



**Officiers et officières de navire (SO)  
Convention entre le Conseil du Trésor et  
Gilde de la marine marchande du Canada  
Groupe : Officiers et officières de navire  
(tous les employés) Code : 410 Date  
d'expiration : le 31 mars 2026**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2024

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT42-410/2026F-PDF  
ISBN: 978-0-660-72257-3

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse [www.canada.ca](http://www.canada.ca)

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé  
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Ships' Officers (SO) Agreement between the Treasury Board and  
Canadian Merchant Service Guild Group: Ships' Officers (all employees) Code: 410 Expiry Date: March  
31, 2026

# Officiers et officières de navire (SO)

---

Convention entre le Conseil du Trésor et Guilde de la marine marchande du Canada

Groupe : Officiers et officières de navire  
(tous les employés)

Code : 410

Date d'expiration : le 31 mars 2026



## Note aux lecteurs

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

## Table des matières

Article 1 : objet de la convention

Article 2 : interprétation et définitions

\*\*Article 3 : champ d'application

Article 4 : grèves illégales

Article 5 : sûreté de l'état

Article 6 : conflit entre la législation et la convention collective

Article 7 : responsabilités de direction

Article 8 : autorité du capitaine/commandant

Article 9 : reconnaissance syndicale

Article 10 : précompte des cotisations

Article 11 : représentants des officiers

Article 12 : exposé des fonctions

Article 13 : information

\*\*Article 14 : information destinée aux officiers

Article 15 : espace sur panneaux d'affichage

Article 16 : accès à la propriété de l'employeur

Article 17 : congé pour les affaires de la Guilde ou pour les autres activités autorisées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF)

Article 18 : procédure de règlement des griefs

\*\*Article 19 : congés, généralités

Article 20 : congé annuel payé

\*\*Article 21 : jours fériés désignés

Article 22 : congé de maladie payé

\*\*Article 23 : autres genres de congés payés ou non payés

Article 24 : temps de déplacement

Article 25 : repas et logement

Article 26 : sécurité et hygiène

Article 27 : consultation mixte

Article 28 : sinistre maritime

Article 29 : indemnité de départ

Article 30 : durée du travail et heures supplémentaires

Article 31 : indemnité de rappel au travail

Article 32 : indemnité de présence

Article 33 : fonctions de sécurité

Article 34 : transformations techniques

Article 35 : administration de la paie

Article 36 : appréciation du rendement et dossier de l'officier

Article 37 : sous-traitance

Article 38 : élèves-officiers de la garde côtière canadienne

Article 39 : modification de la convention

Article 40 : indemnité de travail salissant

Article 41 : uniformes et chaussures de sécurité

Article 42 : ententes du Conseil national mixte

\*\*Article 43 : durée et renouvellement

Article 44 : déplacement

\*\*Appendice « A »

\*\*Appendice « B »

\*\*Appendice « C »

\*\*Appendice « D »

\*\*Appendice « E »

Appendice « F »

\*\*Appendice « G »

Appendice « H »

Appendice « I »

Appendice « J »

Appendice « K »

Appendice « L »

Appendice « M »

Lettre d'accord (13-1)

Lettre d'accord (13-2)

Lettre d'accord (13-3)

Lettre d'accord (13-4)

Lettre d'accord (13-5)

Protocole d'entente entre La Guilde de la marine marchande du Canada et le Conseil du Trésor au sujet de la banque spéciale des jours de relâche - Limite de 65 jours

Protocole d'entente entre La Guilde de la marine marchande du Canada et le Conseil du Trésor au sujet des congés compensateurs

Protocole d'entente sur les pénuries temporaires de travail

## **Article 1 : objet de la convention**

[Haut de la page](#)

**1.01** La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les officiers et la Guilde, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des officiers assujettis à la présente convention et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelle des officiers.

**1.02** Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont

déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires de l'unité de négociation.

