



Réparation des navires (Ouest) (SR (W))

Convention entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt)

**Groupe : Réparation des navires (Ouest)
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2023-01-30

La présente convention s'applique à la classification suivante :

Code	Groupe
614	Réparation des navires (Ouest) (SR (W))

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et Relations de travail
219 avenue Laurier Ouest
Ottawa ON K1P 5J6

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

Numéro de catalogue : BT42-614/2023F-PDF
ISBN : 978-0-660-33126-3

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

Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du
gouvernement fédéral (Esquimalt)
Case postale 1779
Victoria BC V8W 2Y3



Table des matières

Syndicats affiliés au Conseil.....	1
Article 1 : objet de la convention	1
Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : conflit entre la législation future et la convention collective.....	4
Article 4 : champ d'application	5
Article 5 : responsabilités de la direction	5
Article 6 : reconnaissance syndicale.....	5
Article 7 : représentation syndicale.....	5
Article 8 : retenue syndicale.....	7
Article 9 : congés, généralités	8
**Article 10 : congés annuels payés	9
Article 11 : jours fériés désignés payés	13
Article 12 : congé de maladie payé.....	14
**Article 13 : autres genres de congés payés ou non payés	16
Article 14 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé	34
Article 15 : indemnité de départ.....	36
Article 16 : durée du travail et heures supplémentaires	37
Article 17 : temps alloué pour se laver.....	41
Article 18 : déplacement.....	41
Article 19 : indemnité de rappel au travail	43
**Article 20 : procédure de règlement des griefs	44
Article 21 : sécurité et hygiène	49

Article 22 : changement technologique	50
Article 23 : modification de la convention	50
Article 24 : indemnités	50
Article 25 : prime de poste	53
Article 26 : rémunération	53
Article 27 : perte d'objets personnels	55
Article 28 : outils	55
Article 29 : grèves illégales	55
Article 30 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective.....	56
Article 31 : consultation mixte	56
**Article 32 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé... 56	56
Article 33 : harcèlement.....	57
Article 34 : ententes du Conseil national mixte.....	57
**Article 35 : élimination de la discrimination.....	58
Article 36 : sous-traitance	59
**Article 37 : durée et renouvellement de la convention.....	59
**Appendice « A ».....	61
SR(W), Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest) (en dollars).....	61
**Appendice « B ».....	65
Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés.....	65
Principes clés	66
Appendice « C »	68

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)..... 68

****Appendice « D »..... 72**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant la mise en œuvre de la convention collective 72

****Appendice « E »..... 76**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres 76

****Appendice « F »..... 77**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant le harcèlement en milieu de travail..... 77

Lettre d'accord (15-01)..... 78

Objet : Groupe de la réparation des navires (horaire variable) 78

Lettre d'accord (15-02)..... 79

Objet : Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest) 79

Lettre d'accord (15-03)..... 80

à l'égard des techniciens du contrôle des essais de tir et des systèmes sous-marins du Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes de Nanoose membres du Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest) dont la semaine de travail est variable 80

****Lettre d'accord (15-04)..... 83**

à l'égard des employés de l'EEF CB qui travaillent pendant le premier poste (nuit) et le troisième poste (soir) membres du

Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)	83
Lettre d'accord (15-05).....	85
Objet : Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)	85
Lettre d'accord (15-06).....	86
à propos des heures de travail effectuées à l'IMF CB par les membres du Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)	86
Lettre d'accord (15-07).....	87
Objet : Groupe de la réparation des navires (collaborations à l'amélioration continue).....	87

Syndicats affiliés au Conseil

Machinistes, moniteurs et aides, section locale no 3

Union industrielle des charpentiers, menuisiers et calfeutres de marine, section locale no 9

Union internationale des mécaniciens de machines fixes, section locale no 115

Conseil de district no 38, International Brotherhood of Painters, Glaziers, Drywall Tapers and Allied Trades

Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires d'acier, forgerons, ouvriers de forge et aides, section locale no 191

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale no 230

Association internationale des tôliers, section locale no 276

Association unie des ouvriers qualifiés et apprentis des métiers de plombier et de tuyauteur des États-Unis et du Canada, section locale no 324

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale no 456

Association internationale des travailleurs de l'acier de construction, gréeurs de chantiers maritimes, ouvriers sur établi et aides, section locale no 643

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale no 1598

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux entre l'employeur, le Conseil 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. « **taux de rémunération annuel** »

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par deux mille quatre-vingt-sept virgule zéro quatre (2087,04);

b. « unité de négociation »

désigne tous les employés de l'employeur qui appartiennent au groupe de la réparation des navires de la catégorie de l'exploitation en poste sur la côte ouest et est définie dans le certificat délivré le 2 juin 1999 par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique;

c. « conjoint de fait »

une relation de conjoint de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, un employé a vécu dans une relation conjugale avec une personne (common-law partner);

d. « emploi continu »

s'entend dans le sens tel que spécifié dans la *Directive sur les conditions d'emploi*;

e. « Conseil »

désigne le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt);

f. « taux de rémunération journalier »

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par huit (8);

g. « jour »

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h et se termine à 24 h;

h. « tarif double »

désigne le taux des heures normales multiplié par deux (2);

i. « employé »

désigne un employé au sens de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui est membre de l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires;

j. « employeur »

désigne, sous réserve des dispositions expresses du paragraphe 15.01, 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;

k. « **limites portuaires** »

seront comme suit :

- i. Esquimalt, au sud-ouest d'une ligne allant du phare Fisgard jusqu'à Duntze Head,
- ii. Patricia Bay, au sud d'une ligne allant de l'est à l'ouest passant par Coal Point,
- iii. Nanoose, à l'est ou au nord de Nanooa Rock Buoy;

l. « **rémunération de jour férié** »

désigne la rémunération de huit (8) heures de travail;

m. « **mise en disponibilité** »

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. « **chef de groupe** »

s'entend d'un contremaître adjoint sélectionné par la direction qui assure la surveillance des travaux techniques et formule des instructions détaillées relativement aux méthodes et procédures de travail. L'ensemble de ces tâches exclut les tâches administratives habituellement assumées par le titulaire d'un poste SR MGT-01;

o. « **congé** »

désigne l'autorisation accordée à un employé de s'absenter pendant ses heures habituelles ou normales de travail;

p. « **travail supplémentaire** »

désigne tout travail exécuté en dehors de l'horaire de travail d'un employé;

q. « **rémunération** »

désigne les taux de rémunération horaire de base indiqués à l'appendice « A », et comprend les primes indiquées à l'appendice « A » s'il y a lieu, mais ne comprend pas la prime de poste;

r. « **essais en mer** »

désigne les essais effectués hors des limites portuaires;

s. « **époux** »

sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des *Directives sur le service extérieur*, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la directive 2 des *Directives sur le service extérieur*;

t. « **taux des heures normales** »

désigne le taux de rémunération horaire;

u. « **tarif et demi** »

désigne le taux des heures normales multiplié par une fois et demie (1 1/2);

v. « **tarif triple** »

désigne le taux des heures normales multiplié par trois (3);

w. « **taux de rémunération hebdomadaire** »

désigne le taux de rémunération horaire d'un employé multiplié par quarante (40);

x. « **poste de travail** »

est défini comme étant une structure organisationnelle antérieurement appelée « atelier »;

y. « **superviseur du poste de travail** »

s'entend du niveau de supervision de premier ordre d'un poste de travail (SR MGT-01).

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 le secteur public fédéral*, 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 pas dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, 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 (2) 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 113 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la présente convention l'emporte sur le règlement.

Article 4 : champ d'application

4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Conseil, 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.

4.04 L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque employé une copie de la convention collective et des lettres d'accord que l'employé pourra garder. Afin de satisfaire à cette obligation, l'employeur accordera à l'employé un accès électronique à la convention collective. Lorsque l'accès électronique est impossible ou inaccessible, l'employé recevra, sur demande, une copie imprimée de la présente convention.

Article 5 : responsabilités de la direction

5.01 Le Conseil 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 le secteur public fédéral*.

Article 6 : reconnaissance syndicale

6.01 L'employeur reconnaît le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) comme agent de négociation unique de tous les employés visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 2 juin 1999 qui vise tous les employés du groupe professionnel de la réparation des navires en poste sur la côte ouest.

Article 7 : représentation syndicale

7.01 Accès aux propriétés de l'employeur

L'employeur convient que les représentants syndicaux accrédités du Conseil et des syndicats constitutifs 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.

7.02 Nomination des délégués syndicaux

L'employeur reconnaît au Conseil le droit de nommer un nombre raisonnable d'employés comme délégués syndicaux.

7.03 Reconnaissance des représentants du Conseil

L'employeur reconnaît les agents et les délégués syndicaux du Conseil 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 du Conseil sans donner d'abord au Conseil ou au syndicat, selon le cas, l'occasion de présenter des observations au nom de cette personne.

Le Conseil doit fournir à l'employeur une liste des agents du Conseil et des délégués syndicaux et l'informer de toute modification apportée par la suite.

7.04 Congé pour les agents du Conseil et/ou les délégués syndicaux

- a. Les agents du Conseil et/ou les délégués syndicaux chargés d'enquêter sur les plaintes des employés et de les traiter peuvent bénéficier de temps libre payé en le demandant à leur supérieur immédiat. Cette permission ne doit pas leur être refusée sans motif valable.
- b. Les agents du Conseil et/ou les délégués syndicaux doivent avertir leurs superviseurs 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 superviseur avant de reprendre leurs fonctions normales.

7.05 Allocation d'espace sur des tableaux d'affichage

L'employeur doit fournir de l'espace sur des tableaux d'affichage installés à des endroits appropriés dans les postes de travail, pour que le Conseil et ses syndicats affiliés puissent y afficher des avis touchant le syndicat. Ces avis doivent être soumis à l'approbation de la direction.

