



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral

Groupe : Réparation des navires
(Tous les chefs d'équipe et superviseurs de la
production en poste sur la côte est)

CODE : 663/03

Date d'expiration : 31 mars 2003

Canada

**Convention entre
le Conseil du Trésor et
l'Association des chefs d'équipe
des chantiers maritimes du
gouvernement fédéral**

Groupe : Réparation des navires
(Tous les chefs d'équipe et superviseurs de la
production en poste sur la côte est)

CODE : 663/03

Date d'expiration : 31 mars 2003

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des relations de travail
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2002

N° de catalogue BT 42-663/2003
ISBN 0-660-61952-0

Ce document est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada, à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca>

Association des chefs d'équipe des chantiers
maritimes du gouvernement fédéral
Entretien des entrepôts de la Flotte, Cape Scott
C.P. 99000, STN Forces
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3K 5X5



TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
PARTIE I - GÉNÉRALITÉS		1
1	OBJET DE LA CONVENTION.....	2
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
3	CONFLIT ENTRE LA LÉGISLATION FUTURE ET LA CONVENTION COLLECTIVE	4
4	CHAMP D'APPLICATION	4
5	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	5
PARTIE II - CONDITIONS DE TRAVAIL.....		6
**6	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	7
7	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	12
8	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	13
**9	DÉPLACEMENT	15
10	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	18
**11	CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	19
12	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	23
**13	AUTRES GENRES DE CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	24
14	INDEMNITÉ DE DÉPART	42

15	ÉNONCÉ DES FONCTIONS.....	43
16	SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	44
17	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	44
18	PRIME DE POSTE.....	45
**19	PERTE D'OBJETS PERSONNELS.....	45
20	OUTILS	45
PARTIE III - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL		47
21	REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION	48
22	RETENUE DE L'ASSOCIATION	49
23	GRÈVES ILLÉGALES.....	50
24	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	51
25	AVIS DE MODIFICATION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	53
26	CONSULTATION MIXTE	54
27	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	54
**28	RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION.....	55
PARTIE IV - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI.....		56
29	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ.....	57

PARTIE V - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION	58
**30	RÉMUNÉRATION 59
31	MODIFICATION DE LA CONVENTION 61
**32	DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION 61
** APPENDICE « A ».....	63
GROUPE DE LA RÉPARATION DES NAVIRES - CHEFS D'ÉQUIPE ET SUPERVISEURS DE LA PRODUCTION EN POSTE SUR LA CÔTE EST TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS 63	
APPENDICE « B »	65
ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	65
**LETTRE D'ACCORD (2002-1).....	67

**Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

PARTIE I - GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux entre l'Employeur, l'Association et les employés et d'énoncer les conditions d'emploi sur lesquelles l'accord est intervenu au moyen de négociations collectives.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

a) « **Association** » désigne l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral;

**

b) « **unité de négociation** » désigne tous les chefs d'équipe et les superviseurs de la production de l'Employeur qui appartiennent au groupe de la réparation des navires de la catégorie de l'exploitation en poste sur la côte est et est définie dans le certificat délivré, le 20 mai 1999, par la Commission des relations de travail dans la fonction publique;

c) on dit qu'il existe des liens de « **conjoint de droit commun** » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé a cohabité avec une personne du sexe opposé, l'a présentée publiquement comme son conjoint, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;

d) « **emploi continu** » s'entend dans le sens qu'il a dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*;

e) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5);

f) « **journée** » désigne une période de vingt-quatre (24) heures :

(i) commençant à 23 h 45 une journée et se terminant à 23 h 45 le lendemain dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02a);

- (ii) commençant à 00 h 00 et se terminant à 24 h 00 dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02b);
- (iii) commençant à 00 h 15 une journée et se terminant à 00 h 15 le lendemain dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02c);
- g) « **tarif double** » désigne le taux des heures normales multiplié par deux (2);
- h) « **employé** » désigne un employé au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui est membre de l'unité de négociation du groupe de l'Association des chefs d'équipe des chantiers;
- i) « **Employeur** » désigne, sous réserve des dispositions expresses de la clause 14.01, Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
- j) « **limites du port** » désigne une ligne est-ouest de 063 degrés (relèvement astronomique) allant de York Redoubt jusqu'à la plage Maughers sur l'île McNabbs. Le secteur situé au nord de cette ligne constitue la région du port de Halifax et comprend le bassin Bedford;
- k) « **rémunération de jour férié** » désigne la rémunération de huit (8) heures de travail;
- l) « **taux de rémunération horaire** » désigne le rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par quarante (40);
- m) « **personne licenciée** » se réfère à l'employé qui a cessé d'occuper un emploi en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
- n) « **congé** » désigne l'autorisation accordée à un employé de s'absenter pendant ses heures habituelles ou normales de travail;
- o) « **travail supplémentaire** » désigne tout travail exécuté en dehors de l'horaire de travail d'un employé;
- p) « **rémunération** » désigne les taux de rémunération de base indiqués à l'appendice « A » mais ne comprend pas la prime de poste;
- q) « **essais en mer** » désigne les essais effectués hors des limites portuaires;

- r) « **taux des heures normales** » désigne le taux de rémunération horaire;
- s) « **tarif triple** » désigne le taux des heures normales multiplié par trois (3);
- t) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par 52.176.

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

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

ARTICLE 3

CONFLIT ENTRE LA LÉGISLATION FUTURE ET LA CONVENTION COLLECTIVE

3.01 Si une loi quelconque actuellement en vigueur ou adoptée pendant la durée de la présente convention rend celle-ci nulle ou annule l'une quelconque de ses dispositions, les autres dispositions restent en vigueur pendant la durée de la convention. Les deux parties s'efforcent alors de négocier des dispositions de rechange conformes à la loi en vigueur.

3.02 En cas de conflit entre le contenu de la présente convention et un règlement quelconque et sous réserve de l'article 57(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la présente convention l'emporte sur le règlement.

ARTICLE 4

CHAMP D'APPLICATION

4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux employés et à l'Employeur.

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

4.03 À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention s'appliquent sans distinction aux employés masculins et féminins et le genre masculin se rapporte également au genre féminin.

ARTICLE 5

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

5.01 L'Association reconnaît et admet que l'Employeur a et doit continuer d'avoir exclusivement le droit et la responsabilité de diriger ses opérations dans tous leurs aspects et il est explicitement entendu que les droits et responsabilités de ce genre qui ne sont ni précisés ni modifiés d'une façon particulière par la présente convention appartiennent en exclusivité à l'Employeur.

L'exercice de tels droits ne doit pas être incompatible avec les dispositions explicites de la présente convention.