## Article 2 : interprétation et définitions

[Haut de la page](#)

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

**a. « indemnité »**

désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires ou dans le cas d'un élève officier de la Garde côtière canadienne, tout montant à verser pour aider au paiement des dépenses faites en tant qu'élève officier;

**b. « unité de négociation »**

désigne le personnel de l'employeur qui appartient au groupe des officiers et officières de navire, tel que défini dans le certificat délivré le 10 décembre 1968 par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique et modifié le trente et unième (31e) jour de mai 1999;

**c. « congé compensatoire »**

congé payé au lieu d'un paiement en espèces pour les heures supplémentaires, pour du temps travaillé durant un congé désigné et pour des fonctions de sécurité, du temps de déplacement, une rémunération de rappel au travail, la présentation d'un rapport de paie et un travail salissant;

**d. « conjoint de droit commun »**

On dit qu'il existe des liens de conjoint de droit commun lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un officier a cohabité avec une personne l'a présentée publiquement comme son conjoint, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;

**e. « emploi continu »**

s'entend dans le sens où il est employé dans la Directive sur les conditions d'emploi;

**f. « jour »**

désigne, par rapport à un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste, et

commence à 0 h;

**g. « jour de repos »**

désigne, par rapport à un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 0 h;

**h. « jour férié désigné »**

signifie :

- i. dans le cas d'une garde qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où une garde a débuté un jour désigné comme jour férié dans la présente convention,
- ii. dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h un jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

**i. « employeur »**

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

**j. « Guilde »**

désigne la Guilde de la marine marchande du Canada;

**k. « port d'attache »**

désigne le port d'attache de l'officier indiqué par les ministères utilisateurs ou, pour l'officier affecté à une réserve régionale, le lieu géographique auquel l'officier est normalement affecté;

**l. À compter du 1er avril 2010 : « taux de rémunération horaire »**

désigne le taux de rémunération horaire de l'officier tel que prévu aux appendices « A », « B », « C » ou « D » selon le cas;

**m. « mise en disponibilité »**

désigne la cessation de l'emploi d'un officier en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;

**n. « congé »**

désigne l'absence autorisée de l'officier pendant ses heures de travail habituelles ou normales;

**o. « cotisations syndicales »**

désigne les cotisations établies en application des statuts de la Guilde à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à la Guilde, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

**p. « officier »**

désigne toute personne au service de l'employeur et qui est membre de l'unité de négociation;

**q. « rémunération »**

désigne le salaire et les indemnités;

**r. « officier saisonnier »**

désigne un officier qui est tenu de remplir ses fonctions durant une période inférieure à douze (12) mois au cours d'années d'emploi successives;

**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,  
et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non 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 : champ d'application**

[Haut de la page](#)

**3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à la Guilde, aux officiers et à l'employeur.

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

\*\*

**3.03** Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

**3.04** Les officiers saisonniers et à temps partiel régis par la présente convention auront droit aux avantages stipulés dans la présente convention, conformément aux dispositions pertinentes stipulées dans la présente convention et au prorata.

## Article 4 : grèves illégales

[Haut de la page](#)

**4.01** La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusque et y compris le congédiement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

## Article 5 : sûreté de l'état

[Haut de la page](#)

**5.01** Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme obligeant l'employeur à faire ou à s'abstenir de faire quelque chose qui soit contraire à quelque instruction, directive ou règlement émis ou établi par le gouvernement du Canada ou en son nom dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé au Canada.

## Article 6 : conflit entre la législation et la convention collective

[Haut de la page](#)

**6.01** Si une loi quelconque, actuellement en vigueur ou adoptée au cours de la durée de la présente convention, rend nulle et non avenue l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, les autres dispositions demeurent en vigueur pour la durée de la convention.

## Article 7 : responsabilités de direction

[Haut de la page](#)

**7.01** Sauf dans les limites précisées dans le texte, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées de responsabilités de direction dans la fonction publique.

# Article 8 : autorité du capitaine/commandant

[Haut de la page](#)

**8.01** Rien dans la présente convention ne doit être interprété de façon à compromettre de quelque manière que ce soit l'autorité du capitaine/commandant.

# Article 9 : reconnaissance syndicale

[Haut de la page](#)

**9.01** L'employeur reconnaît la Guilde comme agent de négociation unique de tous les employés visés au certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le trente et unième (31e) jour de mai 1999 qui couvre les employés du groupe des officiers de navire décrits comme officiers dans la présente convention.

# Article 10 : précompte des cotisations

[Haut de la page](#)

**10.01** L'employeur, à titre de condition d'emploi, retient sur la rémunération mensuelle de tous les officiers de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.

**10.02** La Guilde informe l'employeur par écrit, au moins un (1) plein mois civil à l'avance, de tout changement du montant des retenues mensuelles à l'égard des officiers visés au paragraphe 10.01.

**10.03** Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque officier, à l'égard de chaque mois, se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération. Si, à l'égard d'un mois civil donné, la rémunération existante n'est pas suffisante pour effectuer les retenues, l'employeur n'est pas obligé de faire ces retenues sur la rémunération subséquente.