7.06 Audiences des conseils d'arbitrage et des commissions de l'intérêt public

Selon les nécessités du service, l'employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés représentant le Conseil devant un conseil d'arbitrage ou une commission de l'intérêt public.

L'employeur accordera un congé payé à un employé appelé à témoigner par un conseil d'arbitrage ou une commission de l'intérêt public et, selon les nécessités du service, à un employé appelé à témoigner par le Conseil.

7.07 Conventions de travail

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés afin qu'ils assistent aux conventions d'organismes syndicaux auxquels est affilié le syndicat.

7.08 Séances de négociations contractuelles

L'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom du Conseil.

7.09 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

7.10 Cours de formation des délégués syndicaux

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés à titre de représentants du Conseil, pour suivre un cours de formation dirigé par le Conseil qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employés nommés à titre de représentants du Conseil pour assister à des séances de formation, parrainées par l'employeur, concernant les relations entre l'employeur et les employés.

Article 8 : retenue syndicale

8.01 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 syndicales normales, d'un montant déterminé établi par chacun des groupes affiliés au Conseil en conformité avec leurs 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.

8.02 Le Conseil informe l'employeur par écrit de la déduction mensuelle autorisée à retenir pour chaque employé visé au paragraphe 8.01.

8.03 Aux fins de l'application du paragraphe 8.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé applicables à chaque mois débutent avec le premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération. Lorsque l'employé n'a pas touché de rémunération suffisante à l'égard d'un mois donné pour permettre de déduire les cotisations, l'employeur n'est pas tenu de faire la retenue sur la rémunération acquise par la suite.

8.04 Dès que ce sera pratique de le faire après la signature de la présente convention, l'employeur communique au Conseil la liste à jour des employés appartenant à l'unité de négociation de la réparation des navires et les listes semi-annuelles appropriées (1er avril et 1er octobre) des employés qui ont accédé à l'unité de négociation au cours de la période et de ceux qui l'ont quittée.

8.05 N'est pas assujéti au présent article, l'employé qui convainc le Conseil du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration faite 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 syndicale, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Le Conseil informera l'employeur en conséquence.

8.06 À compter de la date de signature et pendant la durée de la présente convention, aucune association d'employés, sauf le Conseil, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, 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.

8.07 Les montants déduits conformément au paragraphe 8.01 sont remis par chèque à la personne désignée par le Conseil dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de la retenue. Les chèques sont établis à l'ordre des syndicats affiliés du Conseil et sont accompagnés des détails qui identifient, par syndicat affilié, chaque employé par ordre alphabétique et les retenues faites à son égard.

8.08 Le Conseil 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 et limitée au montant réel de l'erreur.

Article 9 : congés, généralités

9.01 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par l'employeur au moment où la présente convention entre en vigueur ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.

9.02 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.

9.03 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.

9.04 L'employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

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

9.06 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 pour un motif autre que la maladie, 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 d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

9.07 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à huit (8) heures.

9.08 Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question à l'exception du congé de décès payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

9.09

- a. Dès qu'un employé devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures sur la base d'un (1) jour équivalant à huit (8) heures.
- b. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours sur la base de huit (8) heures équivalant à un (1) jour.

****Article 10 : congés annuels payés**

10.01 Année de congé

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

10.02 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 (6) heures et quarante (40) minutes par mois (pour un total de 10 jours par année) jusqu'au mois où survient son premier (1er) anniversaire de service;
ou
- b. dix (10) heures par mois (pour un total de 15 jours par année) à partir du mois où survient son premier (1er) anniversaire de service;
ou

- c. treize (13) heures et vingt (20) minutes par mois (pour un total de 20 jours par année) à partir du mois où survient mon huitième (8e) anniversaire de service;
ou
- d. quatorze (14) heures et quarante (40) minutes par mois (pour un total de 22 jours par année) à partir du mois où survient son quinzième (15e) anniversaire de service;
ou
- e. quinze (15) heures et vingt (20) minutes par mois (pour un total de 23 jours par année) à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
ou
- f. seize (16) heures et quarante (40) minutes par mois (pour un total de 25 jours par année) à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
ou
- g. dix-huit (18) heures par mois (pour un total de 27 jours par année) à partir du mois où survient son vingt-cinquième (25e) anniversaire de service;
ou
- h. vingt (20) heures par mois (pour un total de 30 jours par année) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.
- i. Aux fins du paragraphe 10.02 seulement, tout service au sein de la fonction publique, qu'il soit continu ou interrompu, sera compté dans le calcul des congés annuels sauf lorsqu'une personne qui, en quittant la fonction publique, touche ou a touché une indemnité de cessation des fonctions. Toutefois, cette exception ne s'applique pas à un employé qui a touché une indemnité de cessation des fonctions à la suite d'une mise en disponibilité et qui est réembauché dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de la mise en disponibilité. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 15.09 à 15.12, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.
- j. Aux fins du paragraphe 10.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

10.03 Un crédit de vingt-quatre (24) heures de congé payé est accordé une (1) seule fois à l'employé le premier (1er) jour du mois qui suit son premier (1er) anniversaire de service.

10.04 Droit aux congés annuels payés

L'employé a droit aux congés annuels payés 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.

10.05 Établissement du calendrier des congés annuels payés

Sous réserve des dispositions des paragraphes 10.06 et 10.07 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.

- a. Pour veiller à ce que le calendrier des congés annuels payés soit établi dans l'intérêt optimum, la mesure suivante sera prise :
 - i. Au plus tard le 1er mai de chaque année de congé, chaque employé indiquera ses préférences pour la plus grande partie de ses congés annuels à son superviseur immédiat;
 - ii. Au plus tard le 15 mai, compte tenu des nécessités du service et des préférences au sujet des congés annuels payés, le superviseur immédiat établira et affichera les congés approuvés;
 - iii. Sous réserve du paragraphe 10.09 Report des congés, au plus tard le 1er janvier de chaque année, lorsque l'employé n'indique pas son intention de prendre un congé annuel, la direction établira ce congé.
- b. En cas de conflit, le congé annuel sera établi en tenant compte des nécessités du service, de l'ancienneté (basée sur le service continu) et des dates de demande de congé.

10.06 Les tableaux des congés annuels seront fixés à des périodes qui conviennent à l'employé et en tenant compte des nécessités du service.

10.07 Au moins deux (2) semaines consécutives de congé annuel sont accordées à l'employé à moins d'entente mutuelle intervenue et sous réserve des dispositions du présent article.

**

10.08 Report d'un congé annuel de quinze (15) jours ou moins

Vu que des raisons personnelles ou les nécessités du service peuvent empêcher l'employé de prendre tous ses congés annuels, celui-ci est autorisé à reporter quinze (15) jours de congés annuels.

**

10.09 Report d'un congé annuel de quinze (15) jours ou plus

Au plus tard le 1er novembre de chaque année, les demandes de report d'un congé annuel de plus de quinze (15) jours, en cas de circonstances spéciales, doivent être soumises par écrit par l'employé au superviseur immédiat et faire état des raisons et des dates approximatives du congé. Les demandes seront examinées par la haute direction. Les raisons du report d'un congé de plus de quinze (15) jours peuvent comprendre les suivantes sans s'y limiter :

- a. congé prévu de longue durée;

- b. période quelconque de congé pour la construction d'une maison;
et
- c. longues périodes pour des circonstances ou événements spéciaux exigeant la présence ou la participation de l'employé.

10.10 Utilisation et report du congé annuel

- a. L'employé qui a acquis des congés annuels est tenu de prendre, en plus des congés annuels, vingt (20) jours chaque année jusqu'à l'épuisement des congés annuels;
- b. Le report des congés annuels est autorisé dans les cas suivants :
 - i. lorsque l'employé n'a pas pris les congés annuels à cause des nécessités du service,
et
 - ii. lorsque le total des congés annuels portés au crédit de l'employé est important et que l'employé ne peut pas les prendre en une (1) année.

**

- c. Au cours de toute année de vacances, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congés annuels accumulés mais non utilisés au-delà de quinze (15) jours peuvent être payés au taux de rémunération de l'employé calculé sur la base de la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au 31 mars de l'année de congé précédente.

10.11 Annulation de congé annuel payé

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

10.12

- a. Lorsque, à l'égard d'une période quelconque de congé annuel, l'employé bénéficie d'un congé de décès, la période de congé annuel ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit portée au crédit de l'employé pour utilisation à une date ultérieure.
- b. Lorsque, à l'égard d'une période quelconque de congé annuel, l'employé demande :
 - i. un congé payé pour cause de maladie dans sa proche famille,
ou
 - ii. un congé de maladie,

l'employeur, à sa discrétion, peut accorder le congé demandé et la période de congé ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit portée au crédit de l'employé pour utilisation à une date ultérieure.

10.13 Congé au moment de la cessation de l'emploi

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 auquel il a droit aux termes du certificat de nomination en vigueur au moment où il cesse d'exercer ses fonctions.

10.14 Dans les cas de la cessation d'emploi pour d'autres raisons que le décès, l'employeur recouvre, sur les sommes 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 auquel il a droit aux termes du certificat de nomination en vigueur au moment où il cesse d'exercer ses fonctions.

Article 11 : jours fériés désignés payés

11.01 Sous réserve du paragraphe 11.02, 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.

11.02

- a. Le paragraphe 11.01 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 la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- b. Pour plus de certitude, les employés qui ne travaillent pas un jour férié payé ont droit à huit (8) heures de rémunération au taux normal pour le jour férié payé.

11.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 11.01 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.

11.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 11.03 :

- 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.

11.05 Rémunération du travail accompli un jour férié

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

- a. rémunération 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.

11.06 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 12 : congé de maladie payé**12.01 Crédits**

L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures.

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 où est décrite la nature de sa maladie ou de sa blessure et indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison de cette maladie ou de cette blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 12.02a).

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 du paragraphe 12.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a. pour une période maximale de deux cents (200) heures s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,
- ou
- b. pour une période maximale de cent vingt (120) heures 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.

