



Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants) (PR(NS))

Convention entre le Conseil du Trésor et la section locale 87-M d'Unifor

**Groupe : Services d'imprimerie
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2018-09-30

La présente convention s'applique à la classification suivante :

Code	Groupe
609	Services d'imprimerie (PR(NS))

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail
L'Esplanade Laurier
140 rue O'Connor
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2017

No de catalogue BT42-609/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-08713-9

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

Section locale 87-M d'Unifor
1253 rue Queen Est
Toronto ON M4L 1C2



Table des matières

Article 1 : objet de la convention	1
**Article 2 : interprétation et définitions	1
Article 3 : textes officiels	2
Article 4 : contradiction entre la législation et la convention collective.....	3
Article 5 : responsabilités de la direction	3
**Article 6 : champ d'application de la convention	3
**Article 7 : représentation du syndicat	3
Article 8 : précompte des cotisations.....	4
**Article 9 : congés annuels	5
Article 10 : jours fériés désignés	8
Article 11 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé	9
Article 12 : congé de maladie payé.....	11
**Article 13 : autres genres de congés	11
Article 14 : congés - généralités	26
**Article 15 : indemnité de départ	27
**Article 16 : durée du travail et heures supplémentaires	29
**Article 17 : déplacement	32
Article 18 : indemnité de rappel au travail	33
Article 19 : indemnité de rentrée au travail	33
Article 20 : poste de jour et poste de nuit	33
Article 21 : travail à la pièce	33
**Article 22 : administration de la rémunération.....	34
Article 23 : nouveaux taux.....	36
Article 24 : procédure de règlement des griefs	36
Article 25 : comité mixte	42

Article 26 : généralités	42
Article 27 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective.....	43
Article 28 : employé-e-s à temps partiel.....	43
Article 29 : principe de poste	46
Article 30 : ententes du Conseil national mixte.....	47
**Article 31 : mesures disciplinaires.....	47
Article 32 : changements technologiques	48
Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e	49
Article 34 : élimination de la discrimination	50
Article 35 : droits d'inscription	50
**Article 36 : durée de la convention	50
Article 37 : remise en négociation de la convention	50
**Notes sur la rémunération pour les appendices « A », « B », « C », « D » et « E ».....	52
Augmentations d'échelon de rémunération	52
**Appendice « A ».....	53
PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de la reliure Taux de rémunération horaire (en dollars)	53
**Appendice « B ».....	59
PR(NS) - Employé-e-s des sous-groupes de la préparation à l'impression par offset et de la production par offset Taux de rémunération horaire (en dollars)	59
**Appendice « C ».....	72
PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de la composition Taux de rémunération horaire (en dollars).....	72
**Appendice « D ».....	74
PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de la planification et du contrôle des travaux Taux de rémunération horaire (en dollars).....	74

**Appendice « E »	78
PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de l'entretien des machines Taux de rémunération horaire (en dollars)	78
**Appendice « F »	80
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite).....	80
**Appendice « G »	84
Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés.....	84

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employé-e-s et la section locale 87-M d'Unifor, ci-après appelé « le Syndicat » et d'énoncer certaines conditions concernant la rémunération, la durée du travail et les conditions de travail.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires de l'unité de négociation.

****Article 2 : interprétation et définitions**

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

a. « **Syndicat** » (union)

désigne la section locale 87-M d'Unifor.

b. « **unité de négociation** » (bargaining unit)

désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants), à l'exception des employé-e-s dont les fonctions comprennent la surveillance d'autres employé-e-s de ce groupe d'occupations, décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 14 octobre 2005.

c. « **emploi continu** » (continuous employment)

a le même sens que dans la Directive sur les conditions d'emploi.

d. « **Employeur** » (employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor.

e. « **jour** » (day)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence huit (8) heures avant l'heure de début d'un poste à l'horaire.

f. « **jour férié** » (holiday)

signifie la période de vingt-quatre (24) heures qui commence huit (8) heures avant l'heure de début normale d'un poste qui n'est pas censé à être effectué d'après l'horaire en raison de l'observance d'un jour désigné comme jour férié.

g. « **employé-e** » (employee)

désigne l'employé tel que l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et qui fait partie de l'unité de négociation.

**

h. « **famille** » (family)

se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée-e ou avec qui l'employée-e demeure en permanence.

i. « **délégué d'atelier** » (shop steward)

signifie également maître de chapelle selon les coutumes de chacun des syndicats.

j. « **conjoint de fait** » (common-law partner)

est la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a. si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le sens qui leur est donné dans cette loi;
et
- b. si elles sont définies dans la Loi d'interprétation et non pas dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

2.03 Dans la présente convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

Article 3 : textes officiels

3.01 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

Article 4 : contradiction entre la législation et la convention collective

4.01 S'il arrive qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux fonctionnaires assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pour la durée d'effet de la convention.

Article 5 : responsabilités de la direction

5.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que toutes les fonctions de gestion sont exercées par l'Employeur. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, sauf dans la mesure où le prévoient la présente convention et la loi, la présente convention ne restreint d'aucune façon l'autorité des personnes chargées de responsabilités de direction dans la fonction publique.

****Article 6 : champ d'application de la convention**

**

6.01 L'Employeur reconnaît la section locale 87-M d'Unifor comme agent de négociation unique de tous les employé-e-s visés par le certificat que la Commission des relations de travail dans la fonction publique a délivré au Syndicat le 4 février 2014 et modifié le 3 juin 2016.

****Article 7 : représentation du syndicat**

7.01 Les représentants accrédités du Syndicat ont accès à l'atelier à condition d'obtenir au préalable la permission de l'Employeur ou de toute personne désignée par elle ou lui.

7.02 Le Syndicat doit aviser l'Employeur promptement et par écrit des noms de ses délégués d'ateliers et de leur domaine de compétence. L'Employeur doit être avisé promptement par le Syndicat si des changements se présentent par la suite.

7.03 L'Employeur reconnaît le délégué d'atelier comme représentant du Syndicat dans sa région désignée et il ou elle ne doit exercer aucune discrimination à son égard par suite de l'exercice de l'une ou l'autre de ses fonctions de délégué d'atelier, telles qu'elles sont énoncées dans le présent article.

7.04 Le délégué d'atelier doit obtenir la permission de son surveillant hiérarchique avant de quitter le travail. Une telle permission de s'absenter peut lui être accordée sans perte de rémunération pour une période raisonnable, afin de lui permettre de faire enquête sur les plaintes de caractère urgent ou de rencontrer la direction locale pour discuter des griefs. Il est entendu que ladite permission ne peut être accordée que si les griefs en question ont pris naissance dans l'atelier où le délégué d'atelier est normalement employé. Le délégué d'atelier doit se présenter devant son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

7.05 L'Employeur continue la pratique actuelle qui consiste à fournir de l'espace sur les babillards pour afficher des avis. Ces avis doivent faire l'objet d'une approbation de

l'Employeur, sauf s'il s'agit d'avis de réunions, d'avis d'élections, d'avis annonçant les noms des représentants du Syndicat ainsi que les événements sociaux et récréatifs.

7.06 L'Employeur convient de communiquer à la section locale 87-M, chaque trimestre, le nom, le ministère employeur, le lieu de travail géographique et la classification de chaque employé-e dans l'unité de négociation.

**

7.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé au représentant du syndicat local qui assiste aux séances de négociations collectives au nom de la section locale 87-M d'Unifor.

Article 8 : précompte des cotisations

8.01 L'Employeur, à titre de condition d'emploi, déduit une somme équivalant aux cotisations syndicales normales, en un montant fixe excluant tout droit d'association, toute cotisation de retraite, toute cotisation spéciale ou tous arrérages qui peuvent exister à la date de signature de la présente convention, sur la rémunération mensuelle de tout employé-e membre de l'unité de négociation.

8.02 Le Syndicat doit aviser l'Employeur, par écrit, du montant mensuel du précompte pour tout employé-e visé par le paragraphe 8.01.

8.03 L'Employeur convient de retenir d'autres sommes à titre de prime d'assurance-vie collective du Syndicat sur production des documents dûment autorisés et toute autre déduction dont les parties peuvent convenir à l'occasion.

8.04 Aux fins de l'application du paragraphe 8.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé-e, applicables à chaque mois, se font à partir du premier (1^{er}) mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

8.05 N'est pas assujetti au présent article, l'employé-e qui convainc la section locale 87-M d'Unifor du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions financières à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu des contributions égales au montant des cotisations, à condition, que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. La section locale 87-M d'Unifor informe l'Employeur selon le cas.

8.06 Pendant la durée d'effet de la présente convention, aucune association d'employé-e-s, sauf le Syndicat, définie dans l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.

8.07 Les montants déduits conformément au paragraphe 8.01 sont versés à la personne désignée par le Syndicat dans un délai raisonnable suivant la date de déduction. Les montants déduits doit être accompagnés de détails qui identifient chaque employé-e, le syndicat approprié et les déductions faites en son nom.

8.08 Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur.

****Article 9 : congés annuels**

9.01 Accumulation de congé annuel

Pour chaque mois civil durant lequel il ou elle touche au moins dix (10) jours de rémunération, tout employé-e acquiert des congés annuels au rythme suivant :

- a. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures, s'il ou elle justifie de moins de (8) années de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures, s'il ou elle justifie de huit (8) années d'emploi continu;
- c. treize virgule sept cinq (13,75) heures, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;
- d. quatorze virgule quatre (14,4) heures, s'il ou elle justifie de dix-sept (17) années de service;
- e. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;
- f. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;
- g. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;
- et
- h. les congés sont calculés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel étant le même que le nombre d'heures que l'employé-e aurait dû travailler ce jour-là ou pendant une partie de ce jour-là, sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur.

9.02 Aux fins du paragraphe 9.01 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

**

9.03 Aux fins du paragraphe 9.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

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

9.05 Établissement du calendrier des congés annuels

- 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. Établissement du calendrier des congés annuels
 - i. Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1er mai pour la période estivale et au plus tard le 1er octobre pour la période hivernale.
Nonobstant le sous alinéa précédent et avec l'accord du Syndicat, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentations.
 - ii. Les périodes de congés annuels sont les suivantes : pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre; pour la période hivernale, du 1er décembre au 31 mars.
 - iii. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 9.02 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.
 - iv. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.
- c. Sous réserve des sous alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, 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.

9.06 L'employé-e a droit aux congés annuels payés au taux de rémunération fixé pour le niveau de classification du poste qu'il ou elle occupe à titre effectif.

9.07 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

9.08 Nonobstant le paragraphe 9.07, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 9.07 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

9.09 Lorsque le décès vient mettre fin à l'exercice de ses fonctions, l'employé-e qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel payé supérieur à celui qu'il ou elle a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il ou elle a bénéficié.

9.10 Lorsqu'un jour férié compris au sens du paragraphe 10.01 se situe pendant la période de congé annuel d'un employé-e, le jour férié n'est pas imputé sur son congé annuel acquis.

9.11 Aux fins de l'application du présent article, l'année financière commence le 1^{er} avril et se termine le 31 mars de l'année suivante.