**10.04** L'officier qui prouve à l'employeur, par une déclaration sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à une association de charité enregistrée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu des contributions* égales au montant des

cotisations n'est pas assujetti au présent article, à condition que la déclaration sous serment présentée par l'officier soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux.

**10.05** À compter de la date de signature et pendant la durée d'effet de la présente convention, aucune association d'employés, sauf la *Guilde*, 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 de la paie des officiers faisant partie de l'unité de négociation.

**10.06** Les montants retenus conformément au paragraphe 10.01 sont versés par paiement électronique au secrétaire-trésorier de la *Guilde* dans un délai raisonnable suivant la date de retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque officier et les retenues faites en son nom.

**10.07** L'employeur fait la retenue syndicale d'une façon révocable et volontaire des primes payables à un régime d'assurance-vie fourni par la *Guilde* à ses adhérents, sur production des documents appropriés, mais à condition que les primes soient remises dans un délai raisonnable après que les déductions ont été faites.

**10.08** La *Guilde* 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 dont le montant se limite à celui découlant de l'erreur.

## **Article 11 : représentants des officiers**

[Haut de la page](#)

**11.01** L'employeur reconnaît à la *Guilde* le droit de nommer des officiers comme représentants des officiers.

**11.02** L'employeur et la *Guilde* décident de l'aire de compétence de chaque représentant des officiers en tenant compte de la taille et des effectifs du navire ou du lieu de travail et de la structure administrative dont la procédure de règlement des griefs fait supposer l'existence.

**11.03** Tout représentant des officiers doit obtenir l'autorisation de son capitaine/commandant ou de toute personne déléguée par la direction avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues officiers, sur des plaintes à caractère urgent et local, pour rencontrer le capitaine/commandant ou la direction locale afin de régler les griefs et pour assister à des réunions convoquées par le capitaine/commandant ou par la direction locale. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Dans la mesure du possible, le représentant doit se présenter au capitaine/commandant ou à toute autre personne déléguée par la direction avant de reprendre ses fonctions normales.

## **Article 12 : exposé des fonctions**

[Haut de la page](#)

**12.01** À la suite de sa nomination, un officier recevra un énoncé officiel des fonctions et responsabilités de son poste d'attache, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote attribuée à chaque facteur.

## **Article 13 : information**

[Haut de la page](#)

**13.01** L'employeur convient de fournir à la Guilde, trimestriellement, une liste de tous les officiers qui sont dans l'unité de négociation. Cette liste doit indiquer les informations suivantes :

- a. le nom de l'officier;
- b. le ministère employeur;
- c. le port d'attache ou le lieu géographique auquel l'officier est normalement affecté;
- d. la classification.

**13.02** Lorsque l'officier ne peut avoir accès à son solde de crédits de congé de façon électronique, il a le droit d'être informé de son solde de crédits de congé tous les trimestres, sur demande.

## **\*\*Article 14 : information destinée aux officiers**

[Haut de la page](#)

\*\*

**14.01** L'accès à la version électronique de la présente convention sera accordé aux officiers de l'unité de négociation. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, ou sur demande, le fonctionnaire recevra un exemplaire imprimé de la convention collective.

**(Décision arbitrale : du 21 décembre 2023)**

## **Article 15 : espace sur panneaux d'affichage**

[Haut de la page](#)

**15.01** Un espace raisonnable sera réservé à la Guilde sur les panneaux d'affichage pour lui permettre d'y afficher ses avis officiels dans des endroits qui seront déterminés par l'employeur. Les avis et autres annonces exigeront l'approbation préalable de l'employeur, sauf les avis de convocation de réunions des membres de la Guilde et les avis d'élections, les noms des représentants de la Guilde et les activités sociales et récréatives.

## **Article 16 : accès à la propriété de l'employeur**

[Haut de la page](#)

**16.01** L'employeur consent à accorder aux représentants accrédités de la Guilde l'accès aux navires et aux autres lieux de travail des officiers. Cet accès est assujéti à un avis préalable à donner à l'employeur et au consentement de ce dernier, sauf pour les navires dont la situation et l'itinéraire rendent impossible un tel avis préalable. Lorsqu'il monte à bord d'un navire, le représentant de la Guilde doit se présenter au capitaine/commandant, lui exposer les affaires qui l'amènent et lui demander la permission de les traiter. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas la navigation et les manœuvres normales des navires.

