



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

Dossiers : 2122-995-3
2230/NC

DNC/10/07

Le 28 juin 2007

**DESTINATAIRES : Membres de l'AFPC travaillant pour l'Agence canadienne
d'inspection des aliments**

OBJET : Ratification de l'entente de principe

L'équipe de négociation des membres de l'AFPC travaillant pour l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) a conclu une entente concernant le renouvellement de la convention collective pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2007. L'entente prévoit une hausse générale de 2,5 % de tous les taux de rémunération, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

L'entente a été conclue au terme de deux séances de négociation avec l'employeur. Le syndicat a cherché à obtenir une convention collective d'une durée d'un an pour se placer dans une position favorable dans le contexte des négociations qui se déroulent actuellement dans la fonction publique fédérale élargie et pour garantir une augmentation économique, la mise à jour de la procédure des règlements de griefs et les révisions qui s'imposent aux termes des nouvelles dispositions législatives régissant les relations de travail.

Toutes les modifications importantes figurent dans le document de ratification ci-joint. Pour ce qui est des modifications mineures et administratives, elles sont mentionnées au début du document.

Votre équipe de négociation, se composant de :

Debbie Forsythe
Len Halldorson
Marianne Hladun
Bob Jackson
Brea Lewis
Martene O'Neil
Denis Sicard

Robyn Benson,
vice-présidente exécutive régionale, Prairies
Yves Ducharme, président national du Syndicat de
l'Agriculture
Bob Kingston, vice-président du Syndicat de l'Agriculture
Mike McNamara, négociateur de l'AFPC
Shawn Vincent, agent de recherche de l'AFPC

recommande l'acceptation de l'entente. Si l'entente est ratifiée, le syndicat signifiera l'avis de négocier le 4 septembre 2007. L'employeur s'est également engagé à retourner à la table de négociation en septembre.

En toute solidarité,

la vice-présidente exécutive régionale, Prairies
Robyn Benson



AVANT-PROPOS

Dans l'ensemble de la convention collective, le terme « Alliance » a été remplacé par le terme « Syndicat », sauf lorsqu'il figure dans l'expression « Alliance de la Fonction publique du Canada ».

Les renvois à la Loi sur la gestion des finances publiques et à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ont été modifiés, au besoin, à la suite de la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique.

Un nouveau taux de rémunération est prévu pour le groupe Chauffage et force motrice (HP) pour tenir compte de la situation particulière des employés transférés de TPSGC.

Le nouvel appendice « E » désigne un protocole d'entente prévoyant le versement d'une allocation temporaire aux employés appartenant au groupe Gestion des finances (FI).

ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Général

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

Grief Individuel

17.02 Sous réserve de l'article **208** de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions du dit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 17.05, compte tenu des réserves suivantes :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie, et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement du **Syndicat** et de se faire représenter par celle-ci.

17.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

- a) palier 1 - premier (1^{er}) palier de direction;
- b) palier 2 - palier intermédiaire, lorsqu'il existe un tel palier à l'Agence canadienne d'inspection des aliments;
- c) palier final - le président ou la présidente, ou son représentant autorisé.

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

accord conclu entre l'Employeur et le **Syndicat**.

- 17.05** L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :
- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
et
 - b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- 17.06** S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié de l'Agence. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.
- 17.07** Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.
- 17.08** L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il ou elle le désire, se faire aider et/ou représenter par le **Syndicat**.
- 17.09** Le **Syndicat** a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.
- 17.10** Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 17.05, au plus tard **le trente-cinquième (35^e) jour** qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- 17.11** L'Employeur répond normalement au grief d'un-e employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans **les quinze (15) jours** qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ce dernier ou cette dernière peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans

les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle il ou elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.

- 17.12** À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les quinze (15) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- 17.13** L'Employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans **les quarante (40) jours** qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.
- 17.14** Lorsque le **Syndicat** représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent du **Syndicat** et à l'employé-e.
- 17.15** 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.
- 17.16** Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le **Syndicat**, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- 17.17** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un-e employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas **12.(2)c) ou d)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.
- 17.18** L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.
- 17.19** L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.
- 17.20** Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.
- 17.21** Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusqu'au et y compris le dernier palier

de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

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

ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou
- c) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas **12.(2)c) ou d)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il ou elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son Règlement d'exécution.

17.22 Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si le **SYndicat** signifie de la façon prescrite :

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

17.23 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à **l'article 15** des règlements du CNM.

**

Arbitrage Accélééré

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

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement des deux parties.
- b) Les cas ultérieurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve du

consentement des deux parties.

- c) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'agent négociateur présente à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- d) 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.
- e) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois années d'expérience à ce titre.
- g) 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, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.
- h) L'arbitre rendra à l'audience 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 dans les cinq (5) jours de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- i) 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 devant la Cour fédérale.

Grief collectif

17.25 Le **Syndicat** peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s d'une unité de négociation qui s'estiment lésé-e-s par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

17.26 Le **Syndicat** transmet la formule de grief collectif à la personne voulue, désignée par l'employeur, qui, à la réception de cette formule:

- a) remet au Syndicat un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le formulaire de grief collectif;

- b) transmet le grief collectif à la personne dont la décision en matière de griefs constitue le palier approprié de la procédure.

