

AFFAIRE CONCERNANT
LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL
et une demande d'arbitrage entre
le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement
fédéral (Esquimalt), l'agent négociateur,
et le Conseil du Trésor, l'employeur,
relativement à l'unité de négociation composée du groupe Réparation des navires -
Ouest (SR-W)

Devant : William Kaplan, président,
J.D. Sharp, personne nommée par le Conseil du Trésor,
Steven Barrett, personne nommée par l'agent négociateur

Pour l'agent négociateur : Ronald Pink

Pour l'employeur : Marc Bernard

Affaire entendue à Victoria, en Colombie-Britannique, les 10 et 11 juillet 2025.
Le conseil d'arbitrage s'est réuni en session exécutive le 14 juillet 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Introduction

[1] Le présent arbitrage de différends a été convoqué pour fixer les salaires et certaines autres conditions d'emploi de 660 membres de l'unité de négociation Réparation des navires – Ouest employée par le ministère de la Défense nationale (MDN) à l'Installation de maintenance de la flotte du Cap-Breton située à Esquimalt (Colombie-Britannique), au Dépôt de munitions des Forces canadiennes de Rocky Point, à Metchosin (Colombie-Britannique) et au Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes à Nanoose Bay (Colombie-Britannique) (collectivement le groupe SR-W). Les employés du groupe SR-W – tous des gens de métier ou des apprentis représentés par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) (le « Conseil ») – sont essentiels à la défense et à la sécurité du Canada.

[2] Pour une personne, les employés du groupe SR-W détiennent des autorisations sécuritaires de haut niveau de l'OTAN et ont la responsabilité de garder notre Marine en mer en toute sécurité. Les membres hautement qualifiés du Conseil – qu'ils soient titulaires d'un certificat provincial de compagnon certifié dans leur métier ou d'un certificat du Sceau rouge interprovincial – apportent une contribution indispensable à la défense du Canada en maintenant la disponibilité opérationnelle de la Marine – des navires et des sous-marins – et en l'appuyant dans son travail extrêmement important. Les employés du groupe SR-W, qui possèdent des connaissances spécialisées en réparation et en entretien de navires de guerre et de systèmes d'armes – que l'on ne trouve pas dans le secteur privé – travaillent dans l'intérêt national au profit des Canadiens et de nos alliés.

[3] Bien que les parties aient été en mesure de s'entendre sur divers points en suspens dans le cadre de la négociation collective, elles n'ont pas été en mesure de combler le fossé sur la question principale en litige : les salaires. Le Conseil, au nom des employés du groupe SR-W, a non seulement cherché à obtenir la parité avec les employés du groupe SR-E, mais aussi à procéder à d'autres ajustements du marché en fonction des comparateurs applicables du secteur privé, en particulier ceux qui prévalent aux chantiers navals de Seaspan (Victoria Shipyards, Vancouver Shipyards et Vancouver Drydock). Pour sa part, l'employeur a fait valoir qu'il existait dans l'administration publique centrale un modèle bien établi de règlement des salaires dans l'ensemble du secteur fédéral qui devrait s'appliquer également à cette unité de négociation.

[4] La convention collective précédente a expiré le 30 janvier 2023. Les parties se sont rencontrées pendant neuf jours au total entre août 2023 et février 2024. Le Conseil a déclaré l'impasse et a demandé l'arbitrage le 8 avril 2024. Les questions en suspens ont fait l'objet d'un arbitrage de différends les 10 et 11 juillet 2025 à Victoria. Le conseil d'arbitrage s'est réuni en session confidentielle le 14 juillet 2025.

[5] Toute proposition du Conseil ou de l'employeur qui n'est pas spécifiquement abordée dans la présente décision est réputée rejetée.

II. Les critères

[6] L'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)* énonce les critères pertinents dont le conseil d'arbitrage doit tenir compte pour déterminer les questions en litige :

- a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

[7] En plus de ces critères statutaires, le conseil d'arbitrage a également tenu compte des critères normatifs qui s'appliquent généralement, y compris, et surtout, la reproduction de la libre négociation collective, mais aussi la nécessité démontrée, le gradualisme et la rémunération totale.