**16.02** La Guilde fournira à l'employeur la liste de ses représentants autorisés et le notifiera promptement de toute modification apportée à cette liste.

**16.03** Il est convenu que l'employeur décline toute responsabilité pour tout dommage causé à la propriété, perte de vie ou blessure corporelle subie par un tel représentant lorsqu'il se trouve sur ou aux abords d'une propriété que possède ou contrôle l'employeur.

# Article 17 : congé pour les affaires de la [Haut de la page](#) la Guilde ou pour les autres activités autorisées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*

## 17.01 Séances de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

a. Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral conformément à l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Lorsque les nécessités du service le permettent, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2)a)(i), 186(2)b), 187, 188a) ou 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

i. à l'officier qui dépose une plainte en son nom propre devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

ii. à l'officier qui intervient au nom d'un officier qui dépose une plainte ou qui agit pour le compte de la Guilde qui dépose une plainte.

b. Demandes d'accréditation, de représentations et d'interventions concernant les demandes d'accréditation.

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

i. à l'officier qui représente la Guilde dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

ii. à l'officier qui fait des représentations personnelles au sujet d'une accréditation.

c. Officier cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

i. à l'officier cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,

et

- ii. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'officier cité comme témoin par un autre officier ou par la Guilde.

### **17.02 Séances d'une Commission d'arbitrage et d'une commission de l'intérêt public**

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'officiers qui représentent la Guilde devant une commission d'arbitrage ou une commission de l'intérêt public.
- b. Officier cité comme témoin  
L'employeur accorde un congé payé à l'officier cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou une commission de l'intérêt public et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'officier cité comme témoin par la Guilde.

### **17.03 Arbitrage**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'officier qui est :

- a. partie à l'arbitrage,
  - b. le représentant d'un officier qui s'est constitué partie,
- et
- c. un témoin convoqué par un officier qui s'est constitué partie.

### **17.04 Réunions se tenant au cours de l'instruction d'un grief**

- a. Officier qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'officier :

- i. lorsque l'employeur convoque une réunion avec l'officier qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation, et le statut de « présent au travail » lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation;
- et
- ii. lorsque l'officier qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la

région de son lieu d'affectation, et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

b. Officier qui fait fonction de représentant

Lorsque l'officier désire représenter à une réunion avec l'employeur un officier qui a présenté un grief, l'employeur accorde au représentant, lorsque les nécessités du service le permettent :

- i. un congé payé lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation;
- ii. un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

### **17.05 Séances de négociations contractuelles**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à tout officier qui assiste aux séances de négociations contractuelles avec l'employeur au nom de la Guilde.

### **17.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

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

### **17.07 Réunions entre la Guilde et la direction non prévues dans le présent article**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'officiers qui participent à une réunion avec la direction au nom de la Guilde.

### **17.08 Réunions du conseil d'administration, conventions et congrès de la Guilde**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'officiers qui s'occupent des affaires de la Guilde, comme assister aux réunions du conseil d'administration, aux conventions et aux congrès.

### **17.09 Dirigeants de la Guilde élus à plein temps**

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'officier de la Guilde élu à un poste à plein temps, pourvu que l'officier en fasse la demande par écrit. La durée du congé non payé consiste en une période mutuellement acceptée par écrit par l'employeur et l'officier avant que le congé soit accordé.

## **Article 18 : procédure de règlement des griefs** [Haut de la page](#)

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

**18.02** Les parties à la présente convention soulignent la nécessité de disposer d'une procédure de règlement des griefs satisfaisante qui constitue un moyen ordonné et efficace pour étudier et régler promptement les griefs des officiers de l'unité de négociation.

Les deux (2) parties reconnaissent que l'officier, accompagné s'il le désire d'un représentant des officiers, a le droit de discuter avec son surveillant d'une plainte concernant ses conditions et modalités de travail et d'emploi, y compris celles qui sont régies par les dispositions de la présente convention, sans que cela porte préjudice à son droit de recourir plus tard à la procédure de règlement des griefs.

**18.03** Tout officier a le droit d'être représenté par un représentant accrédité de la Guilde lorsqu'il présente un grief à quel que palier que ce soit de la procédure de règlement des griefs.