5.02 Le présent article ne restreint aucunement le droit qu'un employé a de soumettre un grief conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

PARTIE II - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 6

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

6.01 Durée du travail

- a) La durée du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine et à huit (8) heures par jour.
- b) La semaine de travail et les jours de travail sont fixés comme suit :
 - (i) de 23 h 45 le dimanche jusqu'à 23 h 45 le vendredi inclusivement dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02a);
 - (ii) de lundi à vendredi inclusivement dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02b);
 - (iii) de 00 h 15 le lundi jusqu'à 00 h 15 le samedi inclusivement dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02c).
- c) Les premier et deuxième jours de repos sont fixés comme suit :
 - (i) de 23 h 45 le vendredi jusqu'à 23 h 45 le samedi et de 23 h 45 le samedi à 23 h 45 le dimanche respectivement dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02a);
 - (ii) le samedi et le dimanche respectivement dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02b);
 - (iii) de 00 h 15 le samedi jusqu'à 00 h 15 le dimanche et de 00 h 15 le dimanche jusqu'à 00 h 15 le lundi respectivement dans le cas des employés assujettis à la clause 6.02c).

6.02 La durée du travail est fixée comme suit :

- a) le premier poste (nuit) s'étend de 23 h 45 à 8 h 15 avec une pause repas non payée de 03 h 45 à 04 h 15;
- b) le deuxième poste (jour) s'étend de 07 h 45 à 16 h 15 avec une pause repas non payée de 12 h à 12 h 30;
- c) le troisième poste (soir) s'étend de 15 h 45 à 00 h 15 avec une pause repas non payée de 19 h 45 à 20 h 15.

6.03 Nonobstant les dispositions de la clause 6.02, l'Association reconnaît qu'il est nécessaire que certains employés commencent et cessent normalement le travail à des heures différentes de celles qui sont établies par la clause 6.02 et l'Employeur convient de discuter de toutes modifications des heures de travail avec l'Association avant de les mettre en vigueur.

6.04 Les durées du travail figurant aux clauses 6.01 et 6.02 ne doivent pas être interprétées comme une garantie de durée du travail minimale ou maximale.

6.05 Sous réserve de l'application de la clause 6.09, l'employé peut être affecté d'un poste à un autre durant un même jour de travail.

6.06 Nonobstant les dispositions de la clause 6.02 :

a) l'employé qui effectue le premier poste (nuit) ou le troisième poste (soir) :

(i) pendant trois (3) jours de travail consécutifs ou plus, au cours d'une même semaine de travail,

ou

(ii) le premier, ou les premier et deuxième jours de travail de la semaine de travail qui en suit une autre travaillée entièrement en premier poste (nuit) ou en troisième poste (soir),

ou

(iii) le dernier, ou les dernier et avant-dernier jours de travail pendant une semaine de travail qui en précède une autre travaillée entièrement en premier poste (nuit) ou en troisième poste (soir),

touche la prime de poste prévue à la clause 18.01.

Aux fins de l'application de la clause 6.06a), lorsqu'un employé est en congé pendant les jours dont il est question à la clause 6.06a), cela n'est pas considéré comme dérogeant à l'exigence de cette clause que les jours de travail soient consécutifs ou que la semaine de travail soit complète.

Aux fins de l'application de la clause 6.06a)(i), un jour férié payé n'est pas considéré comme interrompant une série de jours consécutifs, à condition que celle-ci comprenne trois (3) jours de travail par poste.

Quand du travail par poste est prévu pour une semaine complète qui comprend un jour férié désigné payé, ce jour n'est pas considéré comme interrompant la semaine de travail complète dont il est question dans les clauses 6.06a)(ii) et (iii).

- b) L'employé qui effectue le premier ou le troisième poste, selon des modalités différentes de celles qui sont indiquées à l'alinéa a) de la clause 6.06a), touche le taux à tarif double (2) pour chacune des heures ainsi exécutées, sans bénéficier d'une prime de poste.

6.07 L'Employeur n'établit des horaires de travail par poste qu'en cas de nécessité. À l'occasion du travail par poste sur un projet, l'Employeur donne aux employés et à l'Association un préavis aussi long que possible avant le début du travail par poste.

6.08 Heures supplémentaires

L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a) répartir équitablement les heures supplémentaires parmi les employés qualifiés disponibles;
- b) donner un préavis d'au moins quatre (4) heures aux employés tenus de faire des heures supplémentaires;
- c) réduire au minimum les heures supplémentaires.

6.09 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve de la clause 6.13, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants :

- a) au cours d'une période ininterrompue ou de la même journée, jusqu'à un maximum de seize (16) heures, deux (2) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de huit (8) heures, ainsi que pour toutes les heures effectuées un jour de repos jusqu'à un maximum de seize (16) heures;
- b) au cours d'une période ininterrompue ou d'une période de vingt-quatre (24) heures, trois (3) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de seize (16) ainsi que pour toutes les heures effectuées par un employé qui est rappelé au travail avant l'expiration de la période de repos de huit (8) heures dont il est question dans la clause 6.10.

6.10 Sous réserve de la clause 6.11, l'employé qui travaille quinze (15) heures ou plus au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures ne se présente pour le poste suivant prévu à son horaire normal que huit (8) heures après la fin de la période de travail précédente, à moins qu'il n'en soit autrement informé par le chef d'atelier. Si, dans l'application de la présente clause, la période de travail de l'employé durant le poste suivant est inférieure à sa durée totale, il touche néanmoins huit (8) heures de rémunération normale.

6.11 Un employé ne travaillera pas plus de quinze (15) heures par période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque les nécessités du service l'exigent.

6.12 Lorsque l'employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires prévues à l'avance et qu'il rentre au travail un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, ou un jour de repos, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

a) la rémunération payable, au taux des heures supplémentaires, pour toutes les heures effectuées,

ou

b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de salaire à son taux horaire de rémunération; cependant, ce minimum de quatre (4) heures de salaire s'applique seulement la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail pour effectuer des heures supplémentaires prévues à l'avance pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé s'est présenté au travail pour la première fois.

6.13 L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour toute période complète de six (6) minutes d'heure supplémentaire qu'il effectue.

6.14 Lorsque la direction exige d'un employé qu'il travaille pendant sa pause repas normale, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour la période dudit travail et il doit bénéficier de temps libre payé pour prendre son repas.

6.15

a) Nonobstant les dispositions des clauses 6.09 et 9.03, l'employé peut demander, en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, un congé compensatoire rémunéré. L'approbation de l'Employeur n'est pas refusée sans motif valable.

- b) Le taux de rémunération auquel l'employé a droit pendant un tel congé se fonde sur le taux horaire de rémunération de l'employé, calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination au poste d'attache le jour qui précède celui où le congé est pris.
- c) L'Employeur accorde le congé compensatoire de manière à tenir compte de ses propres besoins et de ceux de l'employé.
- d) Tout congé compensatoire acquis et non utilisé au 31 mars de chaque année est normalement rémunéré en espèces. Ces congés peuvent, d'un commun accord, être reportés à l'année de congé suivante.

6.16 Périodes de repos

L'Employeur prévoit à l'horaire deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune durant chaque poste entier de travail.