9.12 Annulation de congé annuel payé

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel payé qu'il a précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable des contrats passés et des réservations faites à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. L'employé-e s'efforce dans toute la mesure du possible de modérer les pertes subies et en fournit la preuve à l'Employeur.

9.13 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel payé donnée, un employé-e bénéficie :

- a. d'un congé de deuil;
- b. d'un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille sur présentation d'un certificat médical;
- ou
- c. d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical;

la période de congé annuel payé ainsi déplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé-e le demande et que l'Employeur donne son approbation, ou soit portée à son crédit pour utilisation ultérieure.

9.14 Pendant toute année de congé, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés et excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés au taux de rémunération quotidien de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination de son emploi réel au 31 mars de l'année de congé précédente.

9.15

- 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^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 9.02.
- b. Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 9.15a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 9.14 visant le report ou l'épuisement des congés annuels.

Article 10 : jours fériés désignés

10.01 Sous réserve du présent article, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le Jour de l'an;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu aux niveaux provincial et municipal comme jour de fête dans la région où l'employé-e travaille ou, dans toute autre région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier (1^{er}) lundi d'août;
- g. la fête du Travail;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

10.02 L'Employeur peut substituer au jour férié désigné indiqué au paragraphe 10.01f) ou au lundi de Pâques tout autre jour férié reconnu généralement dans n'importe quelle région d'emploi donnée, sauf dans la région de la capitale nationale.

10.03 Sous réserve des dispositions du paragraphe 10.04, tout jour férié désigné qui tombe pendant l'interruption de fin de semaine est reporté au premier (1^{er}) jour normal de travail qui suit le jour férié désigné.

10.04

- a. Sous réserve de l'alinéa b), tout employé-e qui ne travaille pas un jour férié désigné touche pour ce jour-là la rémunération qu'il ou elle aurait touchée pour un jour de travail normal.
- b. Un employé-e n'est pas payé pour un jour férié désigné comme le prévoit l'alinéa a) :
 - i. s'il ou elle n'a pas droit à la rémunération d'au moins dix (10) des trente (30) jours civils qui précèdent immédiatement le jour férié désigné;
ou
 - ii. s'il ou elle est absent sans permission le jour qui précède et le jour qui suit le jour férié désigné.
- c. jour férié désigné payé représente sept virgule cinq (7,5) heures.

Article 11 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé

Congé d'études non payé

11.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées à l'aide d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

11.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

11.03 À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

11.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé-e :

- a. ne termine pas ses études;
- b. ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;
ou
- c. cesse d'être employé-e sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

il ou elle rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

11.05

- a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
 - i. un cours offert par l'Employeur;
 - ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
ou
 - iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- b. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 11.05a). L'employé-e ne touche aucune rémunération de ses heures supplémentaires en vertu des dispositions de l'article 16, ou pour un déplacement pendant qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle en vertu de l'article 17, visé par le présent paragraphe.
- c. Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

Congé d'examen payé

11.06 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e.

Article 12 : congé de maladie payé

12.01 Crédits

- a. Tout employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il ou elle touche la rémunération de dix (10) jours ou plus.
- b. L'employé-e de quarts 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 travaille des quarts 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 accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

12.02 Attribution des congés de maladie

Il est accordé à l'employé-e un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;
- et
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

12.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée de l'employé-e indiquant la nature de sa maladie ou de sa blessure et portant que, par suite de cette maladie ou de cette blessure, il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions, est jugée, une fois remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 12.02a).

12.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 12.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

12.05 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

****Article 13 : autres genres de congés**

En ce qui concerne toute demande de congé présentée en vertu du présent article, l'employé-e peut être tenu par l'Employeur de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant sa demande, de la manière prescrite par l'Employeur et au moment où celui-ci l'exige.

13.01 Congé de deuil

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à une période de congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter 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 payés pour le déplacement qu'occasionne le décès.

**

- b. Tout employé-e a droit à une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c. Si, pendant une période de congé compensatoire et/ou pendant une période de congé annuel payé, un employé-e perd un proche pour lequel il ou elle aurait été admissible à un congé de deuil payé en vertu des alinéas a) et b) du présent paragraphe, il ou elle aura droit à un congé de deuil payé et au rétablissement de ses crédits de congé compensatoire ou de congé annuel pour la durée du congé de deuil payé autorisé.
- d. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux alinéas a) et b).

13.02 Réaffectation ou congé lié à la maternité

**

- a. L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant approprié.

**

- b. La demande dont il est question à l'alinéa 13.02a) 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. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé.

- c. L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa 13.02a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
 - i. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
 - ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

**

- e. Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.
- f. Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.
- g. Nonobstant l'alinéa 13.02e), dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

13.03 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
 - ou

- ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
- c. la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- d. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- e. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- f. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date; ou
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 12 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 12 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- g. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- h. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

13.04 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à (i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur;
 et

iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

- A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
et

**

- iii. dans le cas d'une officière ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

13.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.04a)(iii),
- b. reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 13.05a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.
- c. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 13.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 13.05a)(i).

13.06 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- e. la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- f. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- g. L'Employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - ou
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- h. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

13.07 Indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à (i), pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
 - et

iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

- A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 13.04a)(iii)(B), le cas échéant;

ou

- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\frac{(\text{indemnité reçue}) \quad X \quad (\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

- i. dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
ou
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
et

**

- iv. dans le cas d'une officier ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période pour chaque semaine, à moins que ladite officière n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 13.04(c)(iii) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il ou elle est question au sous-alinéa 13.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
ou
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

13.08 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;
et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.07a)(iii);
- b. reçoit, pour chaque semaine où l'employé-e ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 13.08a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.
- c. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 13.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 13.08a)(i).

13.09 Congé pour accident de travail

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employé-e-s de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;
ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé-e convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

13.10 Congés payés pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme le conjoint (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), les enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille, le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou le père et la mère adoptifs), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e, tout autre parent demeurant au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ou tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.

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

**

- c. Sous réserve du paragraphe 13.10b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
 - v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vii. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 13.10b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

13.11 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a. À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel de l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

13.12 Congé pour comparution

Une autorisation d'absence payée est accordée à tout employé-e qui n'est ni en congé non payé ni en position de suspension et qui est obligé :

- a. de faire partie d'un jury;
ou
- b. d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à toute procédure à l'exception de procédures où l'employé-e est aussi partie qui se tient :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation;
 - 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 celles où il ou elle exerce les fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à obliger un témoin à comparaître devant lui;
ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupement de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui;
ou
- c. de comparaître en son nom devant un arbitre nommé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique et si son grief est maintenu.

13.13 Les employé-e-s ont également droit aux congés supplémentaires suivants, conformément à la politique en vigueur de l'Employeur à la date de signature :

a. **Congé de sélection de personnel**

L'Employeur doit rémunérer l'employé-e au taux de rémunération en vigueur pour toute période de travail normalement prévue à l'horaire perdue par l'employé-e en raison de sa participation comme candidat à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique au sens où l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et pour toute période de travail perdue normalement prévue à l'horaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

b. **Autres congés payés**

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire ou les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail.

c. Congé d'éducation et autres congés non payés

À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin y compris l'actualisation des qualifications acquises par la formation en institution, l'enrôlement dans les Forces armées canadiennes et l'élection à une charge municipale à plein temps.

d. Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

13.14 Congé de bénévolat

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

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

13.15 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Congé non payé pour s'occuper de la famille

13.16 Sous réserve du paragraphe 2.01h), l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la 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 article 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.
- e. **Congé de compassion**
 - i. Nonobstant les alinéas 2.01h) et 13.16b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestation de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - ii. La période du congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
 - iii. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
 - iv. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

Article 14 : congés - généralités

14.01 Lorsque le décès vient mettre fin à l'exercice de ses fonctions, l'employé-e qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel, de congé de maladie ou de congé spécial payé supérieur à celui qu'il ou elle a acquis, est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il ou elle a bénéficié.

14.02 Lorsqu'il est mis fin à l'exercice de ses fonctions par une mise en disponibilité, l'employé-e qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé supérieur à celui qu'il ou qu'elle a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il ou elle a bénéficié si, au moment de sa mise en disponibilité, il ou elle justifie de deux (2) années complètes ou plus d'emploi continu.

14.03 Tout employé-e a le droit d'être avisé, s'il ou elle en fait la demande à son surveillant et au plus deux (2) fois par an, du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie.

14.04 Le nombre de jours de congé annuel et de congé de maladie payé porté au crédit d'un employé-e au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé-e.

14.05 L'employé-e n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il ou elle se trouve en autorisation d'absence ou en position de suspension.

14.06 L'employé-e ne doit pas bénéficier de deux (2) genres différents de congé payé au cours d'une période quelconque ou d'une rémunération monétaire tenant lieu de congé à l'égard de cette période.

14.07 Sauf disposition contraire dans la présente convention collective, lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois consécutifs pour des raisons autre que la maladie en vertu de l'article 13 de la présente convention collective, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels. La durée de ce congé n'entre pas dans le calcul aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

14.08 Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

14.09 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures à l'exception du Congé de deuil payé.

14.10 Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question à l'exception du Congé de deuil payé.

****Article 15 : indemnité de départ**

15.01 Mise en disponibilité

En cas de mise en disponibilité, l'employé-e qui justifie d'un (1) an d'emploi continu ou plus a droit à une indemnité de départ qui lui est versée au moment de la mise en disponibilité, diminué de toute période d'emploi pour laquelle lui a été accordée une indemnité de cessation d'emploi.

15.02 Dans le cas d'un employé-e qui est l'objet d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), mais le montant total de l'indemnité de départ qui peut être versé aux termes du présent paragraphe ne doit pas dépasser la rémunération de vingt-huit (28) semaines.

15.03 Dans le cas d'un employé-e qui fait l'objet d'une deuxième (2^e) ou subséquente mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de départ est égal à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), diminué de toute période d'emploi pour laquelle lui a été accordée une indemnité de cessation d'emploi mais le montant total de l'indemnité de départ qui peut être versé aux termes du présent paragraphe ne doit pas dépasser la rémunération de vingt-sept (27) semaines.

15.04 Le taux de rémunération indiqué dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pour la classification prévue dans son certificat de nomination à la date de la cessation.

**

15.05 En cas du décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ égale au produit qui s'obtient en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu, jusqu'à un maximum de trente (30), diminué de toute période d'emploi pour laquelle l'Employeur lui a accordé une indemnité de cessation d'emploi sans tenir compte d'aucun autre avantage payable.

15.06 Renvoi pour incapacité ou incompétence

- a. 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 renvoi pour incapacité conformément à l'alinéa 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.
- b. 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 renvoi pour incompétence conformément à l'alinéa 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.

**

15.07 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à cet article.

Pour plus de précision les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 15.11 à 15.14 de l'appendice « F » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

**

15.08 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice F.

**

15.09 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi ou sont réputés avoir choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « L ».

****Article 16 : durée du travail et heures supplémentaires**

16.01 La durée du travail hebdomadaire normale de tous les employé-e-s est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties en cinq (5) postes normaux de sept virgule cinq (7,5) heures chacun.