III. Les questions en suspens

[8] Comme nous l'avons mentionné plus haut, les deux parties ont renvoyé des questions à l'arbitrage. Il est juste de dire, comme nous l'avons mentionné plus haut, qu'il y avait un point important en litige : les taux de rémunération.

IV. Argumentation du Conseil

[9] Du point de vue du Conseil, les salaires de ses membres n'étaient pas concurrentiels : ils n'étaient pas comparables à ceux que recevaient ses membres du

groupe SR-E, des membres ayant les mêmes qualifications, les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités que les membres du groupe SR-W, et ils n'étaient pas concurrentiels avec ceux offerts dans le secteur privé, y compris, par exemple, par le chantier naval de Victoria situé immédiatement à côté de l'installation du Cap-Breton. Le Conseil a fait valoir que la parité avec le groupe SR-E n'était que la première étape pour corriger un tort démontrable et qu'elle devait être suivie d'autres ajustements du marché pour tenir compte des salaires et des conditions de travail reçus par les gens de métier au chantier naval de Victoria et dans d'autres comparateurs du secteur privé (et notamment, selon le Conseil, le travail spécialisé effectué par ses membres exigeait des années de formation spécialisée supplémentaire qui éclipsaient de loin tout ce qui se trouvait dans le secteur privé, ce qui rendait un ajustement de la rémunération encore plus approprié et impératif).

[10] Le Conseil a soutenu que les ajustements salariaux étaient entièrement justifiés par l'application des critères de l'article 148 ainsi que des critères normatifs. Ils étaient nécessaires, comme on l'a vu, pour la comparabilité avec le groupe SR-E et pour le recrutement et le maintien en poste – le nombre de postes vacants a illustré ce fait. L'employeur ne pouvait pas attirer les gens de métiers; il ne pouvait pas attirer les apprentis. Il y avait une pénurie nationale dans les métiers spécialisés, et les taux d'emploi des gens de métier qualifiés et des apprentis qui étaient nettement inférieurs à ceux du marché du groupe SR-W rendaient impossible pour l'employeur d'embaucher les gens de métiers qualifiés et les apprentis dont il avait besoin pour accomplir sa mission vitale. Des augmentations salariales supérieures à la tendance étaient également nécessaires à des fins de comparabilité compte tenu des réalités du marché. Elles étaient justes et raisonnables et protégeraient contre l'inflation actuelle et intégrée. Il n'y avait pas d'argument valable sur la capacité de payer; en fait, il y avait une capacité de payer dans l'évaluation par le Conseil de la situation financière du gouvernement fédéral. De l'avis du Conseil, sa proposition salariale était en outre justifiée par le fait qu'un ajustement salarial de 5,2 %, accordé en 2009, n'a jamais été mis en œuvre en raison de la législation sur les restrictions salariales. En fin de compte, le Conseil a fait valoir que sa proposition salariale était celle qui aurait été réalisée si la négociation collective libre avait suivi son cours naturel. Ce qui ne devait pas être appliqué isolément, selon le Conseil, c'était le modèle de l'administration publique centrale (qui, en tout état de cause, comme indiqué dans l'argumentation du Conseil, prévoyait des ajustements du marché le cas échéant, ce qui était exactement ce qui était nécessaire dans le présent cas).

V. Argumentation de l'employeur

[11] Selon l'employeur, compte tenu des critères législatifs et normatifs appliqués pour régler des cas de ce genre, il n'y avait aucune justification à un règlement avec le groupe SR-W qui s'écartait du modèle établi dans cette ronde de négociation collective qui prévalait dans l'ensemble de la fonction publique fédérale au sein de l'administration publique centrale. Au cours de la ronde actuelle, l'employeur avait des ententes de principe ou des ententes signées qui s'appliquaient à 99,4 % du personnel. Il y avait un règlement salarial établi et maintenant omniprésent, accompagné d'une allocation unique de 2 500 \$ et d'un rajustement de la ligne de paye. Dans quelques cas, des mesures ciblées ont été prises pour répondre aux pressions exercées sur des groupes spécifiques (qui n'étaient pas applicables ou nécessaires ici). Des modalités non monétaires étaient également standard.