17.27 Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et sous réserve de ses dispositions, un agent négociateur peut présenter un grief collectif de la façon prescrite au paragraphe 17.26, sauf que

- a) dans le cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi fédérale ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie; et
- b) l'employé-e ne peut pas participer au grief collectif si il ou elle s'est prévalu-e d'une procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur si cette ligne directrice prévoit expressément que l'employé-e, qui s'est prévalu-e de la procédure de plainte, ne peut pas participer à un grief collectif.

17.28 La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de trois (3) paliers au maximum, le dernier étant le président de l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou son représentant délégué.

17.29 Le **Syndicat** peut présenter un grief collectif au premier palier de la procédure au plus tard quarante-cinq (45) jour après le jour où les employé-e-s s'estimant lésé-e-s ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief collectif ou après le jour où ils ou elles en ont été avisé-e-s, le premier en date étant à retenir.

17.30 Le **Syndicat** peut présenter un grief collectif à chacun des paliers de la procédure de règlements des griefs qui suit le premier:

- a) dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle la décision du dernier palier lui a été communiquée, ou
- b) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit au paragraphe 17.31, dans les quarante (40) jours après l'expiration de ce délai.

17.31 L'employeur répond normalement à un grief collectif présenté par le **Syndicat** dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief collectif à la personne désignée en vertu du paragraphe 17.26.

17.32 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendu au-dessus d'un palier d'autorité donné, l'employeur et le **Syndicat** peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

- 17.33** Tout-e employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser le **Syndicat** qu'il ne désire plus y souscrire.
- 17.34** Le **Syndicat** peut renvoyer à l'arbitrage un grief collectif qui a été présenté à l'employeur et porté jusqu'au dernier palier d'une procédure interne sans avoir obtenu satisfaction.

Grief de principe

- 17.35** La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier.
- 17.36** Le **Syndicat** et l'employeur peuvent présenter l'un à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de la façon générale.
- 17.37** Le **Syndicat** ou l'employeur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*:
- a) Par dérogation au paragraphe 17.37, l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- 17.38** Les deux parties de la présente convention désignent la personne autorisée à recevoir un grief de principe, qui, à la réception de ce grief:
- a) remet à l'un ou l'autre un accusé de réception indiquant la date à laquelle ell a reçu le grief de principe;
 - b) transmet le grief de principe à la personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure.
- 17.39** Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard le trente cinquième (35^e) jour après le jour où les parties ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief de principe ou après le jour où elles en ont été avisées, le premier en date étant à retenir.
- 17.40** La personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure répond normalement à un grief de principe présenté par l'un ou l'autre des parties dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief de principe à la personne désignée en vertu du paragraphe 17.38.
- 17.41** Une partie peut, à n'importe quel moment, abandonner le grief de principe.
- 17.42** Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*,

une partie peut renvoyer à l'arbitrage un grief de principe qu'elle a présenté.

ARTICLE 41 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

41.01 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 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, 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.
- c) 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.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) 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;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congés 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 38, Congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 38, Congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f) 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.
- g) 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.

41.02 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 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 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*:

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans les cinq (5) 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'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée 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 de deux (2) semaines 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, et
 - (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 maternité 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 d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 41.02c)(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**.

- 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 celui 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.

41.03 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 41.02a)(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 au paragraphe 41.02a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 41.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (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*.

- b) **L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 41.02 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 a)(i).**

ARTICLE 43 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

43.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou 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 suivent 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,

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.

e) 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.

f) 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 ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g) 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.

43.02 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 41.02 a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail 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* :
- (indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans les cinq (5) 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 oeuvre 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 de deux (2) semaines 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;**
 - (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 (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 43.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- 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;
 - (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 celui 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 de maternité et parental.**

43.03 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 43.02a)(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 43.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 43.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (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*.

b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 43.02 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 l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 63 - LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

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

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

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

- Politique sur la prime de bilinguisme;
- Directive sur l'aide au transport quotidien;
- **Indemnité versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public**
- Directive sur le service extérieur;
- Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;
- Protocole d'accord sur la définition du mot « conjoint »;
- **Directive sur les postes isolés et des logements de l'État**;
- Directive sur les uniformes;
- Directive sur les voyages;
- Directive sur la réinstallation intégrée du CNM;

SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

- Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles ;
 - Directive sur la sécurité et la santé au travail
 - Directive sur les pesticides;
 - Directive sur le refus de travailler;
 - Directive sur les comités et représentants;
- b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.
- c) Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe de **l'article 17.23** de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

ARTICLE 65 - DURÉE DE LA CONVENTION

65.01 La durée de la présente convention collective ira de la date de sa signature jusqu'au **31 décembre 2007**.

65.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

APPENDICE « A »

AS - GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

AS-01

De: \$	43302	44949	46656	48430
À: A	44385	46073	47822	49641

AS-02

De: \$	48252	50084	51989
À: A	49458	51336	53289

AS-03

De: \$	51718	53684	55724
À: A	53011	55026	57117

AS-04

De: \$	56496	58642	61047
À: A	57908	60108	62573

AS-05

De: \$	67446	70010	72919
À: A	69132	71760	74742

AS-06

De: \$	75126	77981	81046
À: A	77004	79931	83072

AS-07

De: \$	79080	82087	85204	87763	90420
À: A	81057	84139	87334	89957	92681

AS-08

De: \$	81654	À	96111
À: A	83695	À	98514

APPENDICE « A »