**

6.17 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

- a) Une indemnité de repas de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$) est versée :
 - (i) à l'employé qui n'est pas prévenu avant le milieu de son poste de travail qu'il sera tenu d'effectuer des heures supplémentaires et à condition qu'il travaille pendant une période de trois (3) heures dont le début se situe au cours de l'heure qui suit celle à laquelle il finit normalement de travailler;
 - (ii) à l'employé qui est tenu de travailler pendant au moins trois (3) heures juste avant l'heure à laquelle il commence normalement à travailler;
 - (iii) à l'employé qui a travaillé pendant une période initiale de trois (3) heures supplémentaires, pour chaque période subséquente de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
 - (iv) à l'employé qui est rappelé au travail conformément à la clause 7.01, pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
 - (v) à l'employé qui, une fois prévenu qu'il doit effectuer des heures supplémentaires commençant moins d'une (1) heure après

l'heure à laquelle il cesse normalement de travailler, est ensuite prévenu, après le milieu de son poste, qu'il n'est pas tenu d'effectuer ces heures supplémentaires.

À compter du 1er avril 2002, l'indemnité de repas ci-dessus sera majorée à dix (10 \$) dollars.

- b) Sauf dans les cas prévus à la clause 6.17a)(iv), un employé qui effectue des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié n'a pas droit à une indemnité de repas pour les huit (8) premières heures. Lorsqu'un employé travaille au-delà de cette période, une indemnité de repas de neuf dollars et cinquantes cents (9,50 \$) est versée pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures.

À compter du 1^{er} avril 2002, l'indemnité de repas ci-dessus sera majorée à dix (10 \$) dollars.

- c) Les dispositions des clauses 6.17a) et b) ne s'appliquent pas aux employés assignés aux essais en mer lorsque des repas gratuits sont fournis aux employés pendant les périodes décrites aux clauses 6.17a) et b).

ARTICLE 7

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

7.01 Lorsqu'un employé est rappelé pour faire des heures supplémentaires après avoir quitté les locaux de l'Employeur :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail à son horaire,
ou
- b) un jour de repos de l'employé,
ou
- c) après la fin de sa journée de travail et qu'il revient au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

- (ii) la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculées au taux des heures normales,

à la condition que la période de travail effectuée par l'employé ne soit pas accolée à son poste à l'horaire et qu'il n'ait pas été avisé de cette exigence avant d'avoir terminé sa dernière période de travail.

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

7.03 L'employé qui est rappelé au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'Employeur et être rémunéré pour le temps travaillé, conformément à l'article sur les heures supplémentaires. Dans de tels cas, l'employé n'a pas droit à la rémunération minimum prévue à la clause 7.01c)(ii).

7.04 La rémunération prévue par le présent article ne doit pas être interprétée comme étant différente de la rémunération des heures supplémentaires ou comme venant s'y ajouter, mais comme établissant la rémunération minimale qui doit être payée.

ARTICLE 8

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

8.01 Sous réserve de la clause 8.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

- e) la fête du Canada,
 - f) la fête du Travail,
 - g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
 - h) le jour du Souvenir,
 - i) le jour de Noël,
 - j) l'après-Noël,
 - k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu aux niveaux provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août,
- et
- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

8.02 La clause 8.01 s'applique seulement à l'employé qui, au cours d'une période de trente (30) jours civils qui précède immédiatement un jour férié, justifie d'un droit à rémunération d'au moins dix (10) jours.

8.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 8.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé, le congé est reporté au jour de travail d'horaire suivant ou au second jour de travail d'horaire si autrement il devait perdre le crédit du jour férié.

8.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 8.03,

- a) le travail exécuté par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour de repos,

et

- b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

8.05 Rémunération du travail accompli un jour férié

Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il est rémunéré aux taux suivants :

- a) indemnité de jour férié plus le tarif double pour les huit (8) premières heures de travail,
- b) tarif triple pour les heures de travail effectuées au-delà de huit (8) heures.

8.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné férié tombe pendant une période de congé payé d'un employé, le jour férié n'est pas compté comme un des jours de congé.

ARTICLE 9

DÉPLACEMENT

9.01 Aucun employé ne peut être tenu par l'Employeur d'utiliser sa voiture personnelle pour les affaires du gouvernement.

9.02

- a) Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur de travailler en un endroit situé à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est remboursé de ses dépenses raisonnables au sens où l'entend l'Employeur.
- b) Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur de se rendre à un endroit situé à l'intérieur de la région de son lieu d'affectation, il lui sera versé une indemnité de millage ou les frais de transport au tarif versé par l'Employeur.
- c) Lorsqu'un employé en voyage parcourt plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul sera effectué comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point de départ, pour les voyages ininterrompus, et dans le fuseau horaire de chaque point où il fait une escale d'une nuit, après le premier jour de voyage.

9.03 Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur de se rendre à un endroit qui est éloigné de son lieu de travail normal, il est rémunéré dans les conditions suivantes :

- a) Durant n'importe quel jour pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il est rémunéré au taux des heures normales ou au taux des heures supplémentaires applicables durant ses heures de trajet mais le montant total ne doit pas dépasser douze (12) heures normales.
- b) Durant une journée de travail normale où il voyage et travaille :
 - (i) pour les heures de travail normales d'horaire, il est rémunéré au taux normal et ne touche pas plus de huit (8) heures de rémunération;
 - (ii) au taux des heures supplémentaires applicable pour toute heure effectuée en dehors de ses heures de travail normales d'horaire;
 - (iii) au taux des heures supplémentaires applicable pour tout trajet effectué en dehors de ses heures de travail normales d'horaire jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au taux normal dans toute période de vingt-quatre (24) heures.
- c) Durant un jour de repos où il voyage et travaille, au taux des heures supplémentaires applicable :
 - (i) pour tout temps de trajet et pour un montant ne devant pas excéder douze (12) heures de rémunération au taux normal,
et
 - (ii) pour toute heure travaillée.
- d) Nonobstant les restrictions énoncées aux alinéas a), b) et c) de la clause 9.03, l'employé qui voyage en service commandé, mais ne travaille pas, durant plus de douze (12) heures au cours de la période allant de 22 heures à 6 heures, sans que le coucher lui soit fourni, est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux normal.

9.04 L'Employeur reconnaît la valeur des ceintures de sécurité et des séparations dans les véhicules qui n'ont pas été conçus pour le transport des personnes et s'efforcera d'équiper ces véhicules de tels dispositifs pour le transport des employés.

9.05 Lorsqu'un employé meurt ou subit des blessures par suite d'un vol non prévu à l'horaire qu'il est obligé d'effectuer, sa succession, ou lui-même, touche l'indemnité applicable aux accidents de vol conformément à la politique en vigueur au moment où l'accident est survenu.

9.06

- a) L'employé en voyage qui est affecté à un établissement militaire n'est pas tenu d'y loger ni d'y manger, sauf s'il est évident que ce serait incompatible avec le bon ordre et le bon sens de demeurer ailleurs (par exemple, en ce qui a trait à certains cours de formation, lorsque des établissements commerciaux de logement ne sont pas convenables et disponibles, etc.).
- b) Sous réserve de la clause 9.06a), lorsqu'un employé est tenu d'utiliser les aménagements militaires, ceux-ci doivent être équivalents, s'ils sont disponibles, à de bonnes installations commerciales.

