IV** de ladite loi.

**ARTICLE 65**

**ADMINISTRATION DE LA PAYE**

**Ajouter le titre :**

**65.07 Rémunération d'intérim**

**ARTICLE 67****DURÉE DE LA CONVENTION**

- 67.01** ~~La durée de la présente convention collective vient à expiration le \_\_\_\_\_.~~  
~~ira de la date de sa signature jusqu'au 21 juin 2007.~~
- 67.02** Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.
- 69.03** **Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de signature.**

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

**APPENDICE « A »**

*L'Employeur désire discuter d'une nouvelle approche pour la rémunération.*

*L'Employeur souhaite discuter des notes sur la paie afin d'en consolider et d'en simplifier l'administration.*

**APPENDICE « B »**

**PROTOCOLE D'ACCORD**

**CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE**

**TECHNICIENS DIVERS, EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES**

**PÊCHES ET DES OCÉANS TRAVAILLANT DANS**

**UN ÉTABLISSEMENT PISCICOLE**

2.06 **Rémunération en espèces ou sous forme de congé compensatoire payé**

- a) Les paiements visés au présent appendice donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces paiements peuvent être ~~compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé~~ **versés en congés compensatoires payés et être assujetties aux dispositions de l'article 37.**
- b) ~~Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris à la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.~~

## APPENDICE « C »

## PROTOCOLE D'ACCORD

## CONCERNANT LES AGENTS DE PÊCHES DU GROUPE

## TECHNICIENS DIVERS, AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME,

## DU MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

L'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent pendant la durée de la présente convention collective, que les agents des pêches au service du ministère des Pêches et des Océans et affectés à la surveillance maritime travailleront en moyenne neuf **virgule cinq (9,5)** heures ~~et demi (9 1/2)~~ par jour pendant leur fonction de surveillance.

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

**Fonction de police**

Dans le cadre de la fonction de police, les dispositions des alinéas ~~28.01a) et b)~~ **28.02 et 28.03** concernant les heures supplémentaires s'appliquent. En calculant les crédits auxquels l'agent a droit, la durée de cette journée comprend les heures de la fonction de surveillance, neuf **virgule cinq (9,5)** heures ~~et demi (9 1/2)~~, et celles de la fonction de police (toutes les autres heures).

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

## APPENDICE « G »

## PROTOCOLE D'ACCORD

## APPLICABLE À CERTAINS EMPLOYÉ-E-S

## DU GROUPE TECHNICIENS DIVERS,

## EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

## 28.01 Rémunération des heures supplémentaires

- a) Tout employé-e qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires un jour de travail prévu à l'horaire a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée en sus de huit (8) heures.
- b) Sous réserve de l'alinéa 28.01b), tout employé-e qui est tenu de travailler durant un premier jour de repos a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) pour les huit (8) premières heures et à tarif double (2) par la suite.
- c) **Un employé-e tenu de travailler au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés est rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées à compter du deuxième jour de repos.**  
~~Tout employé-e qui est tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2). L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

**APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**

**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU Canada**

**CONCERNANT**

**UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

*L'Employeur aimerait discuter de ce projet.*

**APPENDICE « M »****DURÉE DU TRAVAIL****POUR LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE****INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES (PI)****25.05**

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

**25.10** Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de **quarante huit (48) heures** ~~sept (7) jours civils~~, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif normal majoré de moitié (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

**Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables**

**25.14** Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

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

**APPENDICE « N »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT**

**LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

*Supprimer*

**APPENDICE « P »**  
**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU Canada**  
**(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)**  
**À L'ÉGARD DES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE**  
**INSPECTION TECHNIQUE (TI)**

*L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions au sujet de cet appendice.*

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

*Supprimer*

## APPENDICE « S »

## CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT

## À CERTAINS TECHNICIENS D'ENTRETIEN D'AÉRONEF

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

*L'Employeur désire discuter ce paragraphe.*

**APPENDICE « T »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT**

**LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

*Supprimer (proposé à l'article 67)*

**APPENDICE « U »**

**LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION**

*Supprimer*

**APPENDICE « V »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT**

**LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

*Supprimer*

**APPENDICE « W »**  
**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

*L'Employeur réserve le droit de faire des propositions à l'égard de cet appendice.*