GROUPE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÉGLEMENTS

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

CR-01

De: \$	28911	29514	30127	30734	31331	31943
À: A	29634	30252	30880	31502	32114	32742

CR-02

De: \$	31380	32104	32817	33536
À: A	32165	32907	33637	34374

CR-03

De: \$	35595	36526	37459	38394
À: A	36485	37439	38395	39354

CR-04

De: \$	39437	40482	41528	42564
À: A	40423	41494	42566	43628

CR-05

De: \$	43101	44283	45478	46660
À: A	44179	45390	46615	47827

CR-06

De: \$	49058	50345	51626	52918
À: A	50284	51604	52917	54241

CR-07

De: \$	54415	55921	57431	58949
À: A	55775	57319	58867	60423

APPENDICE « A »

EG - GROUPE SOUTIEN TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

EG - TECHNOLOGICAL INSTITUTE RECRUITMENT LEVEL

De:	\$	23043	À	38152
À:	A	23619	À	37058

EG-01

De:	\$	36612	38075	39599	41182	42829	44544	46326
À:	A	37527	39027	40589	42212	43900	45658	47484

EG-02

De:	\$	40274	41883	43560	45302	47112	48998	50958
À:	A	41281	42930	44649	46435	48290	50223	52232

EG-03

De:	\$	44301	46071	47916	49828	51825	53896	56052
À:	A	45409	47223	49114	51074	53121	55243	57453

EG-04

De:	\$	48730	50679	52709	54816	57007	59287	61659
À:	A	49948	51946	54027	56186	58432	60769	63200

EG-05

De:	\$	53602	55746	57976	60295	62710	65216	67824
À:	A	54942	57140	59425	61802	64278	66846	69520

EG-06

De:	\$	58964	61322	63773	66326	68977	71735	74604
À:	A	60438	62855	65367	67984	70701	73528	76469

EG-07

De:	\$	64860	67453	70153	72958	75877	78911	82069
À:	A	66482	69139	71907	74782	77774	80774	84121

EG-08

De:	\$	71346	74202	77166	80254	83464	86804	90276
À:	A	73130	76057	79095	82260	85551	88974	92533

APPENDICE « A »

FI - GROUPE GESTION DES FINANCES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

FI-01

De:	\$	44226	46272	48317	50365	52406	54454	56500
À:	A	45332	47429	49525	51624	53716	55815	57913

FI-01 (cont'd)

De:	\$	58543	60825
À:	A	60007	62346

FI-02

De:	\$	53837	56333	58829	61328	63830	66327	68822	71598
À:	A	55183	57741	60300	62861	65426	67985	70543	73388

FI-03

De:	\$	65256	68120	70987	73859	76726	79595	82783	85969
À:	A		69823	72762	75705	78644	81585	84853	84853

FI-04

De:	\$	72847	76079	79305	82537	85769	88999	92585	96173
À:	A		77981	81288	84600	87913	81224	94900	98577

APPENDICE « A »

**MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
(SURVEILLANTS ET NON SURVEILLANTS)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRONIQUES ET ENTRETIEN (EIM)

		ZONE		
NIVEAU 01	1	2	3	
De: \$	18.87	18.43	16.23	
À: A	19.34	18.89	16.64	

		ZONE		
NIVEAU 02	1	2	3	
De: \$	19.53	19.08	16.80	
À: A	20.02	19.56	17.22	

		ZONE		
NIVEAU 03	1	2	3	
De: \$	20.19	19.68	17.36	
À: A	20.69	20.17	17.79	

		ZONE		
NIVEAU 04	1	2	3	
De: \$	20.91	20.39	17.95	
À: A	21.43	20.90	18.40	

		ZONE		
NIVEAU 05	1	2	3	
De: \$	21.59	21.08	18.60	
À: A	22.13	21.61	19.07	

		ZONE		
NIVEAU 06	1	2	3	
De: \$	22.42	21.85	19.22	
À: A	22.98	22.40	19.70	

		ZONE		
NIVEAU 07	1	2	3	
De: \$	23.18	22.58	19.82	
À: A	23.76	23.14	20.32	

		ZONE		
NIVEAU 08	1	2	3	
De: \$	24.14	23.52	20.62	
À: A	24.74	24.11	21.14	

ZONE

NIVEAU 09	1	2	3
De: \$	25.10	24.41	21.39
À: A	25.73	25.02	21.92

		ZONE	
NIVEAU 10	1	2	3
De: \$	26.74	26.04	23.84
À: A	27.41	26.69	24.44

		ZONE	
NIVEAU 11	1	2	3
De: \$	27.70	26.97	24.75
À: A	28.39	27.64	25.37

		ZONE	
NIVEAU 12	1	2	3
De: \$	28.70	27.93	25.66
À: A	29.42	28.63	26.30

		ZONE	
NIVEAU 13	1	2	3
De: \$	29.69	28.92	26.54
À: A	30.43	29.64	27.20

		ZONE	
NIVEAU 14	1	2	3
De: \$	30.67	29.89	27.35
À: A	31.44	30.64	28.03

SOUS-GROUPE : FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)