**

9.07 Congé pour les employés en déplacement

- (a) L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de 20 nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de 80 nuits.
- (b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- (c) Ce congé payé est assimilé à congé compensateur et est visé par les dispositions du paragraphe 6.15.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

ARTICLE 10

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

10.01 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'Employeur au moment où la présente convention prend effet ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

10.02 L'employé qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit à congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

10.03 Lorsque le décès 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.

10.04 L'employé n'acquiert pas de crédits de congé en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois quelconque pour lequel un congé a déjà été porté à son crédit aux termes de toute autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie ou en vertu d'autres règles ou règlements de l'Employeur.

10.05 L'employé ne peut bénéficier de deux (2) types de congé payé à l'égard de la même période.

10.06 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels. Le temps consacré à un tel congé dont la période excède trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 11

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

11.01 Année de congé

L'année de congé s'étend du 1^{er} avril d'une année au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

**

11.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert, pendant l'année de congé, des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche au moins dix (10) jours de rémunération à raison de :

- a) six virgule six sept (6,67) heures par mois jusqu'au mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire d'emploi continu,

ou
- b) dix (10) heures par mois à partir du mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire d'emploi continu,

ou
- c) treize virgule trois quatre (13,34) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu,

ou
- d) quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois (pour un total annuel de vingt-deux (22) jours) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire d'emploi continu,

ou
- e) quinze virgule trois quatre (15,34) heures par mois (pour un total annuel de vingt-trois (23) jours) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire d'emploi continu,

ou

- f) seize virgule six sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire d'emploi continu,

ou

- g) dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire d'emploi continu,

ou

- h) vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire d'emploi continu,
- i) toutefois, l'employé qui a bénéficié ou qui a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté en vertu des dispositions de la clause 10.02 acquiert des crédits de congé annuel à raison de treize virgule trois six (13,36) heures par mois à compter du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi continu et retourne au taux de seize virgule zéro huit (16,08) heures par mois à compter du début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi continu.

11.03 Droits aux congés annuels payés

L'employé a droit aux congés annuels dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois de service continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

11.04 Sous réserve des dispositions des clauses 11.05, 11.06 et 11.07 et en tenant compte des nécessités du service, les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de congé où ils ont été acquis.

11.05 L'Employeur, compte tenu des nécessités du service, accorde les périodes de congé annuel au moment qui convient à l'employé.

11.06 Pour faire en sorte que les congés annuels soient planifiés et que leur calendrier soit fixé de manière que l'employé en tire un avantage optimal, on procédera comme suit :

- a) au plus tard le 15 mai, l'Employeur demandera par écrit à chaque employé ses préférences en ce qui concerne toute partie des congés annuels auxquels il a droit dont le calendrier n'a pas été fixé pendant l'année de congé annuel, notamment s'il prévoit prendre au moins deux (2) semaines consécutives et des périodes de courte durée de congé annuel, et à quel moment;
- b) avant le 15 juin, l'Employeur, sous réserve des nécessités du service, fixera le calendrier des congés annuels approuvés demandés conformément à la clause 11.06a) ci-dessus et les affichera;
- c) avant le 1^{er} octobre, le chef d'atelier procédera à un examen afin de répertorier les employés n'ayant pas encore fixé le calendrier de leurs congés annuels et, en s'entretenant avec chacun d'eux, déterminera s'ils prévoient prendre leurs congés avant la fin de l'année de congé annuel, et à quel moment;
- d) avant le 1^{er} janvier, sous réserve de la clause 11.07, lorsque l'employé omet de faire part de son intention de prendre ses congés annuels, l'Employeur fixera le calendrier de ces congés;
- e) sur demande de l'employé et moyennant un préavis raisonnable, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fixera le calendrier des congés annuels à plus bref délai que celui stipulé aux clauses 11.06a), b), c) et d).

Cependant, il est entendu que les congés annuels dont le calendrier est fixé conformément aux clauses 11.06a), b), c) et d) priment sur les congés annuels demandés en vertu de la clause 11.06e).

11.07 Report des congés

- a) À la demande de l'employé, le report de tout congé annuel accumulé jusqu'à concurrence de dix (10) jours pour des raisons personnelles ou en raison des nécessités du service sera approuvé.
- b)
 - (i) L'employé qui a accumulé des congés annuels est tenu d'utiliser, en plus de ses congés annuels, vingt (20) jours de ses congés annuels accumulés jusqu'à ce que tous les congés annuels déjà accumulés soient réduits à dix (10) jours.

- (ii) Le report de ces congés annuels peut être autorisé dans les cas suivants :
 - (A) lorsque, en raison des nécessités du service, l'employé n'a pas été autorisé à prendre ces congés annuels,

et
 - (B) lorsque, étant donné l'importance du nombre total de jours de congé, ils ne peuvent pas être épuisés en une (1) seule année.
- c) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent dix (10) jours peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

11.08 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel payé acquis mais inutilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier (c.-à-d., le taux de rémunération en vigueur au moment de la cessation de l'emploi) auquel il a droit aux termes du certificat de nomination en vigueur au moment où il cesse d'exercer ses fonctions.

11.09 Dans le cas de la cessation d'emploi pour d'autres raisons que le décès, l'Employeur recouvre, sur les journées dues à l'employé, un montant équivalant au congé annuel que l'employé n'a pas acquis mais dont il a bénéficié, calculé au taux de rémunération journalier (c.-à-d., le taux de rémunération en vigueur au moment de la cessation de l'emploi) auquel il a droit aux termes du certificat de nomination en vigueur au moment où il cesse d'exercer ses fonctions.

Paiements anticipés

11.10 À cause des circonstances spéciales entourant ce groupe, l'Employeur convient de verser des acomptes sur la rémunération nette estimative applicable à la période de congé annuel demandée à la condition qu'il ait reçu de la part de l'employé un préavis de quatre (4) semaines avant le dernier jour de paye précédant le départ en congé.

11.11 À la condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, l'acompte de rémunération versé avant le congé se paye avant le départ et coïncide avec le droit à rémunération net estimatif des deux (2), trois (3), quatre (4) cinq (5), ou six (6) semaines qui suivent la date de la dernière paye normale.

11.12 Tout paiement en trop résultant du versement de ces acomptes de rémunération constituera une exigibilité de première priorité à appliquer à tout droit à rémunération subséquent et à recouvrer en entier avant tout autre versement de salaire.

ARTICLE 12

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

12.01 Crédits

L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

12.02 Attribution des congés de maladie payés

L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

- b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

12.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison de maladie ou de blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de la clause 12.02a) si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours; mais aucun employé ne bénéficie de plus de dix (10) jours de congé de maladie payé au cours d'un exercice financier donné sur la seule foi de déclarations signées par lui.

12.04 L'employé ne peut, obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période quelconque durant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

12.05 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 12.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé

- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,

ou

- b) pour une période maximale de quinze (15) jours s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, dans le cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, du recouvrement des avances sur les sommes dues à l'employé.

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

ARTICLE 13

AUTRES GENRES DE CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

13.01

- a) En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employé peut être requis par l'Employeur de fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande.
- b) Une déclaration décrivant le motif du congé, faite sur une formule de demande de congé ou jointe à celle-ci et signée par l'employé, répond normalement aux exigences de la clause 13.01a) ci-dessus et peut être utilisée par l'Employeur lorsqu'il étudie ces demandes de congé.