16.02

- i. Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.01, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son 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 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. 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.
- ii. Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.01, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus au paragraphe 16.01. 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.
- iii. Nonobstant toute disposition expressément contraire dans la présente convention, la mise en œuvre de toute variation des heures de travail ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou le versement de paiement supplémentaire uniquement à cause d'une telle variation et ne peut être réputée comme interdisant à l'Employeur le droit de prévoir à l'horaire des heures de travail permises par les dispositions de la présente convention.

Heures supplémentaires

16.03 Sous réserve des nécessités du service, telles que déterminées par l'Employeur, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour répartir équitablement le travail supplémentaire entre les employé-e-s qualifiés rapidement disponibles, et pour donner un préavis suffisant aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires. Pourvu qu'il y ait un employé-e qualifié rapidement disponible, et capable d'exécuter le travail, l'Employeur ne doit pas refuser sans raison valable les demandes des employé-e-s d'être dispensés de faire des heures supplémentaires.

16.04 Les heures effectuées chaque jour avant ou après les heures normales de début et de fin des postes sont considérées comme des heures supplémentaires et sont rémunérées à tarif et demi (1 1/2) durant les trois (3) premières heures supplémentaires effectuées chaque jour et au tarif double (2) pour les heures subséquentes.

16.05

- a. Tout travail effectué pendant l'interruption de fin de semaine est rémunéré au tarif double (2) à l'exception des dispositions de l'alinéa 16.05b). L'expression « interruption de fin de semaine » désigne la période de quarante-huit (48) heures consécutives qui commence huit (8) heures après la fin du dernier poste prévu à l'horaire hebdomadaire normal de l'employé. Aux fins de l'application du présent paragraphe :
 - i. pour un employé-e dont l'horaire de travail est du lundi au vendredi, l'interruption de fin de semaine commence entre 15 h le vendredi et 16 h le samedi;
 - ou
 - ii. pour un employé-e dont l'horaire de travail est du mardi au samedi, l'interruption de fin de semaine commence entre 15 h le samedi et 16 h le dimanche.
- b. Un employé-e dont le quart de travail est déplacé d'un quart de nuit au quart de jour et dont le nouveau quart débute dans les douze (12) dernières heures de « l'interruption de fin de semaine » reçoit son taux horaire normal et non le tarif double (2) pour ce quart.
- c. Un employé-e appelé à travailler du lundi au vendredi alors que sa semaine de travail officielle est du mardi au samedi doit être rémunéré au taux des heures normales et non au tarif double (2) pour ce poste.

16.06 L'Employeur convient de verser une rémunération équivalant à trois (3) heures de travail au minimum si un employé-e est rappelé au travail durant l'interruption de fin de semaine ou durant un jour férié, à moins que l'employé-e, d'un commun accord, ne parte plus tôt.

16.07 Tout travail effectué durant un jour férié est rémunéré au tarif double (2) en plus de l'indemnité prévue pour chaque jour férié, le cas échéant.

16.08 La rémunération des heures supplémentaires est calculée à partir du taux de rémunération horaire réel plus, s'il y a lieu, la prime de poste versée à chaque employé-e.

16.09 Les heures supplémentaires sont rémunérées par dépôt direct, mais sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, elles peuvent être rémunérées en congé compensateur payé. La durée de ce congé est égale au nombre d'heures supplémentaires effectuées multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le calcul de ce congé est fondé sur le tarif des heures normales en vigueur le jour où il ou elle prend ce congé.

- a. L'Employeur se réserve le droit d'obliger l'employé-e à prendre tout congé compensateur acquis, mais en ce faisant, il doit s'efforcer d'accorder ce congé au moment où l'employé-e le désire.
- b. Si les crédits de congé compensateur payé acquis en vertu des dispositions ci-dessus ne peuvent être épuisés avant la fin d'une période de douze (12) mois, que l'Employeur détermine, ils sont payés en argent selon le taux de rémunération en vigueur à ce moment-là, qui est fixé pour le niveau de classification du poste que l'employé-e occupe à titre effectif.

16.10 Indemnité de repas

**

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit douze dollars (12,00 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

**

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

****Article 17 : déplacement**

17.01 Lorsqu'un employé-e est tenu par l'Employeur de faire un voyage à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation et des voyages officiels, au sens que l'Employeur donne habituellement à cette expression, et qu'un tel voyage est approuvé par l'Employeur, le moyen de transport est déterminé par l'Employeur et la rémunération s'établit ainsi :

- a. pour un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b. pour un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - i. le taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les sept virgule cinq (7,5) heures ou sept (7) heures, s'il y a lieu, de sa journée de travail normale, et
 - ii. le taux de rémunération des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures ou sept (7) heures, selon le cas, mais le paiement maximal pour un tel temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser sept virgule cinq (7,5) heures ou sept (7) heures de rémunération au taux des heures normales dans une journée quelconque, selon le cas;
- c. pour un jour de repos ou un jour férié désigné, l'employé-e est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour chacune des heures de déplacement effectuées, jusqu'à un maximum de sept virgule cinq (7,5) heures ou sept (7) heures, selon le cas, de rémunération au taux des heures normales.

Aux fins des alinéas 17.01 b) et c), si une période de travail et de déplacement se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de déplacement du fonctionnaire est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.

17.02 Le paragraphe 17.01 ci-dessus ne s'applique pas à l'employé-e qui exerce ses fonctions dans un genre quelconque de véhicule dans lequel il ou elle voyage. Dans ces circonstances, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
ou
- b. la rémunération des heures de travail réelles, conformément à l'article 16 et aux appendices « A », « B », « C », « D » et « E » de la présente convention.

17.03 Tout employé-e qui travaille normalement dans un établissement et qui est tenu de se rendre, pour y travailler, à un autre établissement situé à l'intérieur d'une même région de son lieu d'affectation au cours de ses heures de travail normales ou immédiatement après, est rémunéré, au taux applicable, pour le temps de déplacement normal qu'il ou elle met à se rendre à cet autre établissement.

Article 18 : indemnité de rappel au travail

18.01 Lorsqu'un employé-e est rappelé pour faire des heures supplémentaires qui n'étaient pas prévues à l'horaire, il ou elle a droit à :

- a. la rémunération minimale de trois (3) heures calculées à tarif et un demi (1 1/2) pour le travail qui débute avant 22 h,
ou
- b. la rémunération minimale de deux (2) heures calculées à tarif double (2) pour le travail exécuté entre 22 h et 6 h,

à la condition que la période de travail supplémentaire faite par l'employé-e ne soit pas accolée à son poste d'horaire et que la rémunération minimale ne s'applique que dans le cas du premier (1^{er}) rappel dans une période de huit (8) heures.

Article 19 : indemnité de rentrée au travail

19.01 Si l'employé-e rentre au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire, sans avoir été avisé au préalable qu'il n'y a pas de travail à faire, il ou elle a droit à la rémunération d'un jour complet calculée à son taux normal, sauf si cette période est réduite parce qu'il ou elle arrive en retard ou qu'il ou elle quitte le travail de son plein gré avant la fin de son poste. Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'employé-e n'a pas été avisé de ne pas rentrer au travail, soit parce qu'il ou elle était absent de chez lui, soit en raison d'autres circonstances indépendantes de la volonté de l'Employeur.

Article 20 : poste de jour et poste de nuit

20.01 Un poste de nuit est un poste dont au moins quatre (4) des heures prévues à l'horaire normal de travail tombent entre 18 h et 7 h le lendemain. Tous les autres postes sont des postes de jour.

20.02 L'employé-e dont le poste normal à l'horaire est changé sans qu'il ou elle en ait reçu préavis de soixante-douze (72) heures est rémunéré à tarif et un demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) poste complet effectué selon le nouvel horaire. Les heures de travail effectuées pendant les postes suivants selon le nouvel horaire sont rémunérées au tarif normal.

Prime de poste de nuit

20.03 L'employé-e qui effectue un poste de nuit prévu à l'horaire touche une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure.

Article 21 : travail à la pièce

21.01 L'Employeur s'engage à n'assujettir aucun des employé-e-s relevant de la présente convention à un système de travail à la pièce.

****Article 22 : administration de la rémunération**

22.01 Droit à la rémunération

L'employé-e a droit à la rémunération pour services rendus au taux indiqué aux appendices « A », « B », « C », « D » ou « E », selon le cas, pour la classification à laquelle il ou elle est nommé dans son certificat de nomination.

22.02 Taux de rémunération et dates d'entrée en vigueur

Les taux de rémunération indiqués aux appendices « A », « B », « C », « D » et « E » entrent en vigueur aux dates qui y sont indiquées.

22.03 Rémunération provisoire

- a. Lorsque l'employé-e assume pour une période d'une durée d'au moins trois (3) heures des fonctions d'une classification plus élevée que celle à laquelle il ou elle a été nommé, il ou elle est rémunéré à la rémunération provisoire de la classification plus élevée à compter du début de la période au cours de laquelle il ou elle a assumé les fonctions d'une classification plus élevée.
- b. Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter les fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification plus élevée à l'extérieur de l'unité de négociation, pour une durée spécifiée dans la convention collective applicable au niveau de classification plus élevée, l'employé-e doit être rémunéré à la rémunération provisoire du niveau de classification plus élevé à compter du début de la période au cours de laquelle il a ou elle assumé les fonction d'une classification plus élevée.

22.04 Paiement consécutif au décès d'un employé-e

Lors du décès d'un employé-e, l'Employeur verse à sa succession le montant de la rémunération des heures de travail normalement prévues à l'horaire à laquelle il ou elle aurait eu droit n'eut été son décès, s'il ou elle avait travaillé pendant cette période jusqu'à la fin du mois au cours duquel s'est produit son décès.

22.05 Rémunération avec effet rétroactif

- a. Les taux de rémunération indiqués aux appendices « A », « B », « C », « D » et « E » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués aux appendices « A », « B », « C », « D » et « E » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé-e recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision
et
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 22.05b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**

22.06

- a. Tout employé-e classé au niveau de chef d'équipe « A » touche une prime de quatre-vingt-quinze cents (0,95 \$) en plus de son taux de salaire horaire de base.
- b. Tout employé-e affecté à un bureau isolé et classé au niveau « B » touche une prime d'un dollar seize (1,16 \$) en plus de son taux de salaire horaire de base.
- c. Tout employé-e classé au niveau de superviseur « C » touche une prime d'un dollar trente et un (1,31 \$) en plus de son taux de salaire horaire de base, ou du taux de salaire horaire de base de l'ouvrier le mieux payé qu'il ou elle a sous ses ordres, soit celui des deux montants qui est le plus élevé.

**

22.07 L'employé-e dont l'horaire de travail est du mardi au samedi reçoit une prime de cinquante-huit cents (0,58 \$) l'heure pour toutes les heures de travail d'horaire au taux des heures normales effectuées entre 8 h le samedi et 8 h le dimanche.

Article 23 : nouveaux taux

23.01 L'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours de son intention de mettre en service un nouveau matériel d'imprimerie d'un genre qui n'est pas utilisé par l'Employeur à la date de signature de la présente convention, et de créer de nouvelles classes, s'il est nécessaire de le faire pour les postes qu'il faut établir pour le fonctionnement ou l'entretien dudit matériel, pourvu qu'un tel travail d'entretien relève de la compétence du Syndicat. Au cours de cette période de quarante-cinq (45) jours, l'Employeur doit rencontrer les représentants du Syndicat afin de négocier les taux de salaire des nouvelles classes.