		ZONE		
NIVEAU 01	1	2	3	
De: \$	17.13	16.46	15.64	
A: A	17.56	16.87	16.03	

		ZONE		
NIVEAU 02	1	2	3	
De: \$	17.77	17.02	16.17	
A: A	18.21	17.45	16.57	

		ZONE		
NIVEAU 03	1	2	3	
De: \$	18.39	17.60	16.71	
A: A	18.85	18.04	17.13	

		ZONE		
NIVEAU 04	1	2	3	
De: \$	18.93	18.17	17.26	
A: A	19.40	18.62	17.69	

		ZONE		
NIVEAU 05	1	2	3	
De: \$	19.63	18.85	17.86	
A: A	20.12	19.32	18.31	

		ZONE		
NIVEAU 06	1	2	3	
De: \$	20.30	19.47	18.46	
A: A	20.81	19.96	18.92	

		ZONE		
NIVEAU 07	1	2	3	
De: \$	20.96	20.07	19.06	
A: A	21.48	20.57	19.54	

		ZONE		
NIVEAU 08	1	2	3	
De: \$	21.81	20.90	19.79	
A: A	22.36	21.42	20.28	

		ZONE		
NIVEAU 09	1	2	3	
De: \$	22.58	21.68	20.56	
A: A	23.14	22.22	21.07	

		ZONE		
NIVEAU 10	1	2	3	
De: \$	23.48	22.44	21.28	
A: A	24.07	23.00	21.81	

NIVEAU 11	1	ZONE		
De: \$ 27.70	26.97	2	3	
A: A	28.39	24.75		
		27.64	25.37	

NIVEAU 12	1	ZONE		
De: \$ 25.18	24.06	2	3	
A: A	25.81	22.74		
		24.66	23.31	

NIVEAU 13	1	ZONE		
De: \$ 26.04	24.87	2	3	
A: A	26.69	23.56		
		25.49	24.15	

NIVEAU 14	1	ZONE		
De: \$ 26.86	25.67	2	3	
A: A	27.53	24.33		
		26.31	24.94	

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN D'INSTRUMENT (INM)

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 01				
De:	\$	17.81	17.67	16.23
À:	A	18.26	18.11	16.64

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 02				
De:	\$	18.45	18.29	16.77
À:	A	18.91	18.75	17.19

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 03				
De:	\$	19.09	18.89	17.35
À:	A	19.57	19.36	17.78

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 04				
De:	\$	19.69	19.49	17.90
À:	A	20.18	19.98	18.35

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 05				
De:	\$	20.41	20.22	18.85
À:	A	20.92	20.73	19.32

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 06				
De:	\$	21.13	20.91	19.17
À:	A	21.66	21.43	19.65

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 07				
De:	\$	21.80	21.63	19.80
À:	A	22.35	22.17	20.30

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 08				
De:	\$	22.67	22.47	20.57
À:	A	23.24	23.03	21.08

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 09				
De:	\$	23.56	23.32	21.36
À:	A	24.15	23.90	21.89

		ZONE		
		1	2	3
NIVEAU 10				
De:	\$	24.44	24.18	22.14
À:	A	25.05	24.78	22.69

ZONE

NIVEAU 11	1	2	3
De: \$	25.34	25.11	22.88
À: A	25.97	25.74	23.45

		ZONE	
NIVEAU 12	1	2	3
De: \$	26.26	25.95	23.73
À: A	26.92	26.60	24.32

		ZONE	
NIVEAU 13	1	2	3
De: \$	27.10	26.84	24.48
À: A	27.78	27.51	25.09

		ZONE	
NIVEAU 14	1	2	3
De: \$	28.01	27.77	25.24
À: A	28.71	28.46	25.87

SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)

		ZONE		
NIVEAU 01	1	2	3	
De: \$	18.42	17.19	16.94	
À: A	18.88	17.62	17.36	

		ZONE		
NIVEAU 02	1	2	3	
De: \$	19.10	17.75	17.48	
À: A	19.58	18.19	17.92	

		ZONE		
NIVEAU 03	1	2	3	
De: \$	19.74	18.42	18.06	
À: A	20.23	18.88	18.51	

		ZONE		
NIVEAU 04	1	2	3	
De: \$	20.43	18.95	18.68	
À: A	20.94	19.42	19.15	

		ZONE		
NIVEAU 05	1	2	3	
De: \$	21.12	19.63	19.30	
À: A	21.65	20.12	19.78	

		ZONE		
NIVEAU 06	1	2	3	
De: \$	21.88	20.35	19.99	
À: A	22.43	20.86	20.49	

		ZONE		
NIVEAU 07	1	2	3	
De: \$	22.60	20.96	20.64	
À: A	23.17	21.48	21.16	

		ZONE		
NIVEAU 08	1	2	3	
De: \$	23.54	21.85	21.44	
À: A	24.13	22.40	21.98	

		ZONE		
NIVEAU 09	1	2	3	
De: \$	24.49	22.67	22.29	
À: A	25.10	23.24	22.85	

		ZONE		
NIVEAU 10	1	2	3	
De: \$	25.44	23.52	23.14	
À: A	26.08	24.11	23.72	

		ZONE		
NIVEAU 11	1	2	3	
De: \$	26.37	24.34	23.94	
À: A	27.03	24.95	24.54	

		ZONE		
NIVEAU 12	1	2	3	
De: \$	27.29	25.20	24.78	
À: A	27.97	25.83	25.40	

		ZONE		
NIVEAU 13	1	2	3	
De: \$	28.23	26.07	25.67	
À: A	28.94	26.72	26.31	

		ZONE		
NIVEAU 14	1	2	3	
De: \$	29.14	26.94	26.43	
À: A	29.87	27.61	27.09	

SOUS-GROUPE : MANIPULATION (MAN)