13.02 Congé de décès payé

**

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de droit commun), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le grand-parent, le petit-enfant, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou un parent avec lequel l'employé demeure en permanence.

**

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de décès payé d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit inclure la journée des funérailles. Pendant une telle période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à l'horaire. Il peut en outre bénéficier d'un congé de décès payé d'une durée maximale de trois (3) jours pour le voyage rattaché au décès.

**

- b) L'employé a droit à un congé de décès payé, d'une durée maximale d'une journée mais ne se prolongeant pas au-delà du lendemain des funérailles, en cas de décès d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère et d'une belle-sœur.
- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'octroi d'un congé de décès varient selon les cas particuliers. Le sous-chef d'un ministère peut, sur demande, après avoir examiné les cas particuliers, accorder un congé de décès payé selon des modalités autres que celles stipulées aux clauses 13.02a) et b), à condition que la période combinée de congé de décès payé ne dépasse pas le nombre de jours indiqué dans ces clauses.
- d) Lorsque, pendant une période de congé annuel, des circonstances obligent un employé à demander un congé de décès conformément à la clause 13.02, le congé annuel sera remplacé par le congé de décès.

13.03 Congé payé pour comparution

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé, autre qu'un employé déjà en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, pour la période pendant laquelle sa présence est requise pendant les heures de travail à son horaire :

- a) pour être disponible pour la sélection d'un jury,
- b) pour faire partie d'un jury,
- c) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure, sauf une procédure à laquelle l'employé est partie, qui se tient :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à obliger un témoin à comparaître devant lui,

ou

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

ou
- d) de comparaître pour son propre compte ou, lorsque les exigences du service le permettent, comme témoin devant un arbitre nommé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

13.04 Congé payé pour accident du travail

L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, et qu'une commission des

accidents de travail a déterminé que ledit employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,

ou

- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi,

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

**

13.05 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-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

- b) Nonobstant l'alinéa a) :

- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) 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-sept (17) 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 compensateur 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 congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 12 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 12 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- 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.

**

13.06 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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

- (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail 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* :

$$\begin{array}{r}
 \text{(indemnité reçue)} \times \text{(période non travaillée après son} \\
 \text{retour au travail)} \\
 \hline
 \text{[période totale à travailler précisée} \\
 \text{en (B)]}
 \end{array}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère 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)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse 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 grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations 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 13.06c)(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 grossesse 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*.
- 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.

13.07 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.06a)(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,

et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.06a)(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 13.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**

13.08 Congé parental non payé

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

demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (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 cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- d) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) 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.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour

les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

- 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.

**

13.09 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 en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 13.06a)(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* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère 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 œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence 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 conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales 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 d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.09c)(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*.
- 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.

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

- a) L'employé-e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.09a)(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,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.09a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.09a)(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 13.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

13.11 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire conformément aux conditions suivantes :

- a) l'employé doit donner avis à l'Employeur, par écrit, le plus tôt possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé;
- b) un congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de six (6) mois;
- c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) ce congé est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;

13.12 Congé non payé pour besoins familiaux

Un congé non payé pour besoins familiaux est accordé selon les modalités suivantes :

- a) sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des besoins familiaux;
- b) sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, sera accordé à un employé pour des besoins familiaux;

- c) un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour des besoins familiaux en vertu des alinéas a) et b) de la présente clause une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne sera pas combiné avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur;
- d) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;
- e) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit.

13.13 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement.
- b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois.

13.14 Congé payé pour obligations familiales

**

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'Employeur accorde un congé payé dans les cas suivants :

**

- (i) l'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les

rendez-vous des membres de sa famille avec le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter son absence du travail, et il doit aviser son chef d'atelier de ce rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible. Cependant, lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, sous réserve de nécessités du service pressantes, il bénéficie d'au plus une journée de congé pour conduire un membre de sa famille, selon la définition figurant à la clause 13.14a) ci-dessus, à un rendez-vous avec un médecin ou un dentiste lorsque ledit membre est incapable de s'y rendre seul, ou pour rencontrer les autorités scolaires compétentes ou les organismes d'adoption;

**

- (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

**

- (iii) deux (2) journées de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;

- (iv) un congé de mariage ne dépassant pas cinq (5) jours dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.

- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.

13.15 Congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère

À la discrétion de l'Employeur, un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, conformément aux conditions suivantes :

- a) l'employé en informe l'Employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de six (6) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne dépasse pas deux (2) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel;
- e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

13.16 Congé pour Bénévolat

- (a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
- (b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

13.17 Autres congés payés ou non payés

- (a) L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé pour d'autres fins que celles prévues dans la présente convention.

**

(b) Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

ARTICLE 14

INDEMNITÉ DE DÉPART

14.01 Aux fins du présent article :

- a) le terme « Employeur » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de « l'emploi continu »;
- b) l'expression « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé, divisé par 52.176, correspondant à la classification de l'employé stipulé dans son certificat de nomination.

14.02 Licenciement

L'employé qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié a droit à une indemnité de départ fondée sur le nombre d'années complètes d'emploi continu. L'indemnité est calculé à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première année d'emploi continu et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète suivante d'emploi continu dans le cas du premier licenciement, et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ultérieur.

14.03 Démission

L'employé qui justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu au moment de sa démission reçoit une indemnité de départ calculée en multipliant la moitié de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années.

14.04 Retraite

L'employé qui a droit à une pension à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de *la Loi sur la pension de la fonction publique*, ou qui justifie de cinq (5) années d'emploi continu et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans reçoit, lorsqu'il démissionne, une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) années.

14.05 Décès

Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un employé, lorsque l'employé décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) années.

14.06 Congédiement pour incapacité

Un employé congédié pour incapacité en vertu de l'alinéa 11(2)g) de *la Loi sur la gestion des finances publiques* a droit à une semaine de salaire pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

14.07 Emploi continu

La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il s'était déjà vu accorder un type quelconque d'indemnité de cessation d'emploi par la fonction publique, une société d'État fédérale, les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada. L'indemnité de départ maximale versée aux fins du présent article ne doit en aucun cas être accumulée.

ARTICLE 15

ÉNONCÉ DES FONCTIONS

15.01 Sur demande écrite de l'employé, il lui est remis un exemplaire à jour du tableau descriptif de son poste (TDP).

ARTICLE 16

SÉCURITÉ ET SANTÉ

16.01 L'Employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé au travail des employés. L'Employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Association sur ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail. L'Association accepte d'encourager ses adhérents à observer et à promouvoir toutes les règles de sécurité et à utiliser tous les moyens de protection et de sécurité appropriés.

ARTICLE 17

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

17.01 Les deux parties reconnaissent les avantages d'ordre général des changements technologiques ainsi que les effets qu'a parfois leur instauration sur certaines personnes lorsqu'elle entraîne la perte d'emplois. En conséquence, les deux parties encouragent et favorisent les améliorations de la production et, de plus, collaborent à la recherche de moyens de réduire et, si possible, d'éliminer les pertes d'emplois qui pourraient découler directement de toute amélioration majeure.