12.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé ayant été mis en disponibilité lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

****Article 13 : autres genres de congés payés ou non payés**

13.01 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.

13.02 Congé de décès payé

**

Aux fins de l'application du présent article, 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, de demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant nourricier, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de l'employé, le congé de deuil payé peut être pris en une seule période ou peut être pris en deux (2) périodes.
- c. Lorsque l'employé demande de prendre le congé de deuil payé en deux (2) périodes :
 - i. la première (1^{re}) période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - et
 - ii. la deuxième (2^e) période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- d. L'employé a droit à un congé de décès payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent de l'époux.
- e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'octroi d'un congé de décès varient selon la situation de chaque employé. Sur demande, le chef peut, après examen de la situation de l'employé, accorder un congé de décès payé pour des raisons autres que celles indiquées dans les alinéas 13.02a) et 13.02d) sous réserve que la

période combinée du congé de décès payé ne dépasse pas la durée indiquée au paragraphe 13.02a) ou 13.02d).

- f. Lorsque, pendant une période de congé payé, les circonstances obligent un employé à demander un congé de décès conformément au paragraphe 13.02, le congé payé est remplacé par le congé de décès.

**

- g. Le fonctionnaire a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire qu'une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

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 faire partie d'un jury;
ou
- b. pour 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,
 - 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 des témoins à comparaître devant lui,
ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui;
- c. pour 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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

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*

agents 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 ou d'une maladie particulière 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 ou maladie particulière, 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 payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection ou d'appel et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

13.06 Congé de maternité non payé

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

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

- d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé 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. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 12 ayant trait au congé de maladie, 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.

13.07 Indemnité de maternité

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

**

- iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période; et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut

- entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- iii. L'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est 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 qui augmenterait son 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.

13.08 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 13.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.07a)(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 13.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

13.09 Congé parental non payé

**

- a. L'employé 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 soit :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

**

- b. L'employé 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 soit :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut-être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé 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 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 n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du

« service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

13.10 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 13.10(c) à (k);
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 13.10(l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé 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) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - 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 a demandée et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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 a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 13.07a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée

après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 13.07 a)(iii)(B), le cas échéant,

- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il 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 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 est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (période non travaillée, **telle que précisée en (B)**, après son retour au travail)

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé 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).

**

Option 1 : indemnité parentale standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. Dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 13.09(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - iv. Lorsqu'un employé a partagé l'intégrité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période.
 - v. L'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 13.07c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 13.07 (c)(iii) et 13.10(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.10c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront

- faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé 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 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 par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il 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 a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé 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 touchait ce jour-là.
 - i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, cette indemnité parentale, cette indemnité sera rajustée 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.
 - k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

Option 2 : indemnité parentale prolongée

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. Dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 13.09(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération

- hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 13.07(c)(iii) pour le même enfant.
 - iv. Lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 13.07(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.10(l)(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 reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début 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 aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux, auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

13.11 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 13.10a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;

et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.10a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.10a)(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, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou si elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

13.12 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

**

- a. Aux fins de ce paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), l'enfant en tutelle du fonctionnaire, des petits-enfants, des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du beau-fils, de la belle-fille, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, les grands-parents de l'employé ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.
- b. Sous réserve de l'alinéa 13.12(a) et des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :
 - i. 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;
 - ii. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

Dispositions transitoires

Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à la date ou après la date de la signature de la présente convention.

- a. Un employé qui, à la date de la signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé retourne au travail avant la fin du congé approuvé.
- b. Un employé qui devient membre de l'unité de négociation à la date ou après la date de signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions d'une autre convention continue de bénéficier du congé pour la période approuvée ou, s'il revient au travail avant la fin de ladite période, jusqu'à son retour au travail.

**

13.13 Congé pour proches aidants

- a. Nonobstant la définition de « famille » à l'article 13.12 a), un fonctionnaire qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 13.13a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un fonctionnaire qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un fonctionnaire est refusée, le paragraphe 13.13a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où le fonctionnaire en est avisé.
- e. 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 cessation d'emploi 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.

13.14 Congé non payé pour obligations personnelles

Un congé non payé pour obligations personnelles 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 obligations personnelles;
- 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 obligations personnelles;
- c. un employé peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de a) et b) du présent paragraphe une (1) seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné avec un congé de maternité ou congé parental sans le consentement de l'employeur;
- d. le congé non payé accordé en vertu de 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. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;

- e. le congé non payé accordé en vertu de 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.

13.15 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 du présent paragraphe 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.

13.16 Congé payé pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants de l'autre lit, du conjoint légal ou de fait), enfants nourriciers et enfant en tutelle, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, petit-enfant, grands-parents de l'employé, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.
- b. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. l'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail, et il doit prévenir son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible. Toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, il bénéficie d'un congé pour conduire un membre de la famille (selon la définition donnée en a) ci-dessus) à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes des établissements scolaires ou des 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. un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
 - iv. l'employé se verra accorder un congé afin d'accompagner un enfant à charge, y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait, ou tout parent âgé de moins

- de dix-neuf (19) ans demeurant en permanence avec l'employé et pour qui l'employé est légalement responsable à des rendez-vous avec les autorités d'organismes de bien-être social ou de cours juvéniles;
- v. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille telle que définie à l'alinéa 13.16a);
 - vi. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vii. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - viii. huit (8) heures des quarante (40) heures précisées à l'alinéa (c) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- c. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser quarante (40) heures au cours d'un exercice financier.

13.17 Congé personnel

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize (16) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou en période de quatre (4) heures.
- b. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

13.18 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. L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail y compris les exercices de protection civile et les situations d'urgence touchant la collectivité ou le lieu de travail. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif valable.
- c. L'employé ne sera pas tenu de donner les raisons qui motivent une demande de congé non payé pour convenances personnelles, sauf si la demande est excessive ou si l'octroi de ce congé entre en conflit avec des engagements professionnels urgents. L'octroi d'un tel congé ne doit pas être refusé sans motif valable. En cas de conflit, la question peut être soumise directement au niveau de gestion.

**

13.19 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas quatre-vingts (80) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 13.19(b) et 13.19(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

Article 14 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé

Congé d'études non payé

14.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour

des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

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

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

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

- a. ne termine pas ses études;
- b. ne revient pas au service de l'employeur après ses études;
- ou
- c. cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études; il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

14.05 Congé de promotion professionnelle payé

- a. La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
 - i. un cours offert par l'employeur;
 - ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - iii. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.
- b. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, un congé de développement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait

mention à l'alinéa 14.05a) qui précède. Cependant, l'employé ne peut toucher aucune forme de rémunération décrite à l'article 16 : jours de repos, heures de travail et heures supplémentaires, et à l'article 18 : déplacement, de la présente convention collective, et ce, durant la période de congé de perfectionnement professionnel visée par le présent article.

- c. Les employés en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

14.06 Congé d'examen payé

À la discrétion de l'employeur, un congé d'examen payé est accordé à l'employé pour qu'il puisse se présenter à un examen qui a lieu pendant ses heures normales de travail. Il est accordé dans les seuls cas où, de l'avis de l'employeur, le cours est directement relié aux fonctions de l'employé ou vise à lui permettre d'améliorer ses qualifications.

Article 15 : indemnité de départ

15.01 Aux fins du présent article, l'expression :

- a. « employeur » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;
- b. « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé énoncé à l'appendice « A », multiplié par quarante (40), correspondant à la classification de l'employé stipulée dans son certificat de nomination.

15.02 Mise en disponibilité

L'employé qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ en fonction des années complètes d'emploi continu, moins toute période pendant l'emploi continu à l'égard de laquelle l'employeur lui a déjà versé une indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité est calculée à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus (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. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

15.03 Décès

Sans tenir compte des autres indemnités payables à sa succession, en cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de cessation des fonctions qui est calculée en

multipliant le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le calcul s'effectue en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de traitement, moins toute période pour laquelle l'employé a touché une indemnité de cessation des fonctions payée par l'employeur.

15.04 Renvoi pour incapacité

L'employé qui est renvoyé pour incapacité aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

15.05 Renvoi en période d'essai

L'employé qui justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant sa période d'essai qui suit sa deuxième (2e) nomination ou une nomination ultérieure touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son renvoi en période d'essai par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

15.06 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités maximales prévues aux paragraphes 15.01 à 15.07 et 15.09 de l'appendice « C ».

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 15.09 à 15.12 de l'appendice « C » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

Article 16 : durée du travail et heures supplémentaires

16.01 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 s'étendent du lundi au vendredi inclusivement.
- c. Le samedi et le dimanche sont désignés respectivement premier (1er) et deuxième (2e) jours de repos.

16.02 La durée du travail est fixée comme suit :

- a. le premier poste (nuit) s'étend de 0 h à 8 h avec une pause-repas non payée de 4 h à 4 h 30;
- b. le deuxième poste (jour) s'étend de 8 h à 16 h 30 avec une pause-repas non payée de 12 h à 12 h 30;
- c. le troisième poste (soir) s'étend de 16 h à 24 h avec une pause-repas non payée de 20 h à 20 h 30.

16.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.02, le Conseil reconnaît qu'il est nécessaire que certains employés commencent et cessent normalement le travail à des heures différentes de celles qui sont établies par le paragraphe 16.02 et l'employeur convient de discuter de toutes modifications des heures de travail avec le Conseil avant de les mettre en vigueur.

16.04 Les durées du travail figurant aux paragraphes 16.01 et 16.02 ne doivent pas être interprétées comme une garantie de durée du travail minimale ou maximale.

16.05 L'employé qui est muté d'un poste à un autre dans un délai de huit (8) heures ou moins après avoir terminé son poste précédant, est soumis aux dispositions du paragraphe 16.09 pour toutes les heures effectuées pendant le premier poste du nouvel horaire.