[12] L'employeur n'était pas d'accord sur la nature et l'ampleur des défis en matière de recrutement et de maintien en poste, et il était d'avis que les taux en vigueur - augmentés par l'application du modèle de règlement des salaires de l'administration publique centrale - répondraient de façon satisfaisante aux besoins actuels et continus. Notamment, le taux de départ autre que pour la retraite était très faible. De l'avis de l'employeur, les taux du groupe SR-W étaient concurrentiels par rapport au marché. Certains aspects de l'emploi dans la fonction publique fédérale, comme l'absence de mises à pied et le régime de pensions du gouvernement du Canada, ont dépassé le marché. Il y avait des défis budgétaires à relever pour le gouvernement fédéral, et il fallait tenir compte des pressions évidentes sur l'économie canadienne, tant externes - les tarifs - qu'internes - la dette publique. Le gouvernement a déclaré publiquement que des mesures seraient prises à l'avenir pour réduire les dépenses publiques. Dans ces circonstances, et pour ces raisons et d'autres encore, les propositions salariales du Conseil - nettement supérieures au modèle - ne pouvaient pas être justifiées et ne devraient pas, selon l'employeur, être accordées.

VI. Discussion et décision

[13] Après avoir examiné attentivement les arguments écrits des parties et ceux présentés à l'audience, nous avons conclu que la parité avec le groupe SR-E a été démontrée en fonction des facteurs législatifs et normatifs appliqués pour statuer sur des affaires de ce genre. Le fait est que les employés du groupe SR-W ont exactement les mêmes qualifications et effectuent exactement le même travail pour exactement le même employeur, mais qu'ils sont payés beaucoup moins que le groupe SR-E. De toute

évidence, le résultat diffère de celui de notre décision SR-E du 8 avril 2025 (où le modèle de l'administration publique centrale a été appliqué). Toutefois, pour être clair, l'application des facteurs de l'article 148 dans le présent cas mène à un résultat différent. Il y a un écart de rémunération injustifiable entre deux groupes d'employés par ailleurs identiques, possédant les mêmes qualifications et exécutant un travail identique pour un employeur commun : le MDN. L'application des critères de l'article 148 aux faits en cause - qui est le fondement de notre décision - mène à un résultat différent pour le groupe SR-W que celui pour le groupe SR-E.

[14] La comparabilité, le recrutement et le maintien en poste ont occupé une place importante dans notre analyse. Bien qu'il n'y ait pas actuellement de problème de maintien en poste, il y a clairement un problème de recrutement. En date de janvier 2025, il y avait environ 100 postes vacants dans l'unité de négociation SR-W (qui ne compte que 660 employés). Compte tenu de la démographie de la main-d'œuvre, à moins que le problème de recrutement ne soit abordé, le nombre de postes vacants augmentera, ce qui nuira à la capacité de l'employeur de fournir des services dans l'intérêt national. Lors de l'audience, nous avons obtenu des détails sur les efforts de l'employeur pour recruter des apprentis et des gens de métier qualifiés - en particulier dans les domaines où les besoins sont les plus importants - et sur son manque de succès à cet égard. Par conséquent, notre décision n'est pas seulement éclairée par le besoin de parité avec le groupe SR-E, mais aussi par des ajustements ciblés pour améliorer le recrutement et le maintien en poste des groupes ayant des besoins élevés et immédiats. À cet égard, nous avons ajouté une nouvelle lettre d'accord établissant un comité mixte afin que les parties puissent se rencontrer pour discuter du recrutement et du maintien en poste, une question d'importance commune pour elles (et pour la population canadienne).