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 01	1			
De: \$	18.71	17.44	16.98	
À: A	19.18	17.88	17.40	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 02	1			
De: \$	19.34	18.00	17.56	
À: A	19.82	18.45	18.00	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 03	1			
De: \$	20.00	18.60	18.18	
À: A	20.50	19.07	18.63	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 04	1			
De: \$	20.69	19.22	18.77	
À: A	21.21	19.70	19.24	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 05	1			
De: \$	21.40	19.89	19.38	
À: A	21.94	20.39	19.86	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 06	1			
De: \$	22.13	20.59	20.08	
À: A	22.68	21.10	20.58	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 07	1			
De: \$	22.88	21.25	20.80	
À: A	23.45	21.78	21.32	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 08	1			
De: \$	23.89	22.08	21.60	
À: A	24.49	22.63	22.14	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 09	1			
De: \$	24.82	22.94	22.39	
À: A	25.44	23.51	22.95	

		ZONE		
		2	3	
NIVEAU 10	1			
De: \$	25.78	23.82	23.27	
À: A	26.42	24.42	23.85	

ZONE

NIVEAU 11	1	2	3
De: \$	26.72	24.69	24.06
À: A	27.39	25.31	24.66

		ZONE	
NIVEAU 12	1	2	3
De: \$	27.65	25.56	24.94
À: A	28.34	26.20	25.56

		ZONE	
NIVEAU 13	1	2	3
De: \$	28.66	26.41	25.79
À: A	29.38	27.07	26.43

		ZONE	
NIVEAU 14	1	2	3
De: \$	29.58	27.28	26.62
À: A	30.32	27.96	27.29

SOUS-GROUPE : CONDUITE DE MACHINES ET ACTIONNEMENT (MDO)

		ZONE		
NIVEAU 01	1	2	3	
De: \$	17.38	16.22	15.14	
À: A	17.81	16.63	15.52	

		ZONE		
NIVEAU 02	1	2	3	
De: \$	18.01	16.78	15.64	
À: A	18.46	17.20	16.03	

		ZONE		
NIVEAU 03	1	2	3	
De: \$	18.60	17.31	16.13	
À: A	19.07	17.74	16.53	

		ZONE		
NIVEAU 04	1	2	3	
De: \$	19.23	17.91	16.66	
À: A	19.71	18.36	17.08	

		ZONE		
NIVEAU 05	1	2	3	
De: \$	20.31	18.91	17.58	
À: A	20.82	19.38	18.02	

		ZONE		
NIVEAU 06	1	2	3	
De: \$	20.99	19.52	18.19	
À: A	21.51	20.01	18.64	

		ZONE		
NIVEAU 07	1	2	3	
De: \$	21.75	20.14	18.78	
À: A	22.29	20.64	19.25	

		ZONE		
NIVEAU 08	1	2	3	
De: \$	22.58	20.94	19.51	
À: A	23.14	21.46	20.00	

		ZONE		
NIVEAU 09	1	2	3	
De: \$	23.46	21.73	20.19	
À: A	24.05	22.27	20.69	

		ZONE		
NIVEAU 10	1	2	3	
De: \$	24.37	22.53	20.94	
À: A	24.98	23.09	21.46	

NIVEAU 11		ZONE		
	1	2	3	
De:	\$ 25.23	23.32	21.63	
À:	A 25.86	23.91	22.17	

NIVEAU 12		ZONE		
	1	2	3	
De:	\$ 26.15	24.13	22.38	
À:	A 26.80	24.73	22.94	

NIVEAU 13		ZONE		
	1	2	3	
De:	\$ 27.06	24.96	23.14	
À:	A 27.74	25.58	23.72	

NIVEAU 14		ZONE		
	1	2	3	
De:	\$ 27.92	25.73	23.84	
À:	A 28.62	26.37	24.44	

SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP)