16.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.02 :

- a. l'employé qui effectue le premier ou le troisième poste :
 - i. pendant trois (3) jours de travail ou plus, tous consécutifs, au cours d'une même semaine de travail,
 - ou
 - ii. le premier (1er) ou les premier (1er) et deuxième (2e) jours de la semaine de travail qui en suit une autre travaillée entièrement en poste de nuit ou du 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 poste de nuit ou du soir,

touche la prime de poste prévue au paragraphe 25.01.

- b. L'employé qui effectue le premier ou le troisième poste selon des modalités différentes de celles qui sont indiquées à l'alinéa a) du paragraphe 16.06, touche le taux à tarif double (2) pour chacune des heures ainsi exécutées, sans bénéficier d'une prime de poste.

- c. Sous réserve des dispositions de l'alinéa 16.06a), il peut être mutuellement avantageux dans certains cas que l'employé retourne au travail avant que les conditions énoncées au sous-alinéa 16.06a)(i), (ii) ou (iii) n'aient été remplies. Toute entente conclue à cet égard doit être signée par le Conseil et la direction locale. L'employé n'a alors droit à aucune rémunération supplémentaire en vertu de l'alinéa b) qui précède.

16.07 L'employeur s'efforce de n'établir des horaires de travail par poste qu'en cas de nécessité.

16.08 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.

16.09 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve du paragraphe 16.11, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants :

- a. deux (2) fois le taux normal pour chaque heure supplémentaire effectuée après l'horaire de travail normal jusqu'à un maximum de seize (16) heures pendant un jour de travail normal, du lundi au vendredi inclusivement, et pour toutes les heures effectuées pendant un jour de repos jusqu'à un maximum de seize (16) heures;
- b. trois (3) fois le taux normal pour chaque heure supplémentaire effectuée après seize (16) heures de travail au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, et pour toutes les heures effectuées par un employé qui est rappelé au travail avant l'expiration de la période de repos de dix (10) heures dont on fait mention au paragraphe 16.10.

16.10 L'employé qui travaille plus de quinze (15) heures au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures ne se présente pour le poste suivant prévu à son horaire normal que dix (10) heures après la fin de la période de travail précédente. Si, dans l'application du présent paragraphe, 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.

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

16.12 Lorsque l'employé est tenu par la direction de travailler durant sa pause-repas normale pendant le poste prévu à son horaire normal, conformément au paragraphe 16.02, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour la période travaillée au cours de la pause et il

lui est accordé du temps libre payé pour aller manger dans l'heure qui suit la pause-repas normale.

16.13

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 16.09, 16.10 et 18.03, l'employé peut demander, en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, un congé compensateur payé. L'approbation de l'employeur n'est pas refusée sans motif valable.
- b. L'employeur accorde le congé compensateur à des périodes qui conviennent à l'employé et à l'employeur.
- c. L'employé doit prendre le congé compensateur découlant des heures supplémentaires effectuées pendant l'exercice (du 1er avril au 31 mars) avant le 30 septembre de l'exercice suivant, à défaut de quoi ce congé sera payé au taux horaire de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 30 septembre.
- d. Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé en espèces, en tout ou en partie, une (1) fois par exercice au taux de rémunération de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

16.14 Périodes de repos

L'employeur prévoit à l'horaire deux (2) périodes de repos de dix (10) minutes chacune pendant chaque poste complet de travail. Ces périodes de repos doivent être prises de manière à ce que tout temps de déplacement nécessaire soit compris dans cette période de dix (10) minutes.

L'employeur convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle d'accorder des périodes de repos pendant les heures supplémentaires prévues effectuées les jours de repos et les jours fériés désignés payés.

16.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

- a. Une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$) est versée :
 - i. à l'employé qui est 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 et pour chaque période subséquente de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
 - 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;
 - et
 - iii. à l'employé qui est rappelé au travail conformément au paragraphe 19.01, pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail.

- b. Sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 16.15a)(iii), 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 douze dollars (12,00 \$) est versée pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures.
- c. Les dispositions des alinéas 16.15a) et b) ne s'appliquent pas aux employés affectés aux essais en mer lorsque des repas gratuits sont fournis aux employés pendant les périodes décrites aux alinéas 16.15a) et b).

16.16

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

Article 17 : temps alloué pour se laver

17.01 La direction doit établir un horaire pour permettre aux employés de ranger leurs outils et de se laver avant la pause-repas et avant la fin de chaque poste. Il sera accordé une période de cinq (5) minutes aux employés qui travaillent dans leurs lieux de travail normaux et des périodes plus longues seront prévues, si nécessaire, pour les employés affectés à des postes situés en d'autres endroits.

Article 18 : déplacement

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

18.02

- 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 kilométrage 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 (1) nuit, après le premier (1er) jour de voyage.

18.03 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 selon 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 quinze (15) 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 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 quinze (15) 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 :
 - i. pour tout temps de trajet et pour un montant ne devant pas excéder quinze (15) heures de rémunération au taux normal, et
 - ii. pour toute heure travaillée;
- d. nonobstant les restrictions énoncées aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 18.03, l'employé qui voyage en service commandé, mais ne travaille pas, durant plus de quatre (4) heures au cours de la période allant de 22 h à 6 h, sans que le coucher lui soit fourni, est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au taux normal.

18.04 L'employé bénéficie normalement d'une période de repos de huit (8) heures entre le moment où il arrive à destination et le moment où il est tenu de se présenter au travail.

18.05 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.

18.06 Lorsqu'un employé meurt ou subit des blessures par suite d'un vol non prévu à l'horaire qu'il a été 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.

18.07

- 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, certains cours de formation, d'autres établissements commerciaux de logement ne sont pas convenables et disponibles, etc.).
- b. Sous réserve de l'alinéa 18.07a), lorsqu'un employé est tenu d'utiliser les installations militaires, celles-ci doivent être équivalentes, si elles sont disponibles, à de bonnes installations commerciales.

18.08 Congé pour l'employé en déplacement

- a. L'employé 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 (1) année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une (1) année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est visé par les dispositions du paragraphe 16.13.

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 19 : indemnité de rappel au travail

19.01 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. le taux des heures supplémentaires applicable aux heures travaillées;
ou
 - ii. l'équivalent de quatre (4) heures de rémunération 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.

19.02 L'employé qu'on rappelle au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de données après avoir terminé sa journée de travail et quitté son lieu de travail, ou un jour de repos, ou un jour férié désigné payé peut, au gré de l'employeur, travailler à son domicile ou à un endroit convenu avec l'employeur, et il touche alors, pour les heures de travail effectuées, la rémunération prévue aux dispositions concernant la durée de travail et heures supplémentaires. Le cas échéant, l'officier n'a pas droit à la rémunération minimale prévue au sous-alinéa 19.01c)(ii).

19.03 Les heures supplémentaires acquises aux termes du paragraphe 19.01 sont rémunérées, mais, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, elles peuvent être prises sous forme de congés compensatoires conformément au paragraphe 16.13 de l'article 16 : durée de travail et heures supplémentaires.

19.04 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.

19.05 Toute indemnité versée en vertu du présent article n'est pas différente de la rémunération des heures supplémentaires ni ne s'ajoute à cette dernière, mais établit la rémunération minimale à verser aux employés.

19.06 Lorsque l'employé est rappelé pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées au paragraphe 19.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- a. une indemnité de parcours au taux normalement payé par l'employeur lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture;
- ou
- b. les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

****Article 20 : procédure de règlement des griefs**

20.01 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 ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.

Griefs individuels

20.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard :
 - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi, ou
 - ii. soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
- ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

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

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

Griefs de principe

20.04 Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, le Conseil ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

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

Procédure de règlement des griefs

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

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

20.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre le Conseil et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé-e ou le Conseil, dans les délais prescrits dans le paragraphe 20.15, désire se prévaloir de ce paragraphe, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

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

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

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

20.10 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé-e s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 20.08, sauf que :

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

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

- a. palier 1 : premier (1er) palier de la direction;
- b. paliers 2 et 3 : paliers intermédiaires, lorsque de tels paliers existent dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

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

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

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

**

20.13 Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employé-e-s à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et le Conseil. Aux fins de respecter les obligations de l'employeur en vertu du présent paragraphe, les avis peuvent être affichés par voie électronique. Lorsque l'accès électronique est indisponible ou impraticable, une copie papier sera affichée.

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

20.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier (1er) palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 20.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par le paragraphe 20.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

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

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur;
ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans le paragraphe 20.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

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

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

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

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

20.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 20.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé-e s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

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

20.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers,

sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et le Conseil, le cas échéant.

20.24 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) et e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief devra être présenté au dernier palier seulement.

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

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

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

- a. de l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b. d'un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
ou
- c. d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

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

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

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

Article 21 : sécurité et hygiène

21.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par le Conseil 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. Le Conseil accepte d'encourager ses adhérents à observer toutes les règles de sécurité et à utiliser tous les moyens de protection et de sécurité appropriés.

21.02

- a. Est maintenue en vigueur la pratique qui consiste à fournir l'équipement nécessaire contre la pluie et le froid et les vêtements de protection aux employés qui sont exposés à des conditions chimiques ou physiques exceptionnelles, qui se rattachent toutefois directement à l'emploi, et l'employeur fait tout effort raisonnable pour fournir de tels vêtements.
- b. Les gréeurs sont pourvus d'un article vestimentaire visible de loin lorsqu'ils signalent ou s'occupent des crocs de grues fixes ou mobiles.

Article 22 : changement technologique

22.01 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages d'ordre général des améliorations techniques aussi bien que les effets qu'ils ont parfois sur certaines personnes lorsque de telles transformations les privent de leur emploi. Par conséquent, les deux (2) parties encouragent et favorisent les améliorations des procédés de production et, de plus, collaboreront à la recherche de moyens de réduire et, si possible, d'éliminer les pertes d'emploi découlant directement de toute amélioration majeure. À cette fin, la direction donnera un préavis au Conseil de toute modification importante de procédé qui comportera l'indication du besoin d'une telle collaboration.