**18.04** Dans la présente procédure, le terme :

**a. « grief »**

désigne une plainte faite par écrit que l'officier dépose en son nom ou en son nom et au nom d'un ou plusieurs autres officiers, autre qu'une plainte relative à la procédure de classification;

**b. « représentant accrédité de la Guilde »**

s'entend de la personne désignée par la Guilde pour représenter l'officier lésé durant l'instruction d'un grief;

**c. « représentant des officiers »**

désigne un officier mandaté ou élu par la Guilde;

**d. « employeur »**

désigne une personne autorisée à répondre par écrit aux griefs des officiers;

**e. tous les « jours »**

dont il est fait mention dans la présente procédure s'entendent des jours civils à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.

**18.05** Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'officier qui estime avoir été traité d'une 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 naissent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 18.08 sauf que :

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

**18.06** Le grief d'un officier n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

**18.07** L'officier qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet directement ou par l'intermédiaire du représentant des officiers, à son surveillant hiérarchique ou chef de service local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs des officiers au palier approprié;
- et

b. remet à l'officier un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

**18.08** Sauf indications contraires énoncées dans la présente convention, tout grief est instruit par recours aux paliers suivants :

- a. palier 1 : la personne autorisée à donner une réponse initiale aux griefs des officiers;
- b. palier 2 (et 3, lorsque ce palier a été établi dans les ministères ou organismes) : palier(s) intermédiaire(s);
- c. dernier palier : le sous-ministre (ou l'équivalent) ou son délégué.

**18.09** L'officier peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 18.07 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois. Si l'officier est de service en mer, la période de vingt-cinq (25) jours commence le jour du retour de l'officier à son port d'attache.

**18.10** L'employeur doit normalement répondre au grief d'un officier à quel que palier que ce soit de la procédure de règlement des griefs, sauf le dernier palier dans les dix (10) jours qui suivent la présentation du grief, et dans les trente (30) jours, s'il s'agit d'un grief présenté au dernier palier.

**18.11** Si la décision de l'employeur ne lui donne pas satisfaction, l'officier peut, au plus tard le dixième (10e) jour après que la décision de l'employeur lui a été signifiée par écrit, présenter successivement son grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs.

**18.12** Si l'employeur, à quel que palier que ce soit, ne répond pas au grief de l'employé dans les délais fixés, l'officier peut présenter son grief au palier suivant au plus tard le quinzième (15e) jour après le dernier jour du délai accordé à l'employeur pour répondre au grief de l'officier au palier immédiatement précédent de la procédure de règlement des griefs.

**18.13** Les délais prescrits ci-dessus constituent des délais maximaux qui tiennent compte des circonstances qui pourraient entraîner des retards. Les deux (2) parties conviennent que les griefs doivent être, à tous les

paliers, instruits aussitôt que possible. Toutefois, les délais prescrits dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'officier, et, le cas échéant, la Guilde.

**18.14** Lorsque l'officier est représenté par la Guilde lors de la présentation de son grief, l'employeur, à tous les paliers de la procédure, transmet au représentant autorisé et compétent de la Guilde une copie de sa décision au moment même où il la communique à l'officier.

**18.15** 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 des paliers ou l'ensemble des paliers sauf le dernier, par accord mutuel intervenu entre l'employeur et l'officier et, lorsque cela s'applique, la Guilde.

**18.16** Lorsque l'employeur procède à une rétrogradation ou un licenciement motivé d'un officier aux termes de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans le présent article s'applique, sauf que :

- a. le grief peut être présenté au dernier palier seulement;
- b. le délai de trente (30) jours dans lequel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours, après entente entre l'employeur et l'officier, et, s'il y a lieu, la Guilde.

**18.17** Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 18.07 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 que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère. De même, l'employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quel que 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'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

**18.18** L'officier peut, en adressant un avis écrit à son surveillant hiérarchique ou chef de service local, abandonner un grief à quelque moment que ce soit de la procédure de règlement des griefs. Il est interdit à toute personne qui occupe un emploi de direction ou un emploi de confiance de chercher par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener un officier à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention.

**18.19** L'officier 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.

**18.20** La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'officier à moins que le grief ne soit d'un type qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

**18.21** Lorsque l'officier a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs relatif à :

- a. l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale,  
ou
- b. une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une pénalité pécuniaire,  
ou
- c. un licenciement ou une rétrogradation, aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter 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.

**18.22** Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un officier à l'arbitrage se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'officier n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que la Guilde ne signifie, de la façon prescrite :

a. qu'elle approuve le renvoi du grief à l'arbitrage,

et

b. qu'elle consent à représenter l'officier dans la procédure d'arbitrage.