		ZONE		
NIVEAU 01	1	2	3	
De: \$	17.94	19.03	16.36	
À: A	18.39	19.51	16.77	

		ZONE		
NIVEAU 02	1	2	3	
De: \$	18.56	19.68	16.94	
À: A	19.02	20.17	17.36	

		ZONE		
NIVEAU 03	1	2	3	
De: \$	19.20	20.42	17.48	
À: A	19.68	20.93	17.92	

		ZONE		
NIVEAU 04	1	2	3	
De: \$	19.84	21.07	18.03	
À: A	20.34	21.60	18.48	

		ZONE		
NIVEAU 05	1	2	3	
De: \$	20.53	21.88	18.70	
À: A	21.04	22.43	19.17	

		ZONE		
NIVEAU 06	1	2	3	
De: \$	21.26	22.64	19.34	
À: A	21.79	23.21	19.82	

		ZONE		
NIVEAU 07	1	2	3	
De: \$	21.92	23.36	19.98	
À: A	22.47	23.94	20.48	

		ZONE		
NIVEAU 08	1	2	3	
De: \$	22.84	24.34	20.80	
À: A	23.41	24.95	21.32	

		ZONE		
NIVEAU 09	1	2	3	
De: \$	26.22	26.01	24.23	
À: A	26.88	26.66	24.84	

		ZONE		
NIVEAU 10	1	2	3	
De: \$	27.25	27.00	25.15	
À: A	27.93	27.68	25.78	

ZONE

NIVEAU 11	1	2	3
De: \$	28.25	28.03	26.04
À: A	28.96	28.73	26.69

		ZONE	
NIVEAU 12	1	2	3
De: \$	29.22	28.97	26.94
À: A	29.95	29.69	27.61

		ZONE	
NIVEAU 13	1	2	3
De: \$	30.25	29.97	27.88
À: A	31.01	30.72	28.58

		ZONE	
NIVEAU 14	1	2	3
De: \$	31.22	30.96	28.82
À: A	32.00	31.73	29.54

**MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
(NON SURVEILLANTS ET SURVEILLANTS) C GLT C**

APPENDICE « A-1 »

DÉFINITION DES ZONES

NOTES

- ¹ Les limites géographiques d'une province ou d'un territoire définissent les limites géographiques des zones appropriées.
- ² Lorsqu'il est fait mention d'une localité particulière, par exemple, Halifax (Nouvelle-Écosse), ses limites sont celles qui sont définies par les cartes de référence tracées par Statistique Canada pour le recensement de 1971. (Référence : No. 92-712 du catalogue de Statistique Canada. Cartes de référence : C ... (y compris) des cartes des zones métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement de 25 000 habitants et plus) C

Zone 1

Territoire du Yukon
Nunavut et le territoire du Nord-Ouest (y compris le parc national Wood Buffalo)
La province de la Colombie-Britannique (y compris les parcs nationaux de Banff et Jasper)

Zone 2

Les provinces de l'Atlantique
La province de Québec
La province de l'Ontario (y compris le parc de la Gatineau)

Zone 3

La province du Manitoba
La province de la Saskatchewan
La province de l'Alberta

MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER ◊ GLT ◊

APPENDICE « A-2 »

PRIME DE SURVEILLANT

NOTE Une prime de surveillance, établie dans l'appendice « A-1 » GLT, est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4
2	B2	6.5
3	B3, C2	11
4	B4, C3, D2	15
5	B5, C4, D3, E2	19
6	B6, C5, D4, E3	22.5
7	B7, C6, D5, E4	26
8	C7, D6, E5	29.5
9	D7, E6	33
10	E7	36.5

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

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

Par exemple, un-e employé-e qui, au 1^{er} janvier 2007, fait partie du sous-groupe MAM dans la zone 1, au niveau 8 et aux coordonnées de surveillance B2, recevrait un taux de rémunération de base de 23.54 \$ tel qu'indiqué dans l'Appendice A. La prime de surveillant de 1.53 \$ serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de 6.5 % (B2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de 25.07 \$.

APPENDIX « A »

**GS - SERVICES DIVERS
(NON SURVEILLANTS & SURVEILLANTS)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

		ZONE		
NIVEAU 01	1	2	3	
De: \$	13.87	12.49	13.00	
À: A	14.22	12.80	13.33	

		ZONE		
NIVEAU 02	1	2	3	
De: \$	16.66	15.17	15.46	
À: A	17.08	15.55	15.85	

		ZONE		
NIVEAU 03	1	2	3	
De: \$	19.48	17.74	18.12	
À: A	19.97	18.18	18.57	

		ZONE		
NIVEAU 04	1	2	3	
De: \$	20.45	18.66	18.97	
À: A	20.96	19.13	19.44	

		ZONE		
NIVEAU 05	1	2	3	
De: \$	22.83	21.28	21.99	
À: A	23.40	21.81	22.54	

		ZONE		
NIVEAU 06	1	2	3	
De: \$	23.54	21.90	22.58	
À: A	24.13	22.45	23.14	

		ZONE		
NIVEAU 07	1	2	3	
De: \$	24.67	22.94	23.73	
À: A	25.29	23.51	24.32	

		ZONE		
NIVEAU 08	1	2	3	
De: \$	25.84	24.03	24.79	
À: A	26.49	24.63	25.41	

		ZONE		
NIVEAU 09	1	2	3	
De: \$	28.24	25.75	26.28	
À: A	28.95	26.39	26.94	

		ZONE		
NIVEAU 10	1	2	3	
De: \$	29.78	27.19	27.71	
À: A	30.52	27.87	28.40	

		ZONE		
NIVEAU 11	1	2	3	
De: \$	30.97	28.26	28.80	
À: A	31.74	28.97	29.52	

		ZONE		
NIVEAU 12	1	2	3	
De: \$	32.23	29.38	29.95	
À: A	33.04	30.11	30.70	

		ZONE		
NIVEAU 13	1	2	3	
De: \$	33.51	30.58	31.14	
À: A	34.35	31.34	31.92	

**SERVICES DIVERS c GS c
(NON SURVEILLANTS ET SURVEILLANTS)**

APPENDICE « A-3 »