23.02 S'il est impossible d'arriver à un accord dans les soixante (60) jours qui suivent la date du préavis mentionné au paragraphe 23.01, la question doit être soumise à un arbitre agréé par les parties en cause, dont la décision est sans appel, et exécutoire pour les deux parties.

23.03 Les honoraires de l'arbitre et ses frais de déplacement sont absorbés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

23.04 Les taux de salaire, une fois fixés, ont un effet rétroactif à compter de la date de mise en service du nouvel outillage.

Article 24 : procédure de règlement des griefs

24.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les paragraphes qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

24.02 Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'Employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard :
 - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi;

ou
 - ii. soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

24.03 Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, le Syndicat peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des employé-e-s de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par le Syndicat du consentement écrit de chacun des employé-e-s concernés.
- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

24.04 Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, le Syndicat ou l'Employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. Un grief de principe ne peut être présenté par le Syndicat qu'au dernier palier de la procédure à un représentant autorisé de l'Employeur dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier.
- b. La procédure de règlement du grief de principe présenté par l'Employeur à un représentant autorisé de le Syndicat, dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier, est constituée d'un palier unique.

Procédure de règlement des griefs

24.05 Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, le Syndicat est l'auteur du grief.

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

24.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre le Syndicat et l'Employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé-e ou le Syndicat, dans les délais prescrits dans le paragraphe 24.15, désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

24.08 L'employé-e s'estimant lésé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié,
et
- b. remet à l'employé-e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.09 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

24.10 Sous réserve de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément à ses dispositions, l'employé-e s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 24.08, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,
et
- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation du Syndicat et de se faire représenter par lui.

24.11 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 - premier palier de la direction;
- b. palier 2 et 3 - paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final - le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

Aucun représentant de l'Employeur pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

24.12 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé-e qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

24.13 Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employé-e-s à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'Employeur et le Syndicat.

24.14 Lorsqu'il présente un grief, l'employé-e peut se faire aider et/ou se faire représenter par le Syndicat à n'importe quel palier. Le Syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

24.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 24.08 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'Employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par le paragraphe 24.04 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

24.16 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'Employeur,
ou
- b. lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans le paragraphe 24.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

24.17 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'Employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les vingt (20) jours si le grief est présenté au dernier palier, sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'Employeur répond normalement dans les trente (30) jours. Le Syndicat répond normalement à un grief de principe présenté par l'Employeur dans les trente (30) jours.

24.18 Lorsque le Syndicat représente un employé-e dans la présentation d'un grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent du Syndicat et à l'employé-e une copie de sa décision.

24.19 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

24.20 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 payés sont exclus.

24.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 24.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'Employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé-e s'estimant lésé 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 la formule de grief.

24.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e s'estimant lésé et le représentant du Syndicat dans les cas appropriés.

24.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et le Syndicat, le cas échéant.

24.24 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) et 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 devra être présenté au dernier palier seulement.

24.25 Un employé-e s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

24.26 L'employé-e s'estimant lésé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

24.27 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou

- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la Loi sur la gestion des finances publiques,
ou
- c. une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, ce dernier peut être référé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de ses règlements d'application.

24.28 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé-e se rattache à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que le Syndicat ne signifie :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
et
- b. sa volonté de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

24.29 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus d'arbitrage accéléré suivant.

- 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, le Syndicat présente à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (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 : comité mixte

25.01 Un comité mixte composé de représentants de l'Employeur et du Syndicat doit être formé afin de permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt commun.

25.02 Sans porter préjudice à la position que l'Employeur ou le Syndicat pourra vouloir prendre dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions des conventions collectives, les sujets suivants, dans la mesure où ils intéressent les employé-e-s assujettis à la présente convention, sont considérés comme des sujets appropriés de consultation au Comité mixte :

- a. les mesures à prendre pour réduire les effets des changements technologiques sur les employé-e-s,
- b. le personnel de conduite des machines,
et
- c. l'apprentissage.

25.03 Des consultations peuvent fournir des renseignements, discuter de l'application de la politique ou examiner des problèmes en vue de déterminer des possibilités de solution. Durant les consultations, les représentants de l'Employeur ou du Syndicat peuvent prendre des engagements, selon le cas, sur toute question qui est renvoyée pour consultation et qui a fait l'objet d'une autorisation d'agir. Aucun engagement ne peut être pris à quelque sujet que ce soit en l'absence d'une telle autorisation, et aucun engagement ne peut être pris qui aurait pour résultat de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention, ou encore d'y ajouter quoi que ce soit.

25.04 Le Comité mixte peut, d'un commun accord, nommer des sous-comités ayant un seul objet ou plusieurs.

Article 26 : généralités

26.01 Sécurité

L'Employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelle des employé-e-s. L'Employeur fera bon accueil aux suggestions faites par le Syndicat à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail.

26.02 Sous-traitance

L'Employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employé-e-s qui seraient surnuméraires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

26.03 Convention collective

L'Employeur convient de fournir à chaque employé e un exemplaire de la convention collective et de toute modification s'y rapportant. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, l'accès à la version électronique de la présente convention peut être accordé aux employés. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, l'employé recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.

26.04 Rien dans la présente convention n'a pour effet de garantir un nombre minimal ou maximal d'heures de travail à l'employé.

26.05 Information

L'Employeur convient de transmettre au Syndicat, à chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer le nom, le ministère employeur, la localité et la classification de l'employé et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. L'Employeur convient d'ajouter dès que possible sur ladite liste la date de nomination des nouveaux employés.

Article 27 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective

27.01 À l'expiration de la présente convention, si l'une ou l'autre des parties souhaite y apporter des changements ou des modifications en vue de son renouvellement, un avis écrit à ce sujet doit être signifié à l'autre partie dans les quatre (4) derniers mois d'application de la convention, conformément aux dispositions de l'alinéa 105(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Article 28 : employé-e-s à temps partiel

Définition

28.01 L'expression « employé e à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail moyen, dans le même poste, est inférieur à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, sans être inférieur à celui mentionné dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Généralités

28.02 Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales, dans le même poste, et la durée normale de travail, des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

28.03 Les employé-e-s à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

28.04 Les dispositions de la présente convention cadre concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours à temps régulier et trente-sept virgule cinq (37,5) heures à temps régulier dans le même poste par semaine.

28.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
- ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la convention.

Jours fériés désignés

28.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

28.07 Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 10.01, l'employé-e est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures de travail effectuées.

28.08 Heures supplémentaires

- a. L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.
- b. Nonobstant l'alinéa a) concernant les employé-e-s dont l'horaire normal de travail est inférieur à sept virgule cinq (7,5) heures par jour, l'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé effectué en sus de l'horaire normal de travail journalier ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

28.09 Sous réserve du paragraphe 28.08, l'employé-e à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

Congé de deuil

28.10 Nonobstant le paragraphe 28.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée », congé de deuil prévu au paragraphe 13.01.

Congés annuels payés

28.11 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe 29.01, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- et
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

Congés de maladie

28.12 L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

28.13 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 28.11 et 28.12, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.
- b. L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

Indemnité de départ

28.14 Nonobstant les dispositions de l'article 15 : indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante :

- a. la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein;
- b. on multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

Article 29 : principe de poste

29.01 On reconnaît que certains employé-e-s à temps plein nommés qui travaillent régulièrement par poste, conformément à l'article 20 (ci-après désigné sous le nom d'employé-e travaillant par poste) sont appelés, en vertu de la présente convention collective, à prendre part à certaines des activités énoncées à l'alinéa 29.01a) ou à d'autres activités énoncées à l'alinéa 29.01b) qui se déroulent habituellement entre 9 h et 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'un employé-e travaillant des quarts de nuits est appelé à prendre part, en dehors de ses heures normales de travail, à une activité prévue entre 9 h et 17 h et que plus de la moitié de son quart s'effectue à l'extérieur de cette période, l'Employeur est tenu, sur demande écrite de l'employé, de fixer, si possible, entre 9 h et 17 h le quart de travail de celui-ci ou celle-ci pour le jour de l'activité en question, à condition que ce changement ne nuise pas aux nécessités du service, n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur et que l'employé-e donne un préavis suffisant à son supérieur.

- a. **Certaines activités en vertu de la présente convention**
 - i. Processus de sélection du personnel, alinéa 13.13a).
- b. **Certains autres activités**
 - i. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.

- ii. Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un employé-e pour exercer ses fonctions.

Article 30 : ententes du Conseil national mixte

30.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, et avec toutes leurs modifications successives, feront partie de la présente convention collective, 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 au paragraphe 113b) de la LRTFP.

30.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles 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, et avec toutes leurs modifications successives.

30.03 Toutes directives, dont le Syndicat a choisi de prendre part aux consultations, qui peuvent être modifiés de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective et peuvent être consultés à l'adresse Internet suivante : <http://www.njc-cnm.gc.ca/>.

30.04 Les griefs découlant des directives du CNM devront être présentés conformément au paragraphe 24.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

****Article 31 : mesures disciplinaires**

**

31.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Employeur s'efforce 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.

31.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant du Syndicat à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

31.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local du Syndicat qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

31.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

31.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

Article 32 : changements technologiques

32.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'entente du Conseil national mixte sur le réaménagement des effectifs conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

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

32.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

32.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

32.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 33.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieu(x) concerné(s);

- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
et
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

32.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 33.04, l'Employeur doit consulter le Syndicat d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 33.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

32.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Article 33 : examen du rendement et dossier de l'employé-e

33.01

- a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b. Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

33.02

- a. Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - i. le formulaire qui servira à l'examen;
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
 et
- b. si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

Article 34 : élimination de la discrimination

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

Article 35 : droits d'inscription

35.01 L'Employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

35.02 Les cotisations dont il est question à l'article 8 : précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

****Article 36 : durée de la convention**

**

36.01 La présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre 2018.

36.02 À moins d'indications contraires précises, la présente convention entre en vigueur le jour de sa signature.

36.03 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 sa signature.

Article 37 : remise en négociation de la convention

37.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

Signée à Ottawa, le 2^e jour du mois de juin 2017.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Patricia A. Phee
Christine Okrainec
Rock Lemay

La Section locale 87-M d'Unifor

Ron Girardin
Jean-Marie Rondeau

****Notes sur la rémunération pour les appendices « A », « B », « C », « D » et « E »****Augmentations d'échelon de rémunération**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour un employé-e à temps plein et à temps partiel est de douze (12) mois.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e nommé après le 1^{er} septembre 1988 à un poste de l'unité de négociation, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou après recrutement dans la fonction publique, est l'anniversaire de sa nomination, qui a lieu douze (12) mois après la date de nomination.

**

3. À la date de restructuration, le 1^{er} octobre 2016 à l'échelle « X », avant l'augmentation économique, les employés passeront à l'échelon le plus près de leur ancien taux de rémunération.