22.02 Le Conseil doit être avisé 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 le Conseil au moment de l'établissement des critères de formation applicables à de tels cours.

Article 23 : modification de la convention

23.01 La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

Article 24 : indemnités

24.01 Indemnité de travail salissant

- a. L'employeur convient de maintenir la pratique actuelle de verser une indemnité de travail salissant à l'employé pour tout travail nécessitant l'exposition à des conditions particulièrement salissantes ou désagréables. L'indemnité sera payée au taux actuel. L'indemnité de travail salissant sera payée pour les situations reconnues par les parties comme étant particulièrement salissantes ou désagréables ou qu'un arbitre reconnaît comme telles.

- b. Une consultation doit avoir lieu entre le chef d'atelier et le délégué syndical en vue de résoudre immédiatement les conflits concernant le travail salissant.
- c. Reconnaissant que des changements de méthodes créeront de nouvelles situations qui pourront ouvrir droit à compensation ainsi qu'indiqué ci-dessus et mettront un terme à d'anciennes situations, la direction locale confèrera avec le Conseil afin d'examiner les travaux pour lesquels une indemnité sera versée.
- d. Le recours aux dispositions des alinéas b) ou c) du paragraphe 24.01 ne peut pas être invoqué pour refuser à l'employé le droit de présenter un grief découlant de l'application de l'alinéa 24.01a).
- e. L'indemnité de travail salissant prévue au présent paragraphe ne sera pas payée à un employé qui accomplit les tâches de superviseur de la production (MGT-1).

24.02 Prime de hauteur

L'employé touche une prime de hauteur équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de rémunération de base calculée au prorata du temps effectivement passé à travailler :

- a. dans des tours d'antenne de radio sur terre de cent cinquante mètres (150 m) ou plus de hauteur, lorsqu'ils peuvent être tenus de travailler jusqu'au haut de la tour;
- b. en suspension dans un panier de grue ou une chaise de calfat;
- c. à plus de neuf mètres (9 m) au-dessus de la base des mâts de navire lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage;
- d. en faisant fonctionner une nacelle articulée « JLG » à partir d'une barge, d'un chaland ou d'une péniche;
- ou
- e. en faisant fonctionner une nacelle articulée « JLG » sur terre, dont le bras est allongé de telle sorte que la base de la plate-forme de l'opérateur est à plus de neuf mètres (9 m) au-dessus de la base des pneus;
- f. pour effectuer des réparations sur des grues fixes à une hauteur supérieure à neuf mètres (9 m) au-dessus de la base de la grue et lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage;
- g. pour les travaux d'installation effectués sur la paroi extérieure des édifices, navires ou structures à neuf mètres (9 m) du sol à la BFC Esquimalt ou dans d'autres établissements où la méthode de soutien consiste en une plate-forme mobile (sauf un monte-personne) ou une chaise de calfat ou un panier de grue;
- h. pour ériger ou enlever un échafaudage à l'extérieur de la structure fixe soutenant le groupe d'antennes CIWS et l'extrémité avant du CEROS arrière des navires de classes Halifax;
- et
- i. pour effectuer des réparations sur le FCP CIWS, le FCP CEROS à l'arrière, dans les cas où un échafaudage n'est pas fourni et lorsque la méthode de soutien est un harnais de sécurité.

L'application de nouvelles technologies dans des circonstances semblables pourra faire l'objet de discussions.

24.03 Service en mer à bord d'un navire de surface

Lorsque l'employé est tenu de se rendre en mer (c'est-à-dire en dehors des limites d'un port), à bord d'un navire afin d'effectuer des essais, de réparer des défauts ou de se débarrasser de munitions, etc., il est rémunéré pour toutes les heures passées à bord jusqu'à trente (30) minutes après avoir atteint les limites du port sur le chemin du retour définitif, selon les conditions suivantes :

- a. pour les douze (12) premières heures ou moins passées à bord, au taux de rémunération applicable;
- b. pour toutes les heures passées à bord en sus de douze (12) heures, au taux de rémunération applicable pour toutes les heures de travail et au taux de rémunération normal pour toutes les heures non travaillées.

Aux fins du présent paragraphe, l'employé est censé travailler s'il remplit effectivement les fonctions de son poste ou aide à les remplir, ou s'il a reçu des instructions expresses d'être disponible pour travailler au lieu précis où le travail est exécuté.

24.04 Indemnité de transbordement lors d'essais en mer

Lorsqu'un employé doit se rendre en mer ou a un navire qui se dirige vers la mer pour y subir des essais, soit par hélicoptère, bâtiment de servitude ou bateau auxiliaire et qu'il doit se rendre par transbordement de l'hélicoptère, du bâtiment de servitude ou du bateau auxiliaire à bord du navire soumis à des essais en mer, il touche une indemnité de transbordement de dix dollars (10 \$). S'il quitte le navire par transbordement semblable, il touche une indemnité de dix dollars (10 \$).

24.05 Essais de sous-marin

- a. Lorsque l'employé est tenu d'être dans un sous-marin pendant les essais dans les conditions suivantes :
 - i. l'employé est dans un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire que la coque pressurisée est fermée hermétiquement et subit des essais tels que des essais à vide, sous haute pression ou avec schnorkel, des essais de ventilation de la batterie ou d'autres essais officiels reconnus, ou le sous-marin est gréé pour plonger;
ou
 - ii. l'employé est tenu de faire des essais de la cloison 56 arrière et de la porte de la cloison 56 et après la fermeture de l'écotille de sauvetage.

L'employé touche une prime d'essais de sous-marin équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque demi-heure (1/2) complète pendant laquelle il est tenu d'être dans un sous-marin;
ou
 - iii. l'employé est dans un sous-marin qui évolue en surface ou submergé en dehors des limites d'un port;

il est rémunéré au taux de rémunération applicable pour toutes les heures de travail et au taux des heures normales pour toutes les heures non travaillées passées à bord.

- b. En outre, l'employé touche une prime d'essais de sous-marin équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque demi-heure (1/2) complète pendant laquelle il est tenu d'être dans un sous-marin pendant les essais selon les conditions fixées à l'alinéa 24.05a).

24.06 Indemnité pour agent de formation à temps partiel

Lorsqu'un employé autre qu'un chef de groupe est tenu d'agir, par la direction, comme animateur ou de donner un cours à temps partiel, il touche, en plus du taux de rémunération applicable, le taux de rémunération du chef de groupe pendant la période où il fait fonction d'agent de formation. Cela doit comprendre le temps de préparation et le temps de formation. De plus, l'ampleur du travail de l'agent de formation à temps partiel sera déterminée à l'avance par la direction.

Article 25 : prime de poste

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

- a. un septième (1/7) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque heure de travail exécutée au cours du troisième (3e) poste (soir);
et
- b. un cinquième (1/5) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque heure de travail exécutée au cours du premier (1er) poste (nuit).

Article 26 : rémunération

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

26.02

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur à la date précisée.
- b. Lorsque les taux de rémunération mentionnés à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision et se terminant le jour précédant la date de signature de la convention ou la date à laquelle est rendue une décision arbitrale à cet égard;

- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés est celui qui figure immédiatement sous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux révisé est celui qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans lui être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est celui qui figure immédiatement sous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé ni aucun avis n'est donné en vertu de l'alinéa 26.02b) si le montant ne dépasse pas un dollar (1 \$).

26.03

- a. 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.
- b. L'employeur fournira, sur demande écrite, une copie de la description de travail de l'employé.

26.04 Rémunération d'intérim

Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter à titre temporaire la presque totalité des fonctions d'un poste de niveau plus élevé, 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.

26.05 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 du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé « mis en disponibilité » au sens de l'alinéa m) du paragraphe 2.01.

26.06 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.

26.07 Les versements effectués en vertu du paragraphe 26.04 ne modifient pas les taux de retenue ou l'échelle de taux de retenue auxquels un employé a droit.

26.08 Pour l'information des employés, l'affectation des emplois dans les sous-groupes et les niveaux est conforme à l'appendice « A ».

26.09 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 27 : perte d'objets personnels

27.01 L'employé qui subit des pertes de vêtements ou d'objets personnels reçoit une indemnité conforme à l'arrêté en conseil CP-1991-8/1695.

27.02 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 deux mille cinq cents dollars (2 500 \$), de la valeur de ces effets établie par référence au coût de remplacement, moins le taux de dépréciation habituel.

27.03 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 28 : outils

28.01 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.

28.02 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.

Article 29 : grèves illégales

29.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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 30 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective

30.01 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 le secteur public fédéral*.

Article 31 : consultation mixte

31.01 L'employeur et le Conseil 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 le Conseil.

31.02 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 du Conseil. 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.

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

- a. prévention des accidents;
- b. productivité;
- c. congé de maladie;
- d. formation;
- e. milieu de travail;
- et
- f. changement technologique.

****Article 32 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé**

32.01

- a. 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 lui est remise.

**

- b. Le ou les représentants de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.

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

32.03 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel peut être mis à sa disposition au moins une (1) fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

32.04 Un avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

32.05 Lorsqu'un employé est appelé à assister à une réunion pour discuter de questions disciplinaires, il a le droit d'être accompagné d'un représentant du Conseil. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

Article 33 : harcèlement

33.01 Le Conseil et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu sans harcèlement sexuel et conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré en milieu de travail.

33.02

- a. N'importe quel niveau de la procédure de règlement des griefs sera omis si la personne qui entend le grief est l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de la disposition 33.02a) un niveau de la procédure de règlement des griefs est omis, aucun autre niveau ne sera omis sauf par consentement mutuel.

Article 34 : ententes du Conseil national mixte

34.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les paragraphes qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière 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 le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute autre loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113b) de la LRTSPF.