DÉFINITION DES ZONES

NOTES

- 1 Les limites géographiques d'une province ou d'un territoire définissent les limites géographiques des zones appropriées.
- 2 Lorsqu'il est fait mention d'une localité particulière, par exemple, Halifax (Nouvelle-Écosse), ses limites sont celles qui sont définies par les cartes de référence tracées par Statistique Canada pour le recensement de 1971. (Référence : No. 92-712 du catalogue de Statistique Canada. Cartes de référence : c....(y compris) des cartes des zones métropolitaines de recensement et des agglomérations de recensement de 25 000 habitants et plus) c

Zone 1

Territoire du Yukon
Nunavut et le territoire du Nord-Ouest (y compris le parc national Wood Buffalo)
La province de la Colombie-Britannique (y compris les parc nationaux de Banff et Jasper)

Zone 2

Les provinces de l'Atlantique
La province de Québec
La province de l'Ontario (y compris le parc de la Gatineau)

Zone 3

La province du Manitoba
La province de la Saskatchewan
La province de l'Alberta

SERVICES DIVERS c GS c

APPENDICE « A-4 »

PRIME DE SURVEILLANT

NOTE

Une prime de surveillance, établie dans l'appendice « A-3 » GS, est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4
2	B2	6
3	B3, C2	8.5
4	B4, C3, D2	11.5
5	B5, C4, D3	14.5
6	B6, C5, D4	17.5
7	C6, D5	20.5
8	D6	23.5

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

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

Par exemple, un-e employé-e qui, au 1^{er} janvier 2007, était dans la zone 2, au niveau 5 et aux coordonnées de surveillance B6, recevrait un taux de rémunération de base de 21.28 \$ tel qu'indiqué dans l'Appendice A. La prime de surveillant de 3.72 \$ serait obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de 17.5 % (B6) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de 25.00 \$.

****APPENDICE "A"**

HP - CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FIXES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(in dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

HP-01

De:	\$	18.41	18.82	19.22
À:	A	18.87	19.29	19.70

HP-02

De:	\$	20.13	20.60	21.07
À:	A	20.63	21.12	21.60

HP-03

De:	\$	21.91	22.45	23.01
À:	A	22.46	23.01	23.59

HP-04

De:	\$	24.59	25.25	25.85
À:	A	25.20	25.88	26.50

HP-05

De:	\$	26.50	27.15	27.82
À:	A	27.16	27.83	28.52

HP-06

De:	\$	26.61	27.33	28.02	28.73	29.47
À:	A	27.28	28.01	28.72	29.45	30.21

HP-07

De:	\$	28.87	29.64	30.45	31.22	32.07
À:	A	29.59	30.38	31.21	32.00	32.87

HP-08

De:	\$	31.00	31.84	32.71	33.55	34.44
À:	A	31.78	32.64	33.53	34.39	35.30

HP-09

De:	\$	32.85	33.80	34.81	35.79	36.86
À:	A	33.67	34.65	35.68	36.68	37.78

APPENDICE « A »

IS - GROUPE SERVICES D'INFORMATION

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

IS-01

De:	\$	43302	44949	46656	48430
À:	A	44385	46073	47822	49641

IS-02

De:	\$	48252	50084	51989
À:	A	49458	51336	53289

IS-03

De:	\$	56496	58642	61047
À:	A	57908	60108	62573

IS-04

De:	\$	67446	70010	72919
À:	A	69132	71760	74742

IS-05

De:	\$	75126	77981	81046
À:	A	77004	79931	83072

IS-06

De:	\$	79080	82087	85204	87763	90420
À:	A	81057	84139	87336	89957	92681

APPENDICE « A »

PM - GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

PM-01

De: \$	43302	44949	46656	48430
À: A	44385	46073	47822	49641

PM-02

De: \$	48252	50084	51989
À: A	49458	51336	53289

PM-03

De: \$	51718	53684	55724
À: A	53011	55026	57117

PM-04

De: \$	56496	58642	61047
À: A	57908	60108	62573

PM-05

De: \$	67446	70010	72919
À: A	69132	71760	74742

PM-06

De: \$	79080	82087	85204	87763	90420
À: A	81057	84139	87334	89957	92681

PM-07

De: \$	81654	À	96111
À: A	83695	À	98514

APPENDICE « A »

SI - GROUPE SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1er janvier 2007

SI-01

De:	\$	38490	39587	40719	41897	43078	44256	45141
À:	A	39452	40577	41737	42944	44155	45362	46270

SI-02

De:	\$	46398	47799	49207	50607	51620
À:	A	47558	48994	50437	51872	52911

SI-03

De:	\$	50652	52162	53666	55169	56273
À:	A	51918	53466	55008	56548	57680

SI-04

De:	\$	54737	56464	58181	59917	61116
À:	A	56105	57876	59636	61415	62644

SI-05

De:	\$	61601	63598	65590	67594	68945
À:	A	63141	65188	67230	69284	70669

SI-06

De:	\$	69058	71354	73646	75946	77465
À:	A	70784	73138	75487	77845	79402

SI-07

De:	\$	78020	80551	82989	85418	87126
À:	A	79971	82565	85064	87553	89304

SI-08

De:	\$	86335	89089	91838	94600	96491
À:	A	88493	91316	94134	96965	98903

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

(A) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS (Consulter les notes PARTICULIÈRES pour connaître les exceptions)

Augmentation d'échelon pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. a) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération de tous les employé-e-s est de douze (12) mois.
- b) Dans le cas d'un-e employé-e qui est nommé le jour même ou après la date de la signature de cette convention, à un poste faisant partie de l'unité de négociation à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou en provenance de l'extérieur de la fonction publique, la date d'augmentation d'échelon de sa rémunération sera la date anniversaire de sa nomination.
- c) L'employé-e nommé avant la date de signature de cette convention aura comme date anniversaire la date à laquelle il ou elle a reçu sa dernière augmentation de rémunération.