****Appendice « A »**

PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de la reliure Taux de rémunération horaire (en dollars)

Légende

- §) En vigueur le 1er octobre 2013
- A) En vigueur le 1er octobre 2014
- B) En vigueur le 1er octobre 2015
- X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016
- C) En vigueur le 1er octobre 2016
- D) En vigueur le 1er octobre 2017

Les taux de rémunération horaire applicables aux professions comprises dans les sous-groupes de la reliure sont les suivants :

Terre-Neuve, l'Île-du-prince-édouard, de la Nouvelle-écosse, du Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario (Autre que Ottawa-Hull, Montréal et Toronto)

Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	15.81	16.38	17.02
A) le 1er octobre 2014	16.01	16.58	17.23
B) le 1er octobre 2015	16.21	16.79	17.45
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	16.29	16.87	17.54
C) le 1er octobre 2016	16.49	17.08	17.76
D) le 1er octobre 2017	16.70	17.29	17.98

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	17.52	18.19	18.84
A) le 1er octobre 2014	17.74	18.42	19.08
B) le 1er octobre 2015	17.96	18.65	19.32
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	18.05	18.74	19.42
C) le 1er octobre 2016	18.28	18.97	19.66
D) le 1er octobre 2017	18.51	19.21	19.91

Employé-e d'atelier de reliure 3 (BIN 3) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	20.24	20.96	21.77
A) le 1er octobre 2014	20.49	21.22	22.04
B) le 1er octobre 2015	20.75	21.49	22.32
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.85	21.60	22.43
C) le 1er octobre 2016	21.11	21.87	22.71
D) le 1er octobre 2017	21.37	22.14	22.99

Ottawa-Hull et Montréal**Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	16.94	17.58	18.26
A) le 1er octobre 2014	17.15	17.80	18.49
B) le 1er octobre 2015	17.36	18.02	18.72
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	17.45	18.11	18.81
C) le 1er octobre 2016	17.67	18.34	19.05
D) le 1er octobre 2017	17.89	18.57	19.29

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	18.80	19.48	20.25
A) le 1er octobre 2014	19.04	19.72	20.50
B) le 1er octobre 2015	19.28	19.97	20.76
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	19.38	20.07	20.86
C) le 1er octobre 2016	19.62	20.32	21.12
D) le 1er octobre 2017	19.87	20.57	21.38

Employé-e d'atelier de reliure 3 (BIN 3) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.39	25.29	26.25
A) le 1er octobre 2014	24.69	25.61	26.58
B) le 1er octobre 2015	25.00	25.93	26.91
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.13	26.06	27.04
C) le 1er octobre 2016	25.44	26.39	27.38
D) le 1er octobre 2017	25.76	26.72	27.72

Employé-e d'atelier de reliure 4 (BIN 4) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.39	25.29	26.25
A) le 1er octobre 2014	24.69	25.61	26.58
B) le 1er octobre 2015	25.00	25.93	26.91
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.13	26.06	27.04
C) le 1er octobre 2016	25.44	26.39	27.38
D) le 1er octobre 2017	25.76	26.72	27.72

Toronto

Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	17.90	18.59	19.29
A) le 1er octobre 2014	18.12	18.82	19.53
B) le 1er octobre 2015	18.35	19.06	19.77
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	18.44	19.16	19.87
C) le 1er octobre 2016	18.67	19.40	20.12
D) le 1er octobre 2017	18.90	19.64	20.37

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	19.71	20.39	21.20
A) le 1er octobre 2014	19.96	20.64	21.47
B) le 1er octobre 2015	20.21	20.90	21.74
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.31	21.00	21.85
C) le 1er octobre 2016	20.56	21.26	22.12
D) le 1er octobre 2017	20.82	21.53	22.40

Employé-e d'atelier de reliure 3 (BIN 3) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.41	25.30	26.27
A) le 1er octobre 2014	24.72	25.62	26.60
B) le 1er octobre 2015	25.03	25.94	26.93
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.16	26.07	27.06
C) le 1er octobre 2016	25.47	26.40	27.40
D) le 1er octobre 2017	25.79	26.73	27.74

Winnipeg

Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	18.44	19.19	19.88
A) le 1er octobre 2014	18.67	19.43	20.13
B) le 1er octobre 2015	18.90	19.67	20.38
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	18.99	19.77	20.48
C) le 1er octobre 2016	19.23	20.02	20.74
D) le 1er octobre 2017	19.47	20.27	21.00

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	20.23	20.95	21.76
A) le 1er octobre 2014	20.48	21.21	22.03
B) le 1er octobre 2015	20.74	21.48	22.31
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.84	21.59	22.42
C) le 1er octobre 2016	21.10	21.86	22.70
D) le 1er octobre 2017	21.36	22.13	22.98

Employé-e d'atelier de reliure 3 (BIN 3) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.87	25.82	26.81
A) le 1er octobre 2014	25.18	26.14	27.15
B) le 1er octobre 2015	25.49	26.47	27.49
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.62	26.60	27.63
C) le 1er octobre 2016	25.94	26.93	27.98
D) le 1er octobre 2017	26.26	27.27	28.33

Regina**Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	20.75	21.52	22.34
A) le 1er octobre 2014	21.01	21.79	22.62
B) le 1er octobre 2015	21.27	22.06	22.90
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	21.38	22.17	23.01
C) le 1er octobre 2016	21.65	22.45	23.30
D) le 1er octobre 2017	21.92	22.73	23.59

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	22.32	23.15	24.04
A) le 1er octobre 2014	22.60	23.44	24.34
B) le 1er octobre 2015	22.88	23.73	24.64
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.99	23.85	24.76
C) le 1er octobre 2016	23.28	24.15	25.07
D) le 1er octobre 2017	23.57	24.45	25.38

Saskatoon

Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	20.01	20.78	21.55
A) le 1er octobre 2014	20.26	21.04	21.82
B) le 1er octobre 2015	20.51	21.30	22.09
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.61	21.41	22.20
C) le 1er octobre 2016	20.87	21.68	22.48
D) le 1er octobre 2017	21.13	21.95	22.76

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	21.63	22.47	23.31
A) le 1er octobre 2014	21.90	22.75	23.60
B) le 1er octobre 2015	22.17	23.03	23.90
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.28	23.15	24.02
C) le 1er octobre 2016	22.56	23.44	24.32
D) le 1er octobre 2017	22.84	23.73	24.62

Alberta

Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	20.19	20.91	21.72
A) le 1er octobre 2014	20.44	21.17	21.99
B) le 1er octobre 2015	20.70	21.43	22.26
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.80	21.54	22.37
C) le 1er octobre 2016	21.06	21.81	22.65
D) le 1er octobre 2017	21.32	22.08	22.93

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	21.80	22.59	23.44
A) le 1er octobre 2014	22.07	22.87	23.73
B) le 1er octobre 2015	22.35	23.16	24.03
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.46	23.28	24.15
C) le 1er octobre 2016	22.74	23.57	24.45
D) le 1er octobre 2017	23.02	23.86	24.76

Employé-e d'atelier de reliure 3 (BIN 3) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.52	25.44	26.39
A) le 1er octobre 2014	24.83	25.76	26.72
B) le 1er octobre 2015	25.14	26.08	27.05
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.27	26.21	27.19
C) le 1er octobre 2016	25.59	26.54	27.53
D) le 1er octobre 2017	25.91	26.87	27.87

Colombie-Britannique**Employé-e d'atelier de reliure 1 (BIN 1) - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	22.94	23.82	24.67
A) le 1er octobre 2014	23.23	24.12	24.98
B) le 1er octobre 2015	23.52	24.42	25.29
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	23.64	24.54	25.42
C) le 1er octobre 2016	23.94	24.85	25.74
D) le 1er octobre 2017	24.24	25.16	26.06

Employé-e d'atelier de reliure 2 (BIN 2) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.42	25.32	26.29
A) le 1er octobre 2014	24.73	25.64	26.62
B) le 1er octobre 2015	25.04	25.96	26.95
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.17	26.09	27.08
C) le 1er octobre 2016	25.48	26.42	27.42
D) le 1er octobre 2017	25.80	26.75	27.76

Employé-e d'atelier de reliure 3 (BIN 3) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	31.34	32.49	33.71
A) le 1er octobre 2014	31.73	32.90	34.13
B) le 1er octobre 2015	32.13	33.31	34.56
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	32.29	33.48	34.73
C) le 1er octobre 2016	32.69	33.90	35.16
D) le 1er octobre 2017	33.10	34.32	35.60

****Appendice « B »**

PR(NS) - Employé-e-s des sous-groupes de la préparation à l'impression par offset et de la production par offset Taux de rémunération horaire (en dollars)

Légende

- §) En vigueur le 1er octobre 2013
- A) En vigueur le 1er octobre 2014
- B) En vigueur le 1er octobre 2015
- X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016
- C) En vigueur le 1er octobre 2016
- D) En vigueur le 1er octobre 2017

Les taux de rémunération horaire applicables aux professions comprises dans les sous-groupes de la préparation à l'impression par offset et de la production par offset sont les suivants :

Terre-Neuve

Production par offset

OFO 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	20.95	21.76	22.54
A) le 1er octobre 2014	21.21	22.03	22.82
B) le 1er octobre 2015	21.48	22.31	23.11
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	21.59	22.42	23.23
C) le 1er octobre 2016	21.86	22.70	23.52
D) le 1er octobre 2017	22.13	22.98	23.81

OFO 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	21.26	22.03	22.90
A) le 1er octobre 2014	21.53	22.31	23.19
B) le 1er octobre 2015	21.80	22.59	23.48
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	21.91	22.70	23.60
C) le 1er octobre 2016	22.18	22.98	23.90
D) le 1er octobre 2017	22.46	23.27	24.20

Provinces de l'Île-du-prince-édouard, de la Nouvelle-écosse et du Nouveau-Brunswick

Production par offset

OFO 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	21.51	22.32	23.15
A) le 1er octobre 2014	21.78	22.60	23.44
B) le 1er octobre 2015	22.05	22.88	23.73
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.16	22.99	23.85
C) le 1er octobre 2016	22.44	23.28	24.15
D) le 1er octobre 2017	22.72	23.57	24.45

OFO 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	21.82	22.60	23.46
A) le 1er octobre 2014	22.09	22.88	23.75
B) le 1er octobre 2015	22.37	23.17	24.05
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.48	23.29	24.17
C) le 1er octobre 2016	22.76	23.58	24.47
D) le 1er octobre 2017	23.04	23.87	24.78

OFO 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	22.77	23.61
A) le 1er octobre 2014	23.05	23.91
B) le 1er octobre 2015	23.34	24.21
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	23.46	24.33
C) le 1er octobre 2016	23.75	24.63
D) le 1er octobre 2017	24.05	24.94

Québec et Ontario

Préparation à l'impression par Offset

OFE 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	21.77	22.56	23.41
A) le 1er octobre 2014	22.04	22.84	23.70
B) le 1er octobre 2015	22.32	23.13	24.00
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.43	23.25	24.12
C) le 1er octobre 2016	22.71	23.54	24.42
D) le 1er octobre 2017	22.99	23.83	24.73

OFE 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	24.30	25.17	26.13
A) le 1er octobre 2014	24.60	25.48	26.46
B) le 1er octobre 2015	24.91	25.80	26.79
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.03	25.93	26.92
C) le 1er octobre 2016	25.34	26.25	27.26
D) le 1er octobre 2017	25.66	26.58	27.60