[15] Le Conseil a présenté d'autres arguments à l'appui de sa demande d'une parité supérieure au groupe SR-E en se fondant sur les taux en vigueur chez les comparateurs du secteur privé, en particulier chez Seaspan, qui est propriétaire de trois chantiers navals, y compris celui qui est immédiatement adjacent à l'installation du Cap-Breton. L'employeur s'est opposé à cette proposition. Nous ne nous prononçons pas sur la validité, ou non, de ces propositions étant donné que nous sommes d'avis que la présente décision ne devrait pas seulement refléter la comparabilité, le recrutement et le maintien en poste, mais aussi le gradualisme et, par conséquent, se limiter à atteindre la parité avec le groupe SR-E et, ce faisant, répondre au besoin urgent de se concentrer sur le recrutement en mettant l'accent sur des domaines ciblés. Nous

sommes d'avis que le résultat obtenu dans la présente décision reflète l'application appropriée des critères législatifs et normatifs et qu'il est juste et raisonnable, comme l'exige la loi, mais aussi qu'il reflète au mieux le résultat d'une négociation collective libre. Pour ce qui est des autres dispositions de la décision, elles reproduisent le résultat pour le groupe SR-E ou reflètent le modèle de l'administration publique centrale de façon plus générale.

VII. Durée

[16] Comme convenu, quatre ans avec une date d'expiration au 30 janvier 2027.

VIII. Salaires

AJUSTEMENT DU MARCHÉ - HARMONISATION AVEC LES TAUX DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE RÉPARATION DES NAVIRES EST (SR-E)

À compter du 31 janvier 2023					
Groupe salarial	SR (Ouest)	Groupe salarial	SR (Est)	Harmonisation des salaires des SR-W - augmentation année 1	
0	16,31 \$	S/O	S/O	S/O	
1	29,00 \$	1	32,60 \$	12,41 %	
2	33,65 \$	2	34,21 \$	1,66 %	
3	34,60 \$	3	36,17 \$	4,54 %	
4	39,18 \$	4	40,23 \$	2,68 %	
5	39,42 \$	5	41,36 \$	4,92 %	
6	40,57 \$	6	42,55 \$	4,88 %	
7	42,40 \$	7	43,00 \$	1,42 %	
8	44,07 \$	8	43,58 \$	-1,11 %	
Chef de groupe	1,94 \$	Chef de groupe	1,97 \$	1,55 %	
11	45,35 \$	12	46,16 \$		Note : pour des raisons de clarté, le groupe salarial 11 est rajusté au salaire du groupe salarial 12 des SR-E, soit 46,16, à compter du 31 janvier 2023

SUPERVISEUR DE LA PRODUCTION MGT-1

À compter du 31 janvier 2023, les taux de rémunération des échelons 1, 2 et 3 du sous-groupe MGT-1 seront alignés aux taux de rémunération des échelons 2, 3 et 4 des chefs d'équipe de la réparation des navires et des superviseurs de la production. Le

salaires maximal comprend les 0,25 \$ de l'heure au salaire maximal qui a été inclus dans la décision arbitrale du SCR datée du 22 avril 2025.

RESTRUCTURATION :

À compter de la date de la décision arbitrale			
Classification	Titre	Nouveau groupe salarial	Commentaires
EEW-11	Électronicien / électrotechnicien	11	
MAN-7	Soudeur	8	
PIP-8	Tuyauteur	8	
MAC-9	Machiniste	8	
EME-9	Ajusteur	11	
MAC-11	Outillage	11	
INM-11	Réparateur d'instruments	11	
MAC-10	Compteur Bailey	11	
BOB-9	Chaudronnier en fer	8	
MAN-8	Soudeur (haute pression)	11	* MAN-8 existe dans le groupe SR-E, mais pas dans le groupe SR-W. Ajouter une classification à la grille de paie - Groupe 11

Salaires révisés selon l'Appendice A (ci-joint)

Les notes sur la rémunération existantes à la page 61 doivent être remises aux parties pour qu'elles soient révisées dans le cadre des modifications d'ordre administratif conformément à l'échelle salariale et aux changements de taux, et le conseil d'arbitrage reste saisi de la question.