(B) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - CONDITIONS PARTICULIÈRES (I) : niveaux recrutement pour institut technologique (EG)

Augmentation d'échelon pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

2. a) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération de tous les employé-e-s est de six (6) mois.
- b) L'augmentation accordée à l'employé-e de niveau recrutement doit atteindre un taux qui dépasse de quatre cents (400 \$) dollars celui qu'il ou elle touche déjà ou, à défaut d'un tel taux, un taux qui équivaut au maximum de l'échelle de rémunération.
- c) L'employé-e qui est rémunéré au niveau recrutement le 1^{er} janvier 2007 au cours de l'année suivant sa nomination passera au niveau pour lequel il ou elle est qualifié et touchera le taux s'approchant le plus de son taux actuel sans y être inférieur. La transition devra avoir lieu avant les ajustements économiques apportés aux échelles de rémunération qui pourrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et on devra accorder à l'employé-e une augmentation avant sa transition.

(C) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - CONDITIONS PARTICULIÈRES (II) : niveau de rémunération au rendement (AS-08, PM-07)

3. Les employé-e-s des niveaux de rémunération au rendement bénéficieront d'une augmentation qui sera conforme à la directive régissant la Rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur; la mention "augmentation" dans cette directive désignera cependant un montant de mille (1000 \$) dollars, à la condition que le taux maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

(D) RESTRUCTURATION

4. Groupe FI - Les employé-e-s au niveau FI-03 et FI-04 se trouvant au minimum de leur niveau se verront accorder le nouveau minimum le 1^{er} janvier 2007.

(E) AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

5. L'employé-e se verra accorder, et ce à la date d'entrée en vigueur de l'ajustement de son traitement, le taux de l'échelle « A » se trouvant juste en dessous de son taux actuel.
6. Un-e employé-e des niveaux recrutement pour institut technologique recevra, à partir du 1^{er} janvier 2007, un taux de l'échelle « A » de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à son taux actuel.
7. L'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-08 ou PM-07 est rémunéré à compter du 1^{er} janvier 2007, selon l'échelle de rémunération au rendement « A » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération.

APPENDICE « B »
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS
POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Date d'entrée en vigueur

Le présent appendice entre en vigueur à la date de sa signature. Sa date d'expiration est réputée être le **31 décembre 2007**.

APPENDICE « D »
Protocole d'entente
entre
l'Agence canadienne d'inspection des aliments
et
l'Alliance de la fonction publique du Canada

Les modifications suivantes ont été apportées aux taux de rémunération de la convention collective de l'unité de négociation de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

1. Retrait des taux de rémunération de certains groupes/sous-groupes

- (a) Groupe traitement mécanique des données (DA)
- (b) Groupe techniciens divers (GT)
- (c) Groupe inspection des produits primaires (PI)
- (d) Groupe des services d'imprimerie - Non surveillant (PR)
- (e) Groupe secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

2. Addition aux taux de rémunération

- (a) Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)

Cette lettre d'accord restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007.

Tom McShane

Négociateur

Agence canadienne d'inspection des
aliments

Michael McNamara

Négociateur

Alliance de la fonction publique du
Canada

APPENDICE « E »

Protocole d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)

Préambule

L'ACIA versera une indemnité transitoire de DPF aux titulaires de postes de niveau FI-01 à FI-04 pour l'exécution de fonctions du groupe Gestion financière.

Application

1. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés ont droit à une « indemnité transitoire de dirigeant principal des finances » (DPF) déterminée selon les modalités figurant au paragraphe 1(a), sous réserve des conditions suivantes :

- (a) En vigueur le 1er janvier 2007, une indemnité transitoire est versée aux employé-e-s touchant la rémunération maximale de chaque niveau, conformément à la grille suivante :

Indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF)	
	Pourcentage (%) de la rémunération maximale
FI-01	2%
FI-02	2%
FI-03	3%
FI-04	4%

- (b) L'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) indiquée ci-dessus ne fait pas partie intégrante de la rémunération d'un employé-e.
- (c) Un employé-e reçoit l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche une rémunération d'au moins dix (10) jours.
- (d) L'indemnité n'est pas versée à une personne qui a cessé d'être membre de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention, ni au titre de cette personne.

- (e) La valeur de l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) à verser est déterminée selon les modalités figurant au paragraphe 1(a) pour le niveau indiqué dans le certificat de nomination au poste d'attache de l'employé-e.
2. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent une indemnité proportionnelle.
 3. Les parties conviennent que les différends découlant de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
 4. Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2007.