OFE 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	29.52	30.63	31.78
A) le 1er octobre 2014	29.89	31.01	32.18
B) le 1er octobre 2015	30.26	31.40	32.58
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	30.41	31.56	32.74
C) le 1er octobre 2016	30.79	31.95	33.15
D) le 1er octobre 2017	31.17	32.35	33.56

OFE 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	28.36	29.43	30.52
A) le 1er octobre 2014	28.71	29.80	30.90
B) le 1er octobre 2015	29.07	30.17	31.29
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	29.22	30.32	31.45
C) le 1er octobre 2016	29.59	30.70	31.84
D) le 1er octobre 2017	29.96	31.08	32.24

OFE 5A* - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	28.36	29.43	30.52
A) le 1er octobre 2014	28.71	29.80	30.90
B) le 1er octobre 2015	29.07	30.17	31.29
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	29.22	30.32	31.45
C) le 1er octobre 2016	29.59	30.70	31.84
D) le 1er octobre 2017	29.96	31.08	32.24

* Identifié comme OFE 15 pour fins de rémunération seulement

OFE 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	30.18	31.34	32.49
A) le 1er octobre 2014	30.56	31.73	32.90
B) le 1er octobre 2015	30.94	32.13	33.31
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	31.09	32.29	33.48
C) le 1er octobre 2016	31.48	32.69	33.90
D) le 1er octobre 2017	31.87	33.10	34.32

OFE 6 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	30.18	31.34	32.49
A) le 1er octobre 2014	30.56	31.73	32.90
B) le 1er octobre 2015	30.94	32.13	33.31
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	31.09	32.29	33.48
C) le 1er octobre 2016	31.48	32.69	33.90
D) le 1er octobre 2017	31.87	33.10	34.32

OFE 7 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	33.60	34.83	36.15
A) le 1er octobre 2014	34.02	35.27	36.60
B) le 1er octobre 2015	34.45	35.71	37.06
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	34.62	35.89	37.25
C) le 1er octobre 2016	35.05	36.34	37.72
D) le 1er octobre 2017	35.49	36.79	38.19

Production par Offset**OFO 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	18.67	19.34
A) le 1er octobre 2014	18.90	19.58
B) le 1er octobre 2015	19.14	19.82
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	19.24	19.92
C) le 1er octobre 2016	19.48	20.17
D) le 1er octobre 2017	19.72	20.42

OFO 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	18.97	19.72	20.40
A) le 1er octobre 2014	19.21	19.97	20.66
B) le 1er octobre 2015	19.45	20.22	20.92
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	19.55	20.32	21.02
C) le 1er octobre 2016	19.79	20.57	21.28
D) le 1er octobre 2017	20.04	20.83	21.55

OFO 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	21.82	22.60	23.46
A) le 1er octobre 2014	22.09	22.88	23.75
B) le 1er octobre 2015	22.37	23.17	24.05
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.48	23.29	24.17
C) le 1er octobre 2016	22.76	23.58	24.47
D) le 1er octobre 2017	23.04	23.87	24.78

OFO 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	22.77	23.61
A) le 1er octobre 2014	23.05	23.91
B) le 1er octobre 2015	23.34	24.21
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	23.46	24.33
C) le 1er octobre 2016	23.75	24.63
D) le 1er octobre 2017	24.05	24.94

OFO 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	23.22	24.08
A) le 1er octobre 2014	23.51	24.38
B) le 1er octobre 2015	23.80	24.68
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	23.92	24.80
C) le 1er octobre 2016	24.22	25.11
D) le 1er octobre 2017	24.52	25.42

OFO 6 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	23.69	24.58
A) le 1er octobre 2014	23.99	24.89
B) le 1er octobre 2015	24.29	25.20
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	24.41	25.33
C) le 1er octobre 2016	24.72	25.65
D) le 1er octobre 2017	25.03	25.97

OFO 7 - Margeur - Au-dessus de 788 mm à 1378 mm (30" à 54"), inclusivement - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	24.07	25.01
A) le 1er octobre 2014	24.37	25.32
B) le 1er octobre 2015	24.67	25.64
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	24.79	25.77
C) le 1er octobre 2016	25.10	26.09
D) le 1er octobre 2017	25.41	26.42

OFO 8 - Conducteur de presse - Au-dessus de 508 mm à 1032 mm (20" à 40"), inclusivement (une couleur) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	26.88	27.87
A) le 1er octobre 2014	27.22	28.22
B) le 1er octobre 2015	27.56	28.57
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	27.70	28.71
C) le 1er octobre 2016	28.05	29.07
D) le 1er octobre 2017	28.40	29.43

OFO 9 - Conducteur de presse - Au-dessus de 788 mm à 1032 mm (30" à 40"), inclusivement (deux couleurs) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	29.92	31.08
A) le 1er octobre 2014	30.29	31.47
B) le 1er octobre 2015	30.67	31.86
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	30.82	32.02
C) le 1er octobre 2016	31.21	32.42
D) le 1er octobre 2017	31.60	32.83

OFO 10 - Conducteur de presse - Presse recto-verso Web - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	31.19	32.36
A) le 1er octobre 2014	31.58	32.76
B) le 1er octobre 2015	31.97	33.17
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	32.13	33.34
C) le 1er octobre 2016	32.53	33.76
D) le 1er octobre 2017	32.94	34.18

**OFO 11 - Second conducteur de presse - Au-dessus de 788 mm à 1032 mm (30" à 40"),
inclusivement (quatre couleurs) - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	31.26	32.47
A) le 1er octobre 2014	31.65	32.88
B) le 1er octobre 2015	32.05	33.29
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	32.21	33.46
C) le 1er octobre 2016	32.61	33.88
D) le 1er octobre 2017	33.02	34.30

**OFO 12 - Premier conducteur de presse - Au-dessus de 788 mm à 1032 mm (30" à 40"),
inclusivement (quatre couleurs) - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	35.74	37.08
A) le 1er octobre 2014	36.19	37.54
B) le 1er octobre 2015	36.64	38.01
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	36.82	38.20
C) le 1er octobre 2016	37.28	38.68
D) le 1er octobre 2017	37.75	39.16

**OFO 13 - Conducteur de presse - Au-dessus de 1032 mm à 1378 mm (40" à 54"),
inclusivement (deux couleurs) - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	30.89	32.03
A) le 1er octobre 2014	31.28	32.43
B) le 1er octobre 2015	31.67	32.84
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	31.83	33.00
C) le 1er octobre 2016	32.23	33.41
D) le 1er octobre 2017	32.63	33.83

**OFO 14 - Margeur - Au-dessus de 1378 mm à 1610 mm (54" à 63"), inclusivement (quatre
couleurs contrôlées par ordinateur) - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	26.93	27.92
A) le 1er octobre 2014	27.27	28.27
B) le 1er octobre 2015	27.61	28.62
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	27.75	28.76
C) le 1er octobre 2016	28.10	29.12
D) le 1er octobre 2017	28.45	29.48

OFO 15 - Second conducteur de presse - Au-dessus de 1378 mm à 1610 mm (54" à 63"), inclusivement (quatre couleurs contrôlées par ordinateur) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	34.11	35.39
A) le 1er octobre 2014	34.54	35.83
B) le 1er octobre 2015	34.97	36.28
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	35.14	36.46
C) le 1er octobre 2016	35.58	36.92
D) le 1er octobre 2017	36.02	37.38

OFO 16 - Premier conducteur de presse - Au-dessus de 1378 mm à 1610 mm (54" à 63"), inclusivement (quatre couleurs contrôlées par ordinateur) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	36.56	37.90
A) le 1er octobre 2014	37.02	38.37
B) le 1er octobre 2015	37.48	38.85
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	37.67	39.04
C) le 1er octobre 2016	38.14	39.53
D) le 1er octobre 2017	38.62	40.02

OFO 17 - Margeur - Au-dessus de 674 mm à 1032 mm (26" à 40"), inclusivement (sept couleurs contrôlées par ordinateur) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	25.93	26.91
A) le 1er octobre 2014	26.25	27.25
B) le 1er octobre 2015	26.58	27.59
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	26.71	27.73
C) le 1er octobre 2016	27.04	28.08
D) le 1er octobre 2017	27.38	28.43

OFO 18 - Second conducteur de presse - Au-dessus de 674 mm à 1032 mm (26" à 40"), inclusivement (sept couleurs contrôlées par ordinateur) - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	33.96	35.22
A) le 1er octobre 2014	34.38	35.66
B) le 1er octobre 2015	34.81	36.11
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	34.98	36.29
C) le 1er octobre 2016	35.42	36.74
D) le 1er octobre 2017	35.86	37.20

**OFO 19 - Premier conducteur de presse - Au-dessus de 674 mm à 1032 mm (26" à 40"),
inclusivement (sept couleurs contrôlées par ordinateur) - Taux de rémunération horaires
(en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	38.42	39.86
A) le 1er octobre 2014	38.90	40.36
B) le 1er octobre 2015	39.39	40.86
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	39.59	41.06
C) le 1er octobre 2016	40.08	41.57
D) le 1er octobre 2017	40.58	42.09

**Manitoba, Saskatchewan et Alberta
Préparation à l'impression par offset**

OFE 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	22.14	22.97	23.86
A) le 1er octobre 2014	22.42	23.26	24.16
B) le 1er octobre 2015	22.70	23.55	24.46
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.81	23.67	24.58
C) le 1er octobre 2016	23.10	23.97	24.89
D) le 1er octobre 2017	23.39	24.27	25.20

OFE 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	26.71	27.73	28.75
A) le 1er octobre 2014	27.04	28.08	29.11
B) le 1er octobre 2015	27.38	28.43	29.47
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	27.52	28.57	29.62
C) le 1er octobre 2016	27.86	28.93	29.99
D) le 1er octobre 2017	28.21	29.29	30.36

OFE 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	26.46	27.46	28.49
A) le 1er octobre 2014	26.79	27.80	28.85
B) le 1er octobre 2015	27.12	28.15	29.21
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	27.26	28.29	29.36
C) le 1er octobre 2016	27.60	28.64	29.73
D) le 1er octobre 2017	27.95	29.00	30.10

OFE 5A* - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	26.46	27.46	28.49
A) le 1er octobre 2014	26.79	27.80	28.85
B) le 1er octobre 2015	27.12	28.15	29.21
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	27.26	28.29	29.36
C) le 1er octobre 2016	27.60	28.64	29.73
D) le 1er octobre 2017	27.95	29.00	30.10
* Identifié comme OFE-15 pour fins de rémunération seulement			

OFE 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	28.14	29.18	30.26
A) le 1er octobre 2014	28.49	29.54	30.64
B) le 1er octobre 2015	28.85	29.91	31.02
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	28.99	30.06	31.18
C) le 1er octobre 2016	29.35	30.44	31.57
D) le 1er octobre 2017	29.72	30.82	31.96

OFE 6 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	28.14	29.18	30.26
A) le 1er octobre 2014	28.49	29.54	30.64
B) le 1er octobre 2015	28.85	29.91	31.02
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	28.99	30.06	31.18
C) le 1er octobre 2016	29.35	30.44	31.57
D) le 1er octobre 2017	29.72	30.82	31.96