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

34.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés 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 :

- *Directive sur la prime au bilinguisme*
- *Directive sur l'aide au transport quotidien*
- *Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public*
- *Directives sur le service extérieur*
- *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État*
- *Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*
- *Directive sur la réinstallation du CNM*
- *Directive sur la santé et la sécurité au travail*
- *Directive sur les pesticides*
- *Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique*
- *Directive sur les voyages*
- *Directive sur les uniformes*
- *Directive sur le réaménagement des effectifs*

34.04 Les griefs découlant des politiques, directives et règlements ci-dessus doivent être soumis conformément au paragraphe 20.01 de la présente convention collective.

****Article 35 : élimination de la discrimination**

**

35.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, sa situation de famille, son handicap mental ou physique, les caractéristiques génétiques, son appartenance ou ses activités au Conseil, son état civil, la condamnation pour laquelle il a obtenu son pardon.

35.02

- a. Quel que soit le palier de la procédure de règlement des griefs, ce dernier sera exclu si la personne qui étudie le grief fait l'objet d'une plainte.
- b. Si, en raison du paragraphe a), un palier de la procédure de règlement des griefs est exclu, aucun autre palier ne le sera, sauf par consentement mutuel.

35.03 Par consentement mutuel, les parties peuvent utiliser un médiateur afin d'essayer de régler un grief concernant un cas de discrimination. La sélection du médiateur sera effectuée par consentement mutuel.

Article 36 : sous-traitance

36.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

****Article 37 : durée et renouvellement de la convention**

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

**

37.02 La présente convention collective expire le 30 janvier 2023.

37.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent vingt (120) jours de la date de sa signature.

Signée à Ottawa, le 30e jour du mois d'août 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
John Park
Capt(N) M. Drews
Syed Hassan

**Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
(Esquimalt)**

Des Rogers
Keith Campbell
Kevin Walsh
Craig Smith

****Appendice « A »****SR(W), Groupe de la réparation des navires
(tous les employés en poste sur la côte ouest)
(en dollars)****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 31 janvier 2018
 X) *Ajustement salarial en vigueur à compter du 31 janvier 2019
 A) *En vigueur à compter du 31 janvier 2019
 Y) *Ajustement salarial en vigueur à compter du 31 janvier 2020
 B) *En vigueur à compter du 31 janvier 2020
 C) En vigueur à compter du 31 janvier 2021
 D) En vigueur à compter du 31 janvier 2022

Groupe salarial	Sous-groupe et niveau	Titres descriptifs	\$	X	A \$	Y \$	B \$	C \$	D \$
0	ELE-1	Aide (métiers)	15,07	15,19	15,49	15,52	15,83	16,07	16,31
1	ELE-2	Aide (métiers)	26,79	27,00	27,54	27,60	28,15	28,57	29,00
	ELE-3	Travailleur industriel maritime	26,79	27,00	27,54	27,60	28,15	28,57	29,00
2	ELE-4	Support des matériaux	31,08	31,33	31,96	32,02	32,66	33,15	33,65
3	SPS-5	Préparateur de surface	31,96	32,22	32,86	32,93	33,59	34,09	34,60
4			36,19	36,48	37,21	37,28	38,03	38,60	39,18
5			36,43	36,72	37,45	37,52	38,27	38,84	39,42
6	MAN-5	Entretien de la mécanique	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	PRW-6	Traceur-patronnier de voiles/Réparation de canots de sauvetage	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	SPS-6	Peintre	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MDO-6	Grutier et pompiste	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAN-7	Préposé au garnissage	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	SPS-7	Galvanoplaste	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAN-7	Soudeur	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAN-7	Mouleur/Travailleur de fonderie	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	PRW-8	Gréeur	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	PIP-8	Tuyauteur	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	SMW-8	Tôlier	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	WOW-8	Charpentier de marine/Menuisier	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAM-9	Mécanicien d'entretien (réfrigération)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57

	MAM-9	Mécanicien d'entretien (huile)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAC-9	Machiniste	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	EME-9	Ajusteur de moteur diesel	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	EME-9	Ajusteur mécanicien	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	EME-9	Ajusteur d'armes	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	BOB-9	Chaudronnier en fer	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAM-10	Entretien d'usine	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	EEW-10	Électricien de marine	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	EEW(R)-10	Réparateur électronique	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAN-7	Soudeur (HP) (1)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	PIP-8	Tuyauteur (HP) (2)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	WOW-8/BOB-9	Souppentier/Plaquiste (3)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAC-10	Compteur Bailey (4)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	MAC-11	Outillage	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	INM-11	Réparateur d'instruments	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	EEW-11	Électrotechnicien (5)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
	EEW-11	Électronicien (6)	37,47	37,77	38,53	38,61	39,38	39,97	40,57
7			39,16	39,47	40,26	40,34	41,15	41,77	42,40
8			40,71	41,04	41,86	41,94	42,78	43,42	44,07
9	APC-1	Apprenti, 4 ans (7)	18,74	18,89	19,27	19,31	19,70	20,00	20,30
	APC-2		21,14	21,31	21,74	21,78	22,22	22,55	22,89
	APC-3		23,51	23,70	24,17	24,22	24,70	25,07	25,45
	APC-4		25,96	26,17	26,69	26,74	27,27	27,68	28,10
	APC-5		28,38	28,61	29,18	29,24	29,82	30,27	30,72
	APC-6		30,76	31,01	31,63	31,69	32,32	32,80	33,29
	APC-7		33,17	33,44	34,11	34,18	34,86	35,38	35,91
	APC-8		35,61	35,89	36,61	36,68	37,41	37,97	38,54
	APD-1	Apprenti, 5 ans (7)	18,74	18,89	19,27	19,31	19,70	20,00	20,30
	APD-2		20,58	20,74	21,15	21,19	21,61	21,93	22,26
	APD-3		22,46	22,64	23,09	23,14	23,60	23,95	24,31
	APD-4		24,37	24,56	25,05	25,10	25,60	25,98	26,37
	APD-5		26,22	26,43	26,96	27,01	27,55	27,96	28,38
	APD-6		28,09	28,31	28,88	28,94	29,52	29,96	30,41
	APD-7		29,94	30,18	30,78	30,84	31,46	31,93	32,41
	APD-8		31,82	32,07	32,71	32,78	33,44	33,94	34,45
	APD-9		33,72	33,99	34,67	34,74	35,43	35,96	36,50
	APD-10		35,59	35,87	36,59	36,66	37,39	37,95	38,52
10	LH	Chef de groupe (8)	1,79	1,80	1,84	1,84	1,88	1,91	1,94
11	PLE-9	Planificateur-évaluateur/Ordonnancier	41,89	42,23	43,07	43,16	44,02	44,68	45,35
	QCW-10	Contrôleur de la qualité	41,89	42,23	43,07	43,16	44,02	44,68	45,35

	PLE-10	Planificateur- évaluateur/Ordonnancier	41,89	42,23	43,07	43,16	44,02	44,68	45,35
	QCW-11	Contrôleur de la qualité	41,89	42,23	43,07	43,16	44,02	44,68	45,35
	EEW-12	Chef d'équipe	41,89	42,23	43,07	43,16	44,02	44,68	45,35
12	MGT-1	Superviseur de la production (9)	43,49	43,84	44,72	44,81	45,71	46,40	47,10
			45,06	45,42	46,33	46,42	47,35	48,06	48,78
			46,85	47,22	48,16	48,26	49,23	49,97	50,72

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice D, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0.8% pour un total composé de 2.816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paye des employé-e-s.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0.2% pour un total composé de 5.082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paye de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

1. Ce taux sera payé au MAN-7 (Soudeur) qui réussit le test de soudage à haute pression, tout en demeurant qualifié pour le temps consacré aux travaux suivants de soudage à haute pression :
 - tuyaux, soupapes et appareils sous pression soumis à une pression manométrique de 100 psi et plus;
 - tout soudage sur paniers et évaporateurs.
2. Ce taux sera payé au PIP-8 (Tuyauteur) qui réussit le test de brasage à haute pression, tout en demeurant qualifié pour le temps consacré aux travaux suivants de brasage :
 - tuyaux, soupapes et jauges soumis à une pression manométrique de 450 psi et plus.
3. Ce taux sera payé au WOW-8 (Charpentier de marine) ou BOB-9 (Chaudronnier) qualifié pour le temps consacré aux travaux de soupentier ou de plaquiste.
4. Ce taux sera payé aux employés du groupe 4, Rémunération, qui réussissent le test de technicien de compteur Bailey.
5. Ce taux sera payé au EEW-10 (Électricien de marine) qui réussit le test d'électrotechnicien.
6. Ce taux sera payé au EEW-10 (R) (Réparateur électronique) qui réussit le test d'électronicien.
7. La rémunération d'apprenti s'appliquera selon des périodes d'augmentation de six (6) mois. La progression de la formation d'apprenti sera établie en fonction d'une combinaison de rendement satisfaisant à l'intérieur d'une période de six (6) mois et du nombre d'heures exigées.

Une augmentation mise en suspens parce que l'apprenti n'a pas été en mesure de satisfaire aux critères de rendement voulus se verra accordée dès que l'apprenti arrivera à satisfaire aux dits critères. La date du parachèvement du programme de formation d'apprenti restera la même que celle qui est indiquée dans la lettre d'offre de l'employé sauf si un temps de rattrapage est exigé pour se conformer aux normes de l'industrie ou du Ministère.

Les taux de départ des apprentis sont 50 % du taux du groupe salarial 6 et tous les autres taux des apprentis sont ajustés en conséquence.

8. La rémunération de chef de groupe est une prime de surveillance qui doit être versée sur une base horaire en plus du taux horaire de base de l'employé, s'il y a lieu et si elle est approuvée par l'employeur. La rémunération de chef de groupe doit être versée pour au moins un quart de travail complet.

Toutes les heures travaillées comme chef de groupe durant les heures supplémentaires devraient être rémunérées conformément à l'article 16.09.

9. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés d'après ces échelles de taux, autres que les employés à temps partiel, est de douze (12) mois.
10. La politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'employeur doit être élargie afin d'y inclure les employés à temps partiel dont la durée de travail prévue à l'horaire, sur une base annuelle, est en moyenne de vingt (20) heures ou plus, mais de moins de quarante (40) heures par semaine. La période d'augmentation d'échelon de rémunération, en mois, pour les employés dont il est question dans la présente note sur la rémunération, se détermine d'après la formule suivante :

$12 \times (40 / \text{Moyenne hebdomadaire des heures prévues à l'horaire}),$
 mais lorsque la période calculée au moyen de cette formule n'est pas un multiple de trois (3), elle est portée au multiple de trois (3) immédiatement supérieur.

****Appendice « B »**

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

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente sur le mieux-être des employés conclue entre l'employeur et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt).

Les parties conviennent d'établir un groupe de travail composé d'un comité directeur et d'un comité technique, qui bénéficieront de l'attention et de l'engagement à long terme de la haute direction des deux (2) parties.

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

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

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

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

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

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

- les paramètres de remplacement du revenu, la gestion des crédits de congé de maladie accumulés et toute modification conséquente aux congés prévus dans les conventions collectives actuelles;
- les conditions d'admissibilité à un nouveau régime de mieux-être;
- les questions de protection de la vie privée;
- les processus d'évaluation interne, d'approbation et de refus;

- la gestion des cas et les mesures permettant à ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure de bien réintégrer le milieu de travail;
- la gouvernance conjointe du régime de mieux-être;
- des options de traitements médicaux non conventionnels;
- d'autres mesures favorisant une gestion intégrée des activités de mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, y compris, mais sans s'y limiter, des moyens de réduire et d'éliminer les obstacles au mieux-être dans le milieu de travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

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

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

Principes clés

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

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

- La banque de congés de maladie actuelle sera protégée (droit acquis) et sa valeur sera convenablement reconnue.

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

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente après la médiation, les conditions de travail actuelles ayant trait au régime de congés de maladie des membres du groupe SRW demeurent inchangées.

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

Appendice « C »

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

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) le 7 décembre 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 15 : indemnité de départ

À compter du 7 décembre 2012, les paragraphes 15.03 et 15.04 seront supprimés de la convention collective.

15.01 Aux fins du présent article, l'expression :

- a) « employeur » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;
- b) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé énoncé à l'appendice « A », multiplié par quarante (40), correspondant à la classification de l'employé stipulée dans son certificat de nomination.

15.02 Mise en disponibilité

L'employé qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ en fonction des années complètes d'emploi continu, moins toute période pendant l'emploi continu à l'égard de laquelle l'employeur lui a déjà versé une indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité est calculée à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus (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. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

15.03 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), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

15.04 Retraite

L'employé qui a droit à une retraite avec jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, ou l'employé qui compte cinq (5) années d'emploi continu et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui démissionne touche une indemnité de cessation des fonctions égale au produit qui s'obtient en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment où il quitte son emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le calcul s'effectue en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de traitement, moins toute période pour laquelle l'employé a touché une indemnité de cessation des fonctions payée par l'employeur.

15.05 Décès

Sans tenir compte des autres indemnités payables à sa succession, en cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de cessation des fonctions qui est calculée en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le calcul s'effectue en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de traitement, moins toute période pour laquelle l'employé a touché une indemnité de cessation des fonctions payée par l'employeur.

15.06 Renvoi pour incapacité

L'employé qui est renvoyé pour incapacité aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

15.07 Renvoi en période d'essai

L'employé qui justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant sa période d'essai qui suit sa deuxième (2e) nomination ou une nomination ultérieure touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son renvoi en période d'essai par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

15.08 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités maximales prévues aux paragraphes 15.01 à 15.07 et 15.09.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 15.09 à 15.12 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

15.09 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 15.08 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 7 décembre 2012 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 15.08 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 7 décembre 2012 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

15.10 Options

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 7 décembre 2012;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 15.11c).

15.11 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'employé-e informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 15.10c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 15.10a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 15.10b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 15.11b) sera réputé avoir choisi l'option 15.10b).

15.12 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation SR-W à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SR-W lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des paragraphes 15.03 et 15.04 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 15.08 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 7 décembre 2012, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 15.08 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 7 décembre 2012, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 15.10b) à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 15.10. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 15.12b) sera réputé voir choisi l'option 15.10b).

****Appendice « D »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions de l'article 26 sur le calcul de paiements rétroactifs et de l'article 37 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue par l'employeur et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) (le Conseil) au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité pour congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés;
 - l'indemnité de cessation d'emploi;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;

- les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
 - e. Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis

en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (par exemple congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier (1er) jour de la convention collective (c'est-à-dire le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant maximal total payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres du Conseil pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de la Convention entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les employés recevront une ventilation des paiements rétroactifs reçus et pourront

demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter le Conseil au sujet du format de la ventilation détaillée.

- h. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

****Appendice « E »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres**

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant la révision du langage dans la convention collective du Conseil.

Les deux (2) parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée des conventions collectives susnommées, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux (2) parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à accroître l'inclusivité et la neutralité du genre dans la convention collective.

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2022. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel.

****Appendice « F »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) concernant le harcèlement en milieu de travail

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Esquimalt) (le Conseil).

Les deux (2) parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés au cours du processus de résolution du harcèlement;
- redressement pour les répercussions négatives sur un employé en raison d'un incident de harcèlement;
- et
- s'assurer que les employés peuvent signaler le harcèlement sans crainte de représailles.

Si le Conseil le demande, l'employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec le Conseil. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent protocole ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 21 juin 2022, selon la première (1re) éventualité.

Lettre d'accord (15-01)

Objet : Groupe de la réparation des navires (horaire variable)

La présente lettre renvoie aux discussions tenues par les parties au sujet de l'horaire variable.

Il est convenu que l'horaire variable peut être adopté avec le consentement mutuel des parties.

La présente lettre d'accord expirera le 30 janvier 2023.

Lettre d'accord (15-02)

Objet : Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)

La présente lettre a pour but de mettre à exécution l'accord conclu pendant les négociations à l'égard du groupe de la réparation des navires en ce qui concerne les notes 1 et 2 de l'appendice « A ».

Il est entendu et convenu par les deux (2) parties que, pendant la durée de la convention collective qui expirera le 30 janvier 2023, les notes 1 et 2 de l'appendice « A » de ladite convention concernant les taux de rémunération des soudeurs (haute pression) et des tuyauteurs (haute pression) seront interprétées et appliquées comme suit :

1. Qualifications

- i. Les soudeurs désirant bénéficier de la prime différentielle doivent posséder une qualification de soudeur PWP-7 ou PWP-10 valide et faire la preuve que leur compétence correspond aux normes établies pour ces qualifications ou un certificat équivalent reconnu.
- ii. Les tuyauteurs désirant bénéficier de la prime différentielle doivent posséder une qualification de brasage valide testée selon les procédures de brasage reconnues conformément à la section IX du Code ASME ou un certificat équivalent reconnu.
- iii. L'examen aura lieu sous la supervision et la direction du superviseur des soudeurs ou du superviseur des tuyauteurs de l'Installation de maintenance de la Flotte Cape Breton (IMF Cape Breton), l'examen radiographique ou le déboutonnage des échantillons de soudure étant effectué par une installation reconnue.
- iv. Pour maintenir leur qualification, les soudeurs (haute pression) doivent subir un nouvel examen tous les deux (2) ans ou un contrôle non destructif radiographique ou dynamique en cours de processus. À l'occasion du premier (1er) examen de qualification (mais non pour les examens ultérieurs), ils peuvent bénéficier d'un maximum de vingt (20) heures d'exercice et d'instruction, établies à la discrétion du superviseur. Les nouveaux employés titulaires d'une qualification de soudeur PWP-7 ou PWP-10 valide ou d'un certificat équivalent reconnu ne seront pas nécessairement exemptés des examens de qualification de l'IMF Cape Breton.
- v. Pour maintenir leur qualification, les tuyauteurs (haute pression) doivent subir un nouvel examen tous les deux (2) ans ou un contrôle non destructif radiographique ou dynamique en cours de processus. À l'occasion du premier (1er) examen de qualification (mais non pour les examens ultérieurs), ils peuvent bénéficier d'un maximum de vingt (20) heures d'exercice et d'instruction, établies à la discrétion du superviseur.

2. Champ d'application

La prime différentielle sera versée aux soudeurs et aux tuyauteurs possédant la qualification de l'IMF Cape Breton décrite ci-dessus, conformément aux notes 1 et 2 de l'appendice « A ».

Lettre d'accord (15-03)

À l'égard des techniciens du contrôle des essais de tir et des systèmes sous-marins du Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes de Nanoose membres du Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest) dont la semaine de travail est variable

Principe

L'employeur et le Conseil conviennent que, nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest), qui viendra à expiration le 30 janvier 2023, les conditions suivantes s'appliquent seulement aux techniciens du contrôle des essais de tir et des systèmes sous-marins employés au Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes (CEEMFC) situé à Nanoose (Colombie-Britannique), qui travaillent selon une semaine variable.

Il est convenu que la mise en œuvre d'horaires différents ne doit en aucun cas entraîner des dépenses ou des coûts supplémentaires du seul fait de cette différence.

Généralités

1. Conversion en heures

Lorsque les dispositions de la convention collective indiquent des jours, ceux-ci sont convertis en heures comme suit à raison de huit (8) heures par jour :

- cinq douzième (5/12) de jour = 3,333 heures;
- cinq sixième (5/6) de jour = 6,666 heures;
- un (1) jour = 8 heures;
- un jour et quart (1 1/4) = 10 heures;
- un jour et deux tiers (1 2/3) = 13,333 heures;
- deux jours et un douzième (2 1/12) = 16,667 heures.