17.02 Compte tenu de la nature des activités du centre d'entretien de la flotte Cape Scott, à Halifax, l'Employeur fournira, dans la mesure du possible, un préavis de cent vingt (120) jours de l'instauration ou de la mise en œuvre de changements technologiques lorsque cela risque de se traduire par des changements importants dans les conditions d'emploi ou de travail des employés.

17.03 L'Employeur consent à consulter l'Association en vue de résoudre les problèmes qui peuvent se poser par suite de la mise en place de tels changements technologiques.

17.04 L'Association doit être avisée au préalable de tous les cours de formation qui se rattachent au changement technologique, et, sauf lorsque des circonstances imprévues ou la brièveté de l'avis l'en empêchent, l'Employeur convient d'afficher en des endroits appropriés les avis relatifs aux prochains cours de perfectionnement se rattachant à l'emploi. La direction doit consulter l'Association au moment de l'établissement des critères de formation applicables à de tels cours.

ARTICLE 18

PRIME DE POSTE

18.01 L'employé affecté normalement au troisième poste (soir) ou au premier 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 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 poste (nuit).

ARTICLE 19

PERTE D'OBJETS PERSONNELS

**

19.01 L'employé qui subit des pertes de vêtements ou d'objets personnels reçoit une indemnité conforme au décret en conseil CP-1991-8/1695.

19.02 Lorsque l'employé est affecté à un poste à bord d'un navire et qu'il subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé apporte à bord du navire) à cause d'un accident ou d'un sinistre maritime, il est remboursé, jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3 000 \$), de la valeur de ces effets établie par référence au coût de remplacement, moins le taux de dépréciation habituel.

19.03 L'employé ou sa succession qui présente une réclamation en vertu du présent article fournit à l'Employeur une preuve valable d'une telle perte, ainsi qu'une déclaration faite sous serment énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

ARTICLE 20

OUTILS

20.01 L'Employeur consent à ne pas modifier l'usage actuel qui consiste à fournir les outils dans les cas où il les considère nécessaires, et ces outils demeurent la propriété de l'Employeur.

20.02 L'employé qui, par négligence, détruit ou perd l'un ou l'autre des outils dont il a été doté par l'Employeur est tenu responsable des dommages et des pertes établis par référence au coût de remplacement, moins le taux de dépréciation habituel.

**PARTIE III - QUESTIONS CONCERNANT
LES RELATIONS DU TRAVAIL**

ARTICLE 21

REPRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

21.01 Accès aux propriétés de l'Employeur

L'Employeur convient que les représentants syndicaux accrédités de l'Association peuvent avoir accès aux propriétés de l'Employeur après en avoir avisé l'Employeur et avoir obtenu son consentement. Ledit consentement ne doit pas être refusé sans motif valable.

21.02 Nomination des délégués syndicaux

- a) L'Employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer un nombre raisonnable de délégués syndicaux, en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative qui sous-tend la procédure de règlement des griefs.
- b) L'Association reconnaît que les employés qui la représentent ont des fonctions régulières à remplir relativement au travail qu'ils effectuent pour l'Employeur.

21.03 Reconnaissance des représentants de l'Association

L'Employeur reconnaît les agents et les délégués syndicaux de l'Association comme représentants syndicaux officiels et s'engage à ne pas faire de discrimination à leur égard à cause de leur activité légitime à ce titre. L'Employeur ne doit pas définir de mesures disciplinaires à prendre contre un agent ou un délégué syndical de l'Association sans donner d'abord à l'Association ou au syndicat, selon le cas, l'occasion de présenter des observations au nom de cette personne.

L'Association doit fournir à l'Employeur une liste des agents de l'Association et des délégués syndicaux et l'informer de toute modification apportée par la suite.

21.04 Congé pour les agents de l'Association et/ou les délégués syndicaux

Sous réserve des nécessités du service :

- a) Les agents de l'Association et/ou les délégués syndicaux chargés d'enquêter sur les plaintes des employés et de les traiter peuvent, sur demande, bénéficier de temps libre payé en s'adressant au chef d'atelier. Cette permission ne doit pas leur être refusée sans motif valable.
- b) Les agents de l'Association et/ou les délégués syndicaux doivent avertir leur chef d'atelier avant de quitter leur poste de travail pour assister à des réunions organisées à l'avance avec la direction locale.
- c) Dans la mesure du possible, ces représentants se présentent à leur chef d'atelier avant de reprendre leurs fonctions normales.

21.05 Allocation d'espace sur des tableaux d'affichage

L'Employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage et, le cas échéant, les babillards électroniques à l'usage de l'Association pour l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et l'Association. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Association et les activités sociales et récréatives. L'Employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou ceux de ses représentants.

ARTICLE 22

RETENUE DE L'ASSOCIATION

22.01 À titre de condition d'emploi, l'Employeur déduit mensuellement sur la paye de tous les employés de l'unité de négociation une somme équivalant aux cotisations normales, d'un montant déterminé par l'Association en conformité de ses dispositions statutaires particulières, excluant toutes retenues distinctes de droits d'entrée, de cotisations de retraite, de cotisations spéciales ou d'arriérés qui peuvent exister à la date où la convention entre en vigueur.

22.02 L'Association informe l'Employeur par écrit de la déduction mensuelle autorisée à être retenue pour chaque employé visé à la clause 22.01.

22.03 Aux fins de l'application de la clause 22.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé applicables à chaque mois débutent avec le premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

22.04 Dès que ce sera pratique de le faire après la signature de la présente convention, l'Employeur communique à l'Association la liste à jour de tous les employés appartenant à l'unité de négociation de la réparation des navires et les listes trimestrielles appropriées de tous les employés qui ont accédé à l'unité de négociation au cours du trimestre et de ceux qui l'ont quittée au cours de cette même période.

22.05 L'employé qui prouve à l'Employeur, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité autre que l'organisme religieux enregistré, en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, les contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration sous serment qu'il a présentée soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux concerné.

22.06 À compter de la date de signature et pendant la durée de la présente convention, aucune association d'employés, sauf l'Association, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

22.07 Les montants déduits conformément à la clause 22.01 sont remis par chèque à la personne désignée par l'Association dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la retenue. Les chèques sont établis à l'ordre de l'Association et sont accompagnés des détails qui identifient chaque employé par ordre alphabétique et les retenues faites à son égard.

22.08 L'Association convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur limitée au montant réel de l'erreur.

ARTICLE 23

GRÈVES ILLÉGALES

23.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines pour ceux qui participent à des grèves illégales. Une grève comprend un arrêt de travail ou un refus de travailler ou de continuer à travailler, par des employés, lié, assorti ou conforme à une entente commune, ou un ralentissement

ou une autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la restriction ou la limitation du rendement.

ARTICLE 24

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

24.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiée, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 14 des règlements du CNM.

24.02 Cette procédure a pour but de fournir un mécanisme raisonné et efficace permettant l'étude et la résolution des griefs des employés dans le cadre de l'unité de négociation. Les deux parties conviennent que, dans des circonstances ordinaires, l'employé doit discuter de sa plainte avec son superviseur et lui donner l'occasion de régler le problème avant de présenter un grief.