Production par offset**OFO 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	22.26	23.06	23.97
A) le 1er octobre 2014	22.54	23.35	24.27
B) le 1er octobre 2015	22.82	23.64	24.57
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.93	23.76	24.69
C) le 1er octobre 2016	23.22	24.06	25.00
D) le 1er octobre 2017	23.51	24.36	25.31

OFO 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	22.54	23.40	24.23
A) le 1er octobre 2014	22.82	23.69	24.53
B) le 1er octobre 2015	23.11	23.99	24.84
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	23.23	24.11	24.96
C) le 1er octobre 2016	23.52	24.41	25.27
D) le 1er octobre 2017	23.81	24.72	25.59

OFO 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
§) le 1er octobre 2013	23.50	24.43
A) le 1er octobre 2014	23.79	24.74
B) le 1er octobre 2015	24.09	25.05
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	24.21	25.18
C) le 1er octobre 2016	24.51	25.49
D) le 1er octobre 2017	24.82	25.81

OFO 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
§) le 1er octobre 2013	23.98	24.86
A) le 1er octobre 2014	24.28	25.17
B) le 1er octobre 2015	24.58	25.48
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	24.70	25.61
C) le 1er octobre 2016	25.01	25.93
D) le 1er octobre 2017	25.32	26.25

OFO 8 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
§) le 1er octobre 2013	27.30	28.33
A) le 1er octobre 2014	27.64	28.68
B) le 1er octobre 2015	27.99	29.04
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	28.13	29.19
C) le 1er octobre 2016	28.48	29.55
D) le 1er octobre 2017	28.84	29.92

Colombie-Britannique**Préparation à l'impression par offset****OFE 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	27.83	28.90	29.96
A) le 1er octobre 2014	28.18	29.26	30.33
B) le 1er octobre 2015	28.53	29.63	30.71
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	28.67	29.78	30.86
C) le 1er octobre 2016	29.03	30.15	31.25
D) le 1er octobre 2017	29.39	30.53	31.64

OFE 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	30.70	31.88	33.06
A) le 1er octobre 2014	31.08	32.28	33.47
B) le 1er octobre 2015	31.47	32.68	33.89
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	31.63	32.84	34.06
C) le 1er octobre 2016	32.03	33.25	34.49
D) le 1er octobre 2017	32.43	33.67	34.92

OFE 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	30.24	31.40	32.59
A) le 1er octobre 2014	30.62	31.79	33.00
B) le 1er octobre 2015	31.00	32.19	33.41
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	31.16	32.35	33.58
C) le 1er octobre 2016	31.55	32.75	34.00
D) le 1er octobre 2017	31.94	33.16	34.43

OFE 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	32.33	33.58	34.80
A) le 1er octobre 2014	32.73	34.00	35.24
B) le 1er octobre 2015	33.14	34.43	35.68
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	33.31	34.60	35.86
C) le 1er octobre 2016	33.73	35.03	36.31
D) le 1er octobre 2017	34.15	35.47	36.76

Production par offset

OFO 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	26.73	27.74	28.76
A) le 1er octobre 2014	27.06	28.09	29.12
B) le 1er octobre 2015	27.40	28.44	29.48
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	27.54	28.58	29.63
C) le 1er octobre 2016	27.88	28.94	30.00
D) le 1er octobre 2017	28.23	29.30	30.38

OFO 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	28.04	29.10	30.18
A) le 1er octobre 2014	28.39	29.46	30.56
B) le 1er octobre 2015	28.74	29.83	30.94
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	28.88	29.98	31.09
C) le 1er octobre 2016	29.24	30.35	31.48
D) le 1er octobre 2017	29.61	30.73	31.87

OFO 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	29.24	30.36
A) le 1er octobre 2014	29.61	30.74
B) le 1er octobre 2015	29.98	31.12
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	30.13	31.28
C) le 1er octobre 2016	30.51	31.67
D) le 1er octobre 2017	30.89	32.07

OFO 6 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2
\$) le 1er octobre 2013	30.59	31.74
A) le 1er octobre 2014	30.97	32.14
B) le 1er octobre 2015	31.36	32.54
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	31.52	32.70
C) le 1er octobre 2016	31.91	33.11
D) le 1er octobre 2017	32.31	33.52

****Appendice « C »**

PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de la composition Taux de rémunération horaire (en dollars)

Légende

- §) En vigueur le 1er octobre 2013
- A) En vigueur le 1er octobre 2014
- B) En vigueur le 1er octobre 2015
- X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016
- C) En vigueur le 1er octobre 2016
- D) En vigueur le 1er octobre 2017

Les taux de rémunération horaire applicables au sous-groupe de la composition sont les suivants :

Ottawa-Hull et Montréal

COM 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	18.80	19.48	20.25
A) le 1er octobre 2014	19.04	19.72	20.50
B) le 1er octobre 2015	19.28	19.97	20.76
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	19.38	20.07	20.86
C) le 1er octobre 2016	19.62	20.32	21.12
D) le 1er octobre 2017	19.87	20.57	21.38

COM 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	21.71	22.50	23.36
A) le 1er octobre 2014	21.98	22.78	23.65
B) le 1er octobre 2015	22.25	23.06	23.95
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.36	23.18	24.07
C) le 1er octobre 2016	22.64	23.47	24.37
D) le 1er octobre 2017	22.92	23.76	24.67

COM 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	24.16	25.10	26.04
A) le 1er octobre 2014	24.46	25.41	26.37
B) le 1er octobre 2015	24.77	25.73	26.70
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	24.89	25.86	26.83
C) le 1er octobre 2016	25.20	26.18	27.17
D) le 1er octobre 2017	25.52	26.51	27.51

COM 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	24.51	25.42	26.38
A) le 1er octobre 2014	24.82	25.74	26.71
B) le 1er octobre 2015	25.13	26.06	27.04
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.26	26.19	27.18
C) le 1er octobre 2016	25.58	26.52	27.52
D) le 1er octobre 2017	25.90	26.85	27.86

COM 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	25.98	26.95	27.97
A) le 1er octobre 2014	26.30	27.29	28.32
B) le 1er octobre 2015	26.63	27.63	28.67
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	26.76	27.77	28.81
C) le 1er octobre 2016	27.09	28.12	29.17
D) le 1er octobre 2017	27.43	28.47	29.53

Toronto**COM 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	22.66	23.50	24.43
A) le 1er octobre 2014	22.94	23.79	24.74
B) le 1er octobre 2015	23.23	24.09	25.05
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	23.35	24.21	25.18
C) le 1er octobre 2016	23.64	24.51	25.49
D) le 1er octobre 2017	23.94	24.82	25.81

Ontario (à l'exception d'Ottawa et de Toronto)**COM 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	20.06	20.84	21.60
A) le 1er octobre 2014	20.31	21.10	21.87
B) le 1er octobre 2015	20.56	21.36	22.14
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.66	21.47	22.25
C) le 1er octobre 2016	20.92	21.74	22.53
D) le 1er octobre 2017	21.18	22.01	22.81

****Appendice « D »**

PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de la planification et du contrôle des travaux Taux de rémunération horaire (en dollars)

Légende

- §) En vigueur le 1er octobre 2013
- A) En vigueur le 1er octobre 2014
- B) En vigueur le 1er octobre 2015
- X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016
- C) En vigueur le 1er octobre 2016
- D) En vigueur le 1er octobre 2017

Les taux de rémunération horaire applicables au sous-groupe de la planification et du contrôle des travaux sont les suivants :

Ottawa-Hull et Montréal

PRC 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	21.77	22.56	23.41
A) le 1er octobre 2014	22.04	22.84	23.70
B) le 1er octobre 2015	22.32	23.13	24.00
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.43	23.25	24.12
C) le 1er octobre 2016	22.71	23.54	24.42
D) le 1er octobre 2017	22.99	23.83	24.73

PRC 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	24.16	25.10	26.04
A) le 1er octobre 2014	24.46	25.41	26.37
B) le 1er octobre 2015	24.77	25.73	26.70
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	24.89	25.86	26.83
C) le 1er octobre 2016	25.20	26.18	27.17
D) le 1er octobre 2017	25.52	26.51	27.51

PRC 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	26.91	27.90	28.95
A) le 1er octobre 2014	27.25	28.25	29.31
B) le 1er octobre 2015	27.59	28.60	29.68
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	27.73	28.74	29.83
C) le 1er octobre 2016	28.08	29.10	30.20
D) le 1er octobre 2017	28.43	29.46	30.58

PRC 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	29.12	30.20	31.37
A) le 1er octobre 2014	29.48	30.58	31.76
B) le 1er octobre 2015	29.85	30.96	32.16
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	30.00	31.11	32.32
C) le 1er octobre 2016	30.38	31.50	32.72
D) le 1er octobre 2017	30.76	31.89	33.13

PRC 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	29.12	30.20	31.37
A) le 1er octobre 2014	29.48	30.58	31.76
B) le 1er octobre 2015	29.85	30.96	32.16
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	30.00	31.11	32.32
C) le 1er octobre 2016	30.38	31.50	32.72
D) le 1er octobre 2017	30.76	31.89	33.13

PRC 6 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	31.15	32.32	33.54
A) le 1er octobre 2014	31.54	32.72	33.96
B) le 1er octobre 2015	31.93	33.13	34.38
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	32.09	33.30	34.55
C) le 1er octobre 2016	32.49	33.72	34.98
D) le 1er octobre 2017	32.90	34.14	35.42

PRC 7 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	33.62	34.86	36.18
A) le 1er octobre 2014	34.04	35.30	36.63
B) le 1er octobre 2015	34.47	35.74	37.09
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	34.64	35.92	37.28
C) le 1er octobre 2016	35.07	36.37	37.75
D) le 1er octobre 2017	35.51	36.82	38.22

Atlantique

PRC 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	19.79	20.53	21.29
A) le 1er octobre 2014	20.04	20.79	21.56
B) le 1er octobre 2015	20.29	21.05	21.83
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.39	21.16	21.94
C) le 1er octobre 2016	20.64	21.42	22.21
D) le 1er octobre 2017	20.90	21.69	22.49

PRC 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	22.74	23.58	24.49
A) le 1er octobre 2014	23.02	23.87	24.80
B) le 1er octobre 2015	23.31	24.17	25.11
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	23.43	24.29	25.24
C) le 1er octobre 2016	23.72	24.59	25.56
D) le 1er octobre 2017	24.02	24.90	25.88

PRC 6 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	29.25	30.37	31.50
A) le 1er octobre 2014	29.62	30.75	31.89
B) le 1er octobre 2015	29.99	31.13	32.29
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	30.14	31.29	32.45
C) le 1er octobre 2016	30.52	31.68	32.86
D) le 1er octobre 2017	30.90	32.08	33.27

Toronto

PRC 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	25.30	26.27	27.23
A) le 1er octobre 2014	25.62	26.60	27.57
B) le 1er octobre 2015	25.94	26.93	27.91
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	26.07	27.06	28.05
C) le 1er octobre 2016	26.40	27.40	28.40
D) le 1er octobre 2017	26.73	27.74	28.76