2. Congés

- a. Les congés seront accordés sur une base horaire et les heures débitées pour chaque jour de congé correspondront au nombre d'heures que l'employé aurait normalement dû travailler ce jour-là.
- b. Nonobstant le paragraphe 2a), le paragraphe 13.02 (congé de décès payé) et l'article 20 (procédure de règlement des griefs), le terme « jour » a la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

3. Champ d'application

La direction locale du ministère de la Défense nationale et les représentants dûment autorisés du Conseil peuvent établir et arrêter conjointement un horaire de travail mutuellement acceptable comprenant un nombre déterminé de jours de repos. La durée de travail établie pour une journée

donnée, selon cet horaire de travail, peut dépasser huit (8) heures par jour. L'heure du début et de la fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos sont déterminées selon les nécessités du service du CEEMFC et les heures de travail quotidiennes sont consécutives.

Cet horaire de travail doit faire en sorte que la semaine de travail normale de l'employé établisse en moyenne à quarante (40) heures par semaine pendant la durée de l'horaire.

Application particulière

Pour plus de précisions, les dispositions suivantes sont administrées comme suit :

1. Article 2 : interprétation et définitions

L'alinéa 2.01f), « taux de rémunération journalier », ne s'applique pas.

2. Article 10 : congés annuels payés

Les employés acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prescrit pour leur nombre d'années de services, conformément à l'article 10 de la convention collective, mais ces crédits sont convertis en heures à raison de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

Congés au moment de la cessation d'emploi

Lorsqu'un employé décède ou cesse autrement d'être employé, lui-même ou sa succession touche un montant équivalant au produit de la multiplication du nombre d'heures de congés annuels et de congé d'ancienneté payés acquis mais non utilisés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon le taux indiqué dans son certificat de nomination avant sa cessation d'emploi.

3. Article 11 : jours fériés désignés payés

Les paragraphes 11.03, 11.04 et 11.05 ne s'appliquent pas et sont remplacés par les suivants :

- a. lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos,
 - et
 - i. si l'employé ne travaille pas le jour férié, il touche huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales comme rémunération du jour férié et ces heures entrent dans le calcul de la durée hebdomadaire de travail, conformément au paragraphe 3 de la section générale du présent protocole de convention,
 - ii. si l'employé travaille, il est rémunéré, en sus de ce qui est prévu en (i) ci-dessus, à tarif double pour les dix (10) premières heures de travail, et à tarif triple pour les heures effectuées en sus de dix (10) heures;
- b. lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail à l'horaire, l'employé touche en sus de huit (8) heures de rémunération au tarif des heures normales à titre de

rémunération du jour férié, une rémunération à tarif double (2) pour toutes les heures de travail à l'horaire effectuées, et une rémunération à tarif triple (3) pour toutes les heures effectuées en sus de la durée de travail prévue. Toutes les heures de travail prévues à l'horaire comptent dans le calcul de la semaine de travail de l'employé. L'employé qui travaille pendant un poste de dix heures a droit à vingt-huit (28) heures de rémunération dont dix (10) heures figureront dans son chèque de paye normal comme faisant partie de sa semaine de travail de quarante (40) heures.

4. Article 16 : durée du travail et heures supplémentaires

Les paragraphes 16.01, 16.02, 16.03, 16.05, 16.06, 16.07 et 16.09 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacés par les suivants :

Durée du travail

- a. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi inclusivement;
- b. la durée du travail est fixée à une moyenne de quarante (40) heures par semaine et dix (10) heures par jour;
- c. la direction convient de consulter le Conseil avant d'apporter des changements aux heures de travail.

Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve du paragraphe 16.11, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a. à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de l'horaire de travail journalier de l'employé et pour toutes les heures effectuées un jour de repos à l'horaire;
- b. à tarif triple (3) pour chaque heure supplémentaire effectuée après seize (16) heures de travail effectuées au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures et pour toutes les heures effectuées par l'employé rappelé au travail avant l'expiration de la période de repos de dix (10) heures dont il est question au paragraphe 16.10.

Durée de validité

La présente lettre d'accord entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et viendra à expiration le 30 janvier 2023.

La présente lettre d'accord peut être modifiée par consentement mutuel.

****Lettre d'accord (15-04)**

À l'égard des employés de l'EEF CB qui travaillent pendant le premier poste (nuit) et le troisième poste (soir) membres du Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)

1. Principe

L'employeur et le Conseil conviennent que, nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest), qui viendra à expiration le 30 janvier 2023, les conditions suivantes s'appliquent seulement aux employés de l'EEF CB qui travaillent pendant le premier poste (nuit) et le troisième poste (soir).

2. Congés

Les congés seront accordés sur une base horaire et les heures seront débitées selon un facteur de 1,067 heure pour chaque heure de congé prise.

Nonobstant le paragraphe suivant, dans l'application du paragraphe 13.02 (congé de décès payé) et de l'article 20 (procédure de règlement des griefs), le terme « jour » a la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

3. Application particulière

Les dispositions suivantes sont administrées comme suit :

a. Article 2 : interprétation et définitions

Dans l'alinéa 2.01f), le taux de rémunération journalier désigne sept virgule cinq (7,5) heures du poste prévu à l'horaire multipliées par le facteur de un virgule zéro six sept (1,067) afin d'équivaloir à huit (8) heures de rémunération de l'employé.

b. Article 11 : jours fériés désignés payés

Le paragraphe 11.05 ne s'applique pas et est remplacé par le suivant :

- i. lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos,
 - et
 - A. si l'employé ne travaille pas le jour férié, il touche huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales comme rémunération du jour férié,
 - B. si l'employé travaille, il est rémunéré, en sus de ce qui est prévu en (A) ci-dessus, à taux double pour chaque heure de travail effectuée en sus de sept heures et demie (7 1/2) et à tarif triple pour les heures effectuées par la suite;
- ii. lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail à l'horaire, l'employé touche en sus de huit (8) heures de rémunération au taux des heures

normales à titre de rémunération du jour férié, une rémunération à tarif double (2) pour toutes les heures de travail à l'horaire effectuées, et une rémunération à tarif triple (3) pour toutes les heures effectuées en sus de la durée de travail prévue à son horaire.

c. Article 16 : durée du travail et heures supplémentaires

Il est entendu que, en ce qui concerne le paragraphe 16.01, la durée du travail sera considérée comme étant de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour.

d. Article 25 : prime de poste

Il est entendu que, en ce qui concerne l'article en question, la prime de poste est calculée conformément aux exemples suivants dans le cas de l'employé qui travaille :

**

- pendant le troisième poste (soir)
 $17,50 \$ \times 1/7 = 2,50 \*
 $2,50 \$ \times 7,5 \text{ heures} = 18,75 \*
- pendant le premier poste (nuit)
 $17,50 \$ \times 1/5 = 3,50 \*
 $3,50 \$ \times 7,5 \text{ heures} = 26,25 \*

* arrondi au cent le plus rapproché.

Durée de validité

La présente lettre d'accord entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et viendra à expiration le 30 janvier 2023.

Lettre d'accord (15-05)

Objet : Groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest)

La présente lettre donne effet à l'entente conclue au nom du Groupe de la réparation des navires par rapport à l'alinéa 18.03a) de l'article sur les déplacements.

Pour la durée de la convention collective, c'est-à-dire jusqu'au 30 janvier 2023, lorsqu'un employé affecté au deuxième poste (le jour) est tenu par l'employeur de se déplacer pendant des jours ouvrables (les jours allant du lundi au vendredi pendant lesquels l'employé voyage et ne travaille pas) entre minuit et 8 h, on entendra par « jour » (alinéa 2.01g), dans cette situation seulement, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 8 h.

Lettre d'accord (15-06)

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

Objet : Article 16 : durée du travail et heures supplémentaires

La présente lettre d'accord fait suite aux entretiens que les parties ont eus au sujet des heures de travail et, en particulier, du réaménagement des horaires de travail et de l'horaire variable.

L'employeur et le Conseil reconnaissent l'un autant que l'autre qu'il est nécessaire non seulement d'optimiser l'efficience de l'effectif, mais aussi de tenir compte du désir des employés de jouir d'une certaine souplesse en ce qui concerne les heures de travail. Il est entendu que le Conseil et la direction de l'IMF CB collaboreront à l'établissement et à l'instauration d'un régime de réaménagement des horaires de travail et d'un régime d'horaires variables si cela est avantageux sur le plan opérationnel. Toutefois, ce n'est que lorsque les parties se seront entendues pour mettre à l'essai de tels régimes que les employés pourront avoir des horaires de travail différents de ceux que prévoient les paragraphes 16.01 et 16.02 tout en conservant le samedi et le dimanche comme jours de repos.

Les lignes directrices et les principes se rapportant à la mise à l'essai de ces deux initiatives formeront une procédure d'utilisation normalisée (SOP) de l'IMF qui sera élaborée conjointement par le Conseil et la direction de l'IMF CB. Les détails de la procédure pourront être révisés à n'importe quel moment pendant la durée de la convention collective afin d'améliorer les essais. Les parties conviennent également de se consulter sur la façon dont elles entendent mettre à exécution les modalités du présent accord et les procédures d'utilisation normalisées après l'expiration de la présente convention. Elles reconnaissent en outre qu'il faudra peut-être, par suite de ces consultations, rouvrir la convention collective sous réserve des dispositions du paragraphe 23.01.

La présente lettre d'accord viendra à expiration le 30 janvier 2023.

Lettre d'accord (15-07)

Objet : Groupe de la réparation des navires (collaborations à l'amélioration continue)

Les deux (2) parties reconnaissent les avantages généraux de la coopération et de la collaboration dans le but d'améliorer continuellement l'efficacité du travail de production, de réduire le temps non productif et d'assurer une productivité optimale tout en rehaussant l'efficacité du milieu de travail et la qualité de vie au travail.

Il est par conséquent entendu que les deux (2) parties se réuniront régulièrement pour discuter des améliorations touchant les processus de production et des innovations visant à assurer une productivité optimale.

La présente lettre d'accord expirera le 30 janvier 2023.