24.03 Dans cette procédure :

- a) « grief » désigne une plainte écrite que l'employé présente en son nom propre ou en son nom et au nom d'un ou de plusieurs autres employés,
- b) tous les « jours » dont il est question dans cette procédure sont des jours civils, à l'exception des samedis, des dimanches et des jours fériés.

24.04 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur a le droit de présenter un grief, autre que concernant la classification, de la façon prescrite sauf que :

- a) lorsqu'il existe une autre procédure administrative prévue par la loi pour régler sa plainte, cette procédure doit être suivie,
- et
- b) lorsque le grief se rattache à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Association et de se faire représenter par lui.

24.05 L'employé présente son grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il a été avisé, de vive voix ou par écrit, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief, ou à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

24.06 L'Employeur au premier palier répond par écrit au grief de l'employé dans les dix (10) jours de sa réception.

24.07 Si la décision de l'Employeur au premier palier ne satisfait pas l'employé, ce dernier peut, au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la réception de la réponse au premier palier, soumettre son grief à la considération de l'Employeur au deuxième palier.

24.08 L'Employeur au deuxième palier répond par écrit au grief de l'employé dans les dix (10) jours de sa réception.

24.09 Si la décision de l'Employeur au deuxième palier ne satisfait pas l'employé, ce dernier peut, au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la réception de la réponse au deuxième palier, soumettre son grief à la considération de l'Employeur au dernier palier.

24.10 L'Employeur au dernier palier répond par écrit au grief de l'employé dans les vingt-cinq (25) jours de sa réception.

24.11 Dans tous les cas où l'employé est représenté par l'Association, l'Employeur fait parvenir à l'Association une copie de la réponse donnée au grief.

24.12 Si l'Employeur à quel que palier que ce soit ne répond pas au grief de l'employé dans les délais prescrits, l'employé peut présenter son grief au palier suivant, au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit le dernier jour où l'Employeur était tenu de répondre à son grief au palier précédent de la procédure de règlement des griefs.

24.13 Lorsque l'employé a présenté un grief jusqu'au et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs en ce qui concerne :

- a) l'interprétation ou l'exécution à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale,
- ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de ses règlements.

24.14 Les deux parties en cause dans le grief peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais stipulés dans la procédure.

24.15 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) 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. La réponse écrite au grief est communiquée à l'employé et, le cas échéant, à l'Association, dans les trente (30) jours.

24.16 Si l'employé ne présente pas un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs dans les délais prévus, il est réputé avoir abandonné le grief.

24.17

- a) Lorsque l'employé peut établir qu'il a présenté un grief et que l'Employeur ne l'a pas reçu, le grief peut être présenté à nouveau au palier approprié. Cette présentation a la même valeur et le même effet que le premier grief présenté.
- b) Il est interdit de présenter un second grief plus de trente (30) jours après avoir présenté un premier grief.

24.18 L'Employeur reconnaît à l'employé le droit de se faire représenter par l'Association lorsqu'il présente un grief à quel que palier que ce soit de la procédure, y compris le palier de la plainte dont il est question à la clause 24.02.

ARTICLE 25

AVIS DE MODIFICATION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 Si l'une des parties, à l'expiration de la présente convention, désire la renouveler en y apportant des modifications ou des changements, elle doit, à cette fin, envoyer à l'autre partie un avis écrit, conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 26

CONSULTATION MIXTE

26.01 L'Employeur et l'Association reconnaissent que la consultation et la communication sur les questions d'intérêt commun qui sont en dehors de la convention collective doivent favoriser des relations constructives et harmonieuses entre l'Employeur et l'Association.

26.02 Il est convenu que les réunions syndicales-patronales sont un forum approprié pour la consultation; qu'il se peut qu'un sujet de discussion se trouve en dehors des pouvoirs tant de la direction que des représentants de l'Association. Dans ces circonstances, la consultation peut se faire afin de fournir des informations, de discuter de l'application de la politique ou de faire connaître les problèmes en vue de favoriser la compréhension, mais il est entendu de façon expresse qu'aucun engagement ne peut être pris par l'une ou l'autre des parties sur un sujet qui est en dehors de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun des engagements pris pourra être interprété de façon à changer ou à modifier les conditions de la présente convention ou à ajouter à ces conditions.

26.03 Les questions suivantes peuvent être considérées comme sujets appropriés de consultation mixte :

- a) prévention des accidents;
- b) productivité;
- c) administration des congés;
- d) formation;
- e) sous-traitance.

ARTICLE 27

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

27.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la*

fonction publique (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'annexe III de la *LRTFP*.

27.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail de la fonction publique a rendu une décision en application de la clause c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

27.03 Les directives, énoncés de politique ou règlements énumérés à l'appendice « B » ci-après, tels que modifiés de temps à autre à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte, et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective (appendice « B »).

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, énoncés de politique ou règlements pourront être ajoutés à ladite liste.

ARTICLE 28

RECONNAISSANCE DE L'ASSOCIATION

**

28.01 L'Employeur reconnaît l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral comme agent de négociation unique de tous les chefs d'équipe et superviseurs de la production du groupe professionnel de la réparation des navires en poste sur la côte est visés au certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le vingtième jour de mai 1999.

PARTIE IV - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 29
APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET
DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

29.01 Lorsqu'une appréciation officielle du rendement de l'employé est faite, l'employé intéressé doit avoir l'occasion d'en discuter et de signer ensuite la formule d'appréciation en question afin d'indiquer qu'il en a lu et compris le contenu. Une copie de la formule d'appréciation remplie lui est remise.

29.02 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

PARTIE V - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 30

RÉMUNÉRATION

30.01 Sous réserve du présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

30.02

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur à la date précisée.
- b) Lorsque la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » est antérieure à la date de signature de la convention collective, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) L'expression « période de rétroactivité » désigne, aux fins des alinéas 30.02b(ii) à (v), la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour où la convention collective est signée ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue à ce sujet;
 - (ii) la révision des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés, qui appartenaient à l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés selon un montant équivalent à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - (iv) pour permettre aux anciens employés de toucher le paiement conformément à la clause 30.02b(iii), l'Employeur informe ces personnes, par lettre recommandée envoyée à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;

- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de la clause 30.02b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

30.03 L'employé a le droit d'être rémunéré pour services rendus au taux de rémunération indiqué à l'appendice « A » selon la classification du poste auquel il est nommé.

**

30.04 Rémunération d'intérim

Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre temporaire la presque totalité des fonctions d'un niveau de classification plus élevé et qu'il effectue ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification plus élevé.

30.05 L'employé qui est tenu par l'Employeur d'exercer temporairement des fonctions se rattachant à une classification de l'unité de négociation qui comporte un taux de rémunération inférieur à celui qu'il reçoit demeure dans la classification supérieure et est rémunéré au taux qui y correspond.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas à l'employé licencié au sens de l'alinéa m) de la clause 2.01.