Winnipeg**PRC 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.56	25.50	26.45
A) le 1er octobre 2014	24.87	25.82	26.78
B) le 1er octobre 2015	25.18	26.14	27.11
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.31	26.27	27.25
C) le 1er octobre 2016	25.63	26.60	27.59
D) le 1er octobre 2017	25.95	26.93	27.93

Edmonton**PRC 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	24.56	25.50	26.45
A) le 1er octobre 2014	24.87	25.82	26.78
B) le 1er octobre 2015	25.18	26.14	27.11
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	25.31	26.27	27.25
C) le 1er octobre 2016	25.63	26.60	27.59
D) le 1er octobre 2017	25.95	26.93	27.93

Colombie-Britannique**PRC 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	28.01	29.04	30.12
A) le 1er octobre 2014	28.36	29.40	30.50
B) le 1er octobre 2015	28.71	29.77	30.88
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	28.85	29.92	31.03
C) le 1er octobre 2016	29.21	30.29	31.42
D) le 1er octobre 2017	29.58	30.67	31.81

****Appendice « E »**

PR(NS) - Employé-e-s du sous-groupe de l'entretien des machines Taux de rémunération horaire (en dollars)

Légende

- §) En vigueur le 1er octobre 2013
- A) En vigueur le 1er octobre 2014
- B) En vigueur le 1er octobre 2015
- X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016
- C) En vigueur le 1er octobre 2016
- D) En vigueur le 1er octobre 2017

Les taux de rémunération horaire applicables au sous-groupe de l'entretien des machines sont les suivants :

Ottawa-Hull

MAI 1 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	19.78	20.52	21.28
A) le 1er octobre 2014	20.03	20.78	21.55
B) le 1er octobre 2015	20.28	21.04	21.82
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	20.38	21.15	21.93
C) le 1er octobre 2016	20.63	21.41	22.20
D) le 1er octobre 2017	20.89	21.68	22.48

MAI 2 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	22.26	23.06	23.96
A) le 1er octobre 2014	22.54	23.35	24.26
B) le 1er octobre 2015	22.82	23.64	24.56
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	22.93	23.76	24.68
C) le 1er octobre 2016	23.22	24.06	24.99
D) le 1er octobre 2017	23.51	24.36	25.30

MAI 3 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
§) le 1er octobre 2013	26.08	27.06	28.07
A) le 1er octobre 2014	26.41	27.40	28.42
B) le 1er octobre 2015	26.74	27.74	28.78
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	26.87	27.88	28.92
C) le 1er octobre 2016	27.21	28.23	29.28
D) le 1er octobre 2017	27.55	28.58	29.65

MAI 4 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	29.03	30.14	31.24
A) le 1er octobre 2014	29.39	30.52	31.63
B) le 1er octobre 2015	29.76	30.90	32.03
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	29.91	31.05	32.19
C) le 1er octobre 2016	30.28	31.44	32.59
D) le 1er octobre 2017	30.66	31.83	33.00

MAI 5 - Taux de rémunération horaires (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) le 1er octobre 2013	32.06	33.28	34.56
A) le 1er octobre 2014	32.46	33.70	34.99
B) le 1er octobre 2015	32.87	34.12	35.43
X) Restructuration en vigueur le 1er octobre 2016	33.03	34.29	35.61
C) le 1er octobre 2016	33.44	34.72	36.06
D) le 1er octobre 2017	33.86	35.15	36.51

****Appendice « F »**

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur le Syndicat concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 14 février 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 15 : indemnité de départ

À compter de la date de signature de la convention collective, les paragraphes 15.04 et 15.05 seront supprimés de la convention collective.

15.01 Mise en disponibilité

En cas de mise en disponibilité, l'employé-e qui justifie d'un (1) an d'emploi continu ou plus a droit à une indemnité de départ qui lui est versée au moment de la mise en disponibilité, diminué de toute période d'emploi pour laquelle lui a été accordée une indemnité de cessation d'emploi.

15.02 Dans le cas d'un employé-e qui est l'objet d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), mais le montant total de l'indemnité de départ qui peut être versé aux termes du présent paragraphe ne doit pas dépasser la rémunération de vingt-huit (28) semaines.

15.03 Dans le cas d'un employé-e qui fait l'objet d'une deuxième (2^e) ou subséquente mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de départ est égal à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), diminué de toute période d'emploi pour laquelle lui a été accordée une indemnité de cessation d'emploi mais le montant total de l'indemnité de départ qui peut être versé aux termes du présent paragraphe ne doit pas dépasser la rémunération de vingt-sept (27) semaines.

15.04 Démission

Sous réserve du paragraphe 15.05, tout employé-e qui, au moment de sa démission d'un poste dans la fonction publique, justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de départ dont le montant s'obtient en multipliant la moitié (1/2) de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu, mais dans la limite de treize (13) semaines de rémunération, diminué de toute période pour laquelle l'Employeur lui a accordé une indemnité de départ.

15.05 Retraite

Au moment de la cessation d'emploi, l'employé-e qui a droit à une pension à jouissance immédiate, ou qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, touche une indemnité de départ égale au produit qui s'obtient en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu, jusqu'à un maximum de trente (30), diminué de toute période d'emploi pour laquelle l'Employeur lui a accordé une indemnité de cessation d'emploi.

15.06 Le taux de rémunération indiqué dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pour la classification prévue dans son certificat de nomination à la date de la cessation.

15.07 En cas du décès de l'employé, il est versé à sa succession un montant déterminé en conformité avec le paragraphe 15.05 sans tenir compte d'aucun autre avantage payable.

15.08 Renvoi pour incapacité ou incompétence

- a. 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 renvoi pour incapacité conformément à l'alinéa 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.
- b. 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 renvoi pour incompétence conformément à l'alinéa 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.

15.09 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 15.02 à 15.08 et 15.11.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 15.11 à 15.14 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

15.10 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application du paragraphe 15.04 (avant la date de la signature) ou des paragraphes 15.11 à 15.14 (à compter de la date de la signature).

15.11 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 15.09 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit à compter de la date de la signature à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 15.09 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit à compter de la date de la signature à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

15.12 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au moment de la date de la signature,
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale,
ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 15.13c).

15.13 Choix de l'option

- a. L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

- b. L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 15.12c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 15.12a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 15.12b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 15.13b) sera réputé avoir choisi l'option 15.12b).

15.14 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation PR-NS à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation PR-NS lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des paragraphes 15.02 à 15.07 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 15.09 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après la date de signature, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 15.09 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après la date de signature, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable sous 15.12b) à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 15.12. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

****Appendice « G »**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente sur le mieux-être des employés conclue entre l'employeur et la section locale 87-M d'Unifor, relativement à la question du mieux-être des employés.

Les parties conviennent d'établir un groupe de travail composé d'un comité directeur et d'un comité technique, qui bénéficieront de l'attention et de l'engagement à long terme de la haute direction des deux parties.

Le groupe de travail formulera des recommandations sur les mesures visant à améliorer le bien-être des employés et à aider ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure à réintégrer le milieu de travail.

Le comité directeur et le comité technique seront établis d'ici le 31 janvier 2017. Ces comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Il incombera au comité directeur de choisir les membres du comité technique. Le comité directeur sera coprésidé par la présidente de l'Alliance et un représentant de l'employeur.

Le comité directeur établira le mandat du comité technique et approuvera le plan de travail ainsi que les échéances des rapports provisoires du comité technique.

Le temps consacré par les employés au soutien du comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. Le congé payé accordé par l'employeur aux employés prenant part à ces activités comprendra le temps de préparation et de déplacement.

Les membres du comité directeur pourront, d'un commun accord, prolonger les échéances du comité technique. Ils pourront également, d'un commun accord, modifier le mandat du comité technique de temps à autre.

Le comité technique rédigera, d'ici le 1er décembre 2017, les ententes et les documents nécessaires à l'examen d'un régime de mieux-être durant la prochaine ronde de négociation collective. Le comité technique se réunira régulièrement et présentera des recommandations provisoires qui seront étudiées par le comité directeur en ce qui concerne :

- les paramètres de remplacement du revenu, la gestion des crédits de congé de maladie accumulés et toute modification conséquente aux congés prévus dans les conventions collectives actuelles;
- les conditions d'admissibilité à un nouveau régime de mieux-être;
- les questions de protection de la vie privée;
- les processus d'évaluation interne, d'approbation et de refus;
- la gestion des cas et les mesures permettant à ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure de bien réintégrer le milieu de travail;

- la gouvernance conjointe du régime de mieux-être;
- des options de traitements médicaux non conventionnels;
- d'autres mesures favorisant une gestion intégrée des activités de mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, y compris, mais sans s'y limiter, des moyens de réduire et d'éliminer les obstacles au mieux-être dans le milieu de travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

Dans le cadre de ses délibérations, le comité technique tiendra compte des activités pertinentes du Groupe de travail sur la santé mentale et du Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail.

Le comité technique étudiera également les pratiques en vigueur dans d'autres juridictions et chez d'autres employeurs canadiens qui pourraient s'appliquer à la fonction publique, en tenant compte du fait que les milieux de travail diffèrent les uns des autres. Il consultera le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail, au besoin, ainsi que des experts canadiens en gestion de la santé et de l'invalidité.

Principes clés

Un nouveau régime de mieux-être sera fondé sur ce qui suit.

- Il doit contribuer à créer une main d'œuvre saine grâce à un examen holistique des questions de santé physique et mentale.
- Il doit prévoir des protocoles de gestion de cas et de retour rapide au travail, conformément aux pratiques exemplaires.
- Il doit explorer l'intégration à d'autres régimes d'avantages sociaux du secteur public.
- Il doit tenir compte de l'ensemble des problèmes de santé, des situations de travail et des circonstances personnelles des employés, notamment les maladies chroniques et épisodiques, le temps de déplacement à partir des communautés du Nord et des communautés isolées afin d'obtenir un diagnostic et un traitement (conformément aux directives du CNM, tel que la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État), et le temps d'attente pour obtenir l'autorisation médicale de retourner à la maison.
- Il doit être intégré aux conventions collectives et le dernier palier d'arbitrage se rapportant au régime sera la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP).
- Il doit être administré au sein de la fonction publique fédérale et non par un fournisseur externe.
- Les mêmes conditions s'appliquent à tous les employés.
- Il doit veiller au remplacement complet du revenu durant les périodes couvertes par le régime.
- Les nouvelles mesures prévoient au moins le même soutien du revenu que les crédits de congés de maladie accumulés dans le régime actuel. La banque de congés de maladie actuelle sera protégée (droit acquis) et sa valeur sera convenablement reconnue.

Si les parties ne parviennent pas à une entente dans les 18 mois de l'établissement du comité technique, ou si elles atteignent une impasse avant l'expiration de ce délai, elles conviennent de nommer conjointement un médiateur dans les 30 jours.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente après la médiation, les conditions de travail actuelles ayant trait au régime de congés de maladie des membres de la Section locale 87-M d'Unifor demeurent inchangées.

Les parties conviennent de recommander ces propositions à leurs représentants respectifs.

Signé à Ottawa, ce 22ième jour de février 2017.

Le Conseil du Trésor du Canada

Patricia A. Phee

La section locale 87-M d'Unifor

Ron Girardin