APPRENTIS :**APC - Apprenti, 4 ans**

À compter de la date de la décision arbitrale, les taux de rémunération des apprentis (APC) sont les suivants :

Sous-groupe et niveau	% d'augmentation
APC-1	60 % de la rémunération du groupe salarial 6
APC-2	65 % de la rémunération du groupe salarial 6
APC-3	70 % de la rémunération du groupe salarial 6

APC-4	75 % de la rémunération du groupe salarial 6
APC-5	80 % de la rémunération du groupe salarial 6
APC-6	85 % de la rémunération du groupe salarial 6
APC-7	90 % de la rémunération du groupe salarial 6
APC-8	95 % de la rémunération du groupe salarial 6

APD - Apprenti, 5 ans

À compter de la date de la décision arbitrale, les taux de rémunération des apprentis (APD) sont les suivants :

Sous-groupe et niveau	% d'augmentation
APD-1	60 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-2	64 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-3	68 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-4	72 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-5	76 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-6	79 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-7	83 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-8	87 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-9	91 % de la rémunération du groupe salarial 6
APD-10	95 % de la rémunération du groupe salarial 6

AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES GÉNÉRALES :

À compter du 31 janvier 2023 - augmentation économique de 3,50 %.
 À compter du 31 janvier 2024 - augmentation économique de 3,00 %.
 À compter du 31 janvier 2025 - augmentation économique de 2,00 %.
 À compter du 31 janvier 2026 - augmentation économique de 2,00 %.

AJUSTEMENTS SALARIAUX :

À compter du 31 janvier 2023 - rajustement salarial de 1,25 %.
 À compter du 31 janvier 2025 - rajustement salarial de 0,25 %.

AJUSTEMENT DES LIGNES SALARIALES :

À compter du 31 janvier 2024 - rajustement de la ligne salariale de 0,5 %.

INDEMNITÉ UNIQUE LIÉE À L'EXERCICE DE FONCTIONS RÉGULIÈRES (ET DE RESPONSABILITÉS) : 2 500 \$

Cette indemnité unique ouvre droit à pension et sera versée aux titulaires de postes au sein du groupe SR-W à la date d'émission de la décision arbitrale pour l'exercice de leurs fonctions et responsabilités habituelles associées à leur poste.

ARTICLE 9 : CONGÉS, GÉNÉRALITÉS

Ajouter : incapacité et mise en disponibilité

9.02 Lorsque le décès, **l'incapacité ou une mise en disponibilité** vient mettre fin à l'exercice de ses fonctions, l'employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé

annuel ou de congé de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié.

ARTICLE 12 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Ajouter :

Nouveau - Certificat médical

Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé sera remboursé du coût du certificat, avec une limite de 35 \$, sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois jours consécutifs ou moins.

ARTICLE 13 : AUTRES GENRES DE CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

13.02 Congé de décès payé

Ajouter : Trois jours de congé payé en cas de mortinaissance.

Ajouter : Un jour de congé payé pour tantes et oncles

13.16 Congé payé pour obligations familiales

Ajouter : Prolongation pour visiter un membre de la famille en fin de vie.

Ajouter : Augmentation de 8 à 16 heures pour assister à un rendez-vous avec un avocat ou un parajuriste, un conseiller financier ou un autre type de professionnel.

Nouveau : Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

Nouveau : Deux (2) jours de congé payé pour les pratiques autochtones traditionnelles.

Nouveau : Trois (3) jours de congé non payé pour les pratiques autochtones traditionnelles.

ARTICLE 16 : DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.02 La durée du travail est fixée comme suit :

le premier poste (nuit) s'étend de 0 h à **8 h 30** ~~8 h~~ avec une pause-repas non payée de 4 h à 4 h 30;

le deuxième poste (jour) s'étend de 8 h à 16 h 30 avec une pause-repas non payée de 12 h à 12 h 30;

le troisième poste (soir) s'étend de **15 h 30** à ~~16 h~~ à 24 h avec une pause-repas non payée de 20 h à 20 h 30.