30.06 L'employé qui touchait un taux de rémunération de retenue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continue de toucher ce taux de rémunération jusqu'à la date où il s'établit un taux pour son niveau de classification qui est égal ou supérieur à son taux de retenue. À cette date, il touchera le taux qui est égal ou supérieur à son taux de retenue.

30.07 Les versements effectués en vertu de la clause 30.05 ne modifient pas les taux de retenue ou l'échelle de taux de retenue auxquels un employé a droit.

30.08 Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle norme de classification est établie et que de nouveaux taux de rémunération sont appliqués, tout désaccord relatif aux nouveaux taux de rémunération qui pourrait surgir entre les parties fera l'objet de négociations.

ARTICLE 31
MODIFICATION DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

ARTICLE 32
DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

32.01 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de signature.

**

32.02 La présente convention collective expire le 31 mars 2003.

SIGNÉE À HALIFAX, le 10^{ième} jour du mois de janvier 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ASSOCIATION DES CHEFS
D'ÉQUIPE DES CHANTIERS
MARITIMES DU
GOUVERNEMENT FÉDÉRAL


Hélène Laurendeau


Darryl Roode


F. R. Jamieson

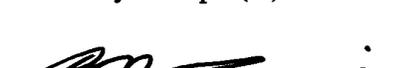

W. R. Courtney


Marc Thibodeau


W. C. Grandy


J. S. R. Payne Capt. (N) CD


D. E. Dugie

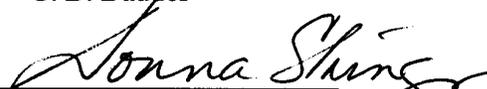

Raymond Cormier


T. G. Hatcher


P. W. Catburg Cdr. CD, MSM


Dave Conrod


G. B. Bauder


Donna Stringer


Don Craig

****APPENDICE « A »**

**GROUPE DE LA RÉPARATION DES NAVIRES -
CHEFS D'ÉQUIPE ET SUPERVISEURS DE LA
PRODUCTION EN POSTE SUR LA CÔTE EST
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2000
- B) En vigueur à compter du 1er avril 2000
- C) Restructuration en vigueur à compter du 1er avril 2001
- D) En vigueur à compter du 1er avril 2001
- E) En vigueur à compter du 1er avril 2002

SR-CPS-1

DE :	\$	44562	46343	48196	50125	52130
À :	A	44562	46343	48196	50125	52130
	B	45988	47826	49738	51729	53798
	C	45988	47826	49738	51729	53798
	D	47276	49165	51131	53177	55304
	E	48458	50394	52409	54506	56687

DE :	\$	54214				
À :	A	54214	56383			
	B	55949	58187			
	C	55949	58187	60514		
	D	57516	59816	62208		
	E	58954	61311	63763		

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- (1) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est le premier lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.
- (2) La période d'augmentation d'échelon de rémunération est de douze (12) mois.

**

Restructuration

- (3) Les employé-e-s qui au 1 avril 2000, auront été rémunérés au maximum de leur niveau depuis au moins douze (12) mois passent au maximum du nouvel échelon le 1 avril 2000.
- (4) Les employé-e-s qui au 1 avril 2001, auront été rémunérés au maximum de leur niveau depuis au moins douze (12) mois passent au maximum du nouvel échelon le 1 avril 2001.

APPENDICE « B »**ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

En ce qui concerne l'article 27 de la convention collective, les directives, énoncés de politique ou règlements suivants font partie de la présente convention collective :

- (1) Directives sur le service extérieur;
- (2) Politique concernant les voyages;
- (3) Politique et procédures concernant le retrait du travail en cas de danger imminent;
- (4) Directive sur les postes isolés;
- (5) Politique concernant l'habillement;
- (6) Politique concernant les frais perçus pour les logements;
- (7) Premiers soins pour le grand public - Indemnités pour les employés;
- (8) Protocole d'entente concernant la définition du mot «conjoint»;
- (9) Politique de réinstallation;
- (10) Politique sur l'indemnité de transport quotidien;
- (11) Politique sur la prime au bilinguisme;
- (12) Politique concernant le réaménagement des effectifs;
- (13) Refus de travailler;
- **
- (14) Régime de soins de santé dans la fonction publique

Normes d'hygiène et de sécurité (15 à 30)

- (15) Chaudières et récipients soumis à une pression interne;
- (16) Substances dangereuses;

- (17) Électricité;
- (18) Appareils de levage;
- (19) Premiers soins;
- (20) Outils à main et outils portatifs à moteur;
- (21) Espaces clos dangereux;
- (22) Protection des machines;
- (23) Manutention des matériaux;
- (24) Utilisation des véhicules à moteur;
- (25) Lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe;
- (26) Équipement de protection individuelle;
- (27) Pesticides;
- (28) Charpentes surélevées;
- (29) Utilisation et occupation des bâtiments;
- (30) Hygiène.

****LETTRE D'ACCORD (2002-1)**

le 10 janvier 2002

Monsieur Darryl Roode
Président national
Association des chefs d'équipe des chantiers
maritimes du gouvernement fédéral
Entretien des entrepôts de la Flotte
Cape Scott
C.P. 99000, STN Forces
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3K 5X5

OBJET : Responsabilité afférente à un véhicule

Monsieur,

La présente confirme que l'Employeur, sous réserve de la présente lettre, renonce à demander à tout employé membre de l'unité de négociation le remboursement du montant des dommages qu'il a payé à un tiers au titre d'une blessure corporelle, de la mort ou du préjudice à la propriété qu'a causé un accident impliquant un véhicule à moteur appartenant à l'Employeur ou loué par lui, qui était conduit par l'employé durant l'exercice normal de ses fonctions.

L'Employeur convient de dégager un employé membre de l'unité de négociation de toute obligation qu'un tribunal compétent impose à ce dernier, de payer une somme au titre de tout dommage consistant en une blessure corporelle, un décès ou un préjudice à la propriété que subit un tiers et qui est causé par un accident survenant au moment où ledit employé conduit un véhicule à moteur, appartenant à l'Employeur ou loué par lui, dans l'exercice normal de ses fonctions. Aucun employé membre de l'unité de négociation n'est admissible à une telle protection à moins qu'il n'ait, avant que ne survienne un accident, rédigé et remis à l'Employeur un document écrit dont ce dernier juge la forme acceptable, et qui a pour effet :

1. de constituer et nommer l'Employeur comme avocat irrévocable pouvant se présenter et plaider devant tout tribunal compétent qui a à juger d'une plainte portée contre ledit Employeur au titre de dommages allégués résultant d'un tel accident, et

2. d'autoriser l'Employeur à mener toutes les négociations portant sur ces dommages et à effectuer tout règlement de l'indemnité devant être versée.

Aucune des dispositions décrites dans la présente ne s'applique lorsque l'accident s'est produit pendant que l'employé conduisait un véhicule, appartenant à l'Employeur ou loué par lui, en dehors du cadre de ses fonctions.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 mars 2003.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.


F. R. Jamieson,
Négociateur,
Division des relations de travail

Reçue et acceptée par:


Darryl Roode,
Président
Association des Chefs d'équipe des chantiers
maritimes du gouvernement fédéral