SUPPRIMER :

Lettre d'accord 15-04 Objet : employés de l'EEF CB qui travaillent pendant le premier poste (nuit) et le troisième poste (soir) membres du Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)

16.15 Indemnités de repas pendant les heures supplémentaires

Ajouter :

d. Les indemnités de repas prévues à la présente clause ne s'appliquent pas à l'employé qui a obtenu l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires à son domicile.

ARTICLE 18 : DÉPLACEMENT

Proposition du Conseil remise aux parties. Commission saisie.

ARTICLE 25 : PRIME DE POSTE

25.01 L'employé affecté normalement au troisième (3e) poste (soir) ou au premier (1er) poste (nuit) reçoit une prime de poste égale à :

- a. un septième (1/7) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque heure de travail exécutée au cours du troisième (3e) poste (soir) ; et
- b. un septième (1/7) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque demi-heure de travail exécutée au cours du premier (1er) poste (nuit).**

APPENDICE D : PROTOCOLE DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Proposition de l'employeur accordée.

SUPPRIMER :

Lettre d'accord (15-06) : À propos des heures de travail effectuées à l'IMF CB par les membres du Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)

AJOUTER :

Lettre d'accord entre le Conseil du Trésor du Canada (ci-après l'employeur) et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt)

La présente lettre d'accord donne effet à l'entente conclue entre l'employeur et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) à l'égard des employés de l'unité de négociation Réparation des navires (Ouest).

Les parties conviennent d'établir un comité mixte pour discuter du recrutement et du maintien en poste. Les parties conviennent d'établir ledit comité dans les cent vingt (120) jours suivant la décision et de se réunir tous les trimestres, ou selon les modalités convenues d'un commun accord. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

La présente lettre d'accord expire le 30 janvier 2027 ou à une date mutuellement convenue par les parties, selon la première de ces éventualités.

IX. Conclusion

[17] La convention collective conclue par la présente décision comprend toutes les dispositions de la convention collective antérieure, à moins qu'elles ne soient modifiées par la présente décision, les modalités de la présente décision et les éléments convenus lors de la négociation collective. À la demande des parties, nous demeurons saisis de la mise en œuvre de la présente décision.

Le 6 août 2025.

« *William Kaplan* »

William Kaplan, président du conseil d'arbitrage

« *J.D. Sharp* »

J.D. Sharp, personne nommée par le Conseil du Trésor

« *Steven Barrett* »

Steven Barrett, personne nommée par l'agent négociateur

Annexe A

Annexe A - Taux de rémunération

Groupe salarial	Pré-Tarification	31 janvier 2023			31 janvier 2024		31 janvier 2025		31 janvier 2026
		Parité	1,035	1,0125	1,03	1,005	1,02	1,0025	1,02
0	\$16,31	\$16,31	\$16,88	\$17,09	\$17,60	\$17,69	\$18,04	\$18,09	\$ 18,45
1	\$29,00	\$32,60	\$33,74	\$34,16	\$35,18	\$35,36	\$36,07	\$36,16	\$ 36,88
2	\$33,65	\$34,21	\$35,41	\$35,85	\$36,93	\$37,11	\$37,85	\$37,94	\$ 38,70
3	\$34,60	\$36,17	\$37,44	\$37,91	\$39,05	\$39,25	\$40,04	\$40,14	\$ 40,94
4	\$39,18	\$40,23	\$41,64	\$42,16	\$43,42	\$43,64	\$44,51	\$44,62	\$ 45,51
5	\$39,42	\$41,36	\$42,81	\$43,35	\$44,65	\$44,87	\$45,77	\$45,88	\$ 46,80
6 (30 cents ajoutés à parité)	\$40,57	\$42,85	\$44,35	\$44,90	\$46,25	\$46,48	\$47,41	\$47,53	\$ 48,48
7 (30 cents ajoutés à parité)	\$42,40	\$43,30	\$44,82	\$45,38	\$46,74	\$46,97	\$47,91	\$48,03	\$ 48,99
8	\$44,07	\$43,58	\$45,11	\$45,67	\$47,04	\$47,28	\$48,23	\$48,35	\$ 49,32
Chef de groupe	\$1,94	\$1,97	\$2,04	\$2,07	\$2,13	\$2,14	\$2,18	\$2,19	\$ 2,23
11 (Correspondance avec SR(E) 12)	\$45,35	\$46,16	\$47,78	\$48,38	\$49,83	\$50,08	\$51,08	\$51,21	\$ 52,23
MGT-01 Étape 1	\$47,10	\$47,34	\$49,00	\$49,61	\$51,10	\$51,36	\$52,39	\$52,52	\$ 53,57
MGT-01 Étape 2	\$48,78	\$49,69	\$51,43	\$52,07	\$53,63	\$53,90	\$54,98	\$55,12	\$ 56,22
MGT-01 Étape 3	\$50,72	\$52,16	\$53,99	\$54,66	\$56,30	\$56,58	\$57,71	\$57,85	\$ 59,01
Niveau D'Apprenti	% Groupe 6	Parité	1,035	1,0125	1,03	1,005	1,02	1,0025	1,02
APC-01	60%	\$25,71	\$26,61	\$26,94	\$27,75	\$27,89	\$28,45	\$28,52	\$ 29,09
APC-02	65%	\$27,85	\$28,83	\$29,19	\$30,07	\$30,22	\$30,82	\$30,90	\$ 31,52
APC-03	70%	\$30,00	\$31,04	\$31,43	\$32,37	\$32,53	\$33,18	\$33,26	\$ 33,93
APC-04	75%	\$32,14	\$33,26	\$33,68	\$34,69	\$34,86	\$35,56	\$35,65	\$ 36,36
APC-05	80%	\$34,28	\$35,48	\$35,92	\$37,00	\$37,19	\$37,93	\$38,02	\$ 38,78
APC-06	85%	\$36,42	\$37,70	\$38,17	\$39,32	\$39,52	\$40,31	\$40,41	\$ 41,22
APC-07	90%	\$38,57	\$39,91	\$40,41	\$41,62	\$41,83	\$42,67	\$42,78	\$ 43,64
APC-08	95%	\$40,71	\$42,13	\$42,66	\$43,94	\$44,16	\$45,04	\$45,15	\$ 46,05
Niveau D'Apprenti	% Groupe 6	Parité	1,035	1,0125	1,03	1,005	1,02	1,0025	1,02
APD-01	60%	\$25,71	\$26,61	\$26,94	\$27,75	\$27,89	\$28,45	\$28,52	\$ 29,09
APD-02	64%	\$27,42	\$28,38	\$28,73	\$29,59	\$29,74	\$30,33	\$30,41	\$ 31,02
APD-03	68%	\$29,14	\$30,16	\$30,54	\$31,46	\$31,62	\$32,25	\$32,33	\$ 32,98
APD-04	72%	\$30,85	\$31,93	\$32,33	\$33,30	\$33,47	\$34,14	\$34,23	\$ 34,91
APD-05	76%	\$32,57	\$33,71	\$34,13	\$35,15	\$35,33	\$36,04	\$36,13	\$ 36,85
APD-06	79%	\$33,85	\$35,04	\$35,48	\$36,54	\$36,72	\$37,45	\$37,54	\$ 38,29
APD-07	83%	\$35,57	\$36,81	\$37,27	\$38,39	\$38,58	\$39,35	\$39,45	\$ 40,24
APD-08	87%	\$37,28	\$38,58	\$39,06	\$40,23	\$40,43	\$41,24	\$41,34	\$ 42,17
APD-09	91%	\$38,99	\$40,36	\$40,86	\$42,09	\$42,30	\$43,15	\$43,26	\$ 44,13
APD-10	95%	\$40,71	\$42,13	\$42,66	\$43,94	\$44,16	\$45,04	\$45,15	\$ 46,05

Note :

Correspondance avec les étapes SRC 2,3,4

Heures annuelles Basées sur 52,176 semaines par an et 40 heures par semaine	2087,04
Taux SRC 2021 (avant augmentation)	
98 271	47,09
103 182	49,44
108 343	51,91