**18.23** L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque officier 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 surveillant hiérarchique ou du chef de service local à qui le grief doit être présenté. Une copie de ces renseignements doit être envoyée à la Guilde à titre d'information.

## **\*\*Article 19 : congés, généralités**

[Haut de la page](#)

### **19.01**

- a. Sous réserve des paragraphes 19.02 et 19.03, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, le congé non acquis pris par l'officier est recouvré sur les sommes qui lui sont dues par l'employeur, calculées selon le taux de rémunération auquel il a droit aux termes du certificat de nomination en vigueur au moment de la cessation de son emploi.
- b. Le taux de rémunération qui sert au calcul de l'alinéa 19.01a) ne tient pas compte du taux de rémunération afférent à un poste occupé temporairement.

**19.02** Lorsque le décès met fin à son emploi, l'officier qui a bénéficié de plus de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé qu'il n'en a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié.

**19.03** Lorsque la mise en disponibilité met fin à son emploi, l'officier qui a bénéficié de plus de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé qu'il n'en a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié si, au moment de son licenciement, il justifie de deux (2) années complètes ou plus d'emploi continu.

**19.04** L'officier qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires et qui bénéficie d'un congé payé a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou

supplémentaires au titre desquelles il touche l'indemnité lui ont été attribuées sur une base continue ou s'il les a exercées durant deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

**19.05** Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un officier par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'officier.

\*\*

**19.06** L'officier n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois ou d'un exercice financier pour lequel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des dispositions d'une autre convention collective ou en vertu d'autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

**19.07** L'officier n'a pas droit à un congé payé pendant une période où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**19.08** L'officier n'est pas rémunéré pour plus d'un (1) genre de congé payé à l'égard d'une même période.

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

**19.10** Les représentants de la Guilde doivent avoir l'occasion de tenir des consultations avec les représentants de l'employeur concernant les calendriers des congés annuels et compensatoires.

**19.11** Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a. lorsqu'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois est accordé à un officier, la durée 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;
- b. le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## **Article 20 : congé annuel payé**

[Haut de la page](#)

### **20.01 Année de congé annuel**

L'année de congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année civile suivante.

### **20.02 Acquisition des crédits de congé annuel**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, l'officier qui a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération pendant un mois civil de l'année de congé acquiert des crédits de congé à l'un des taux suivants pourvu qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation au cours du même mois :

- a. quatorze (14) heures par mois jusqu'au mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;  
ou
- b. quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;  
ou
- c. quinze virgule trois trois (15,33) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;  
ou
- d. seize virgule six sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;  
ou
- e. dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;  
ou
- f. vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu.

### **20.03**

- a. Aux fins uniquement du paragraphe 20.02, tout service à la fonction publique, continu ou interrompu, compte pour le calcul des congés annuels, sauf si quelqu'un, en quittant la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique toutefois pas à l'officier qui, mis en disponibilité, touche une indemnité de départ, mais est renommé à la fonction publique dans l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b. Aux fins de l'alinéa 20.03a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six 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, et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par l'employeur.

Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçu en vertu des paragraphes 29.10 à 29.13 de l'appendice « M », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas quitté la fonction publique.

**20.04** Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures durant lesquelles l'officier aurait normalement travaillé ce jour-là.

### **Droit au congé annuel payé**

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

### **Calendrier des congés annuels payés**

**20.06** Les officiers doivent prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les ont acquis et l'employeur s'efforce, sous réserve des nécessités du service, d'accorder le congé annuel

de l'officier au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle il l'a acquis.

**20.07** Le congé annuel peut être prévu à l'horaire par l'employeur en tout temps pendant l'année de congé. Cependant, sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce d'accorder le congé annuel d'une façon acceptable aux officiers et de leur donner un préavis de deux (2) mois.

**20.08** L'employeur avise l'officier de l'approbation ou du rejet de sa demande de congé annuel au plus tard trente (30) jours après l'avoir reçue.

**20.09** Lorsque, pendant son congé annuel, l'officier bénéficie d'un congé de décès, la période de congé annuel ainsi déplacée est, ou bien ajoutée à la période de congé si l'officier le demande et que l'employeur l'approuve, ou bien portée au crédit de l'officier pour utilisation à une date ultérieure.

#### **20.10 Report et/ou épuisement des congés annuels**

a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas épuisé tous les crédits de congés annuels auquel il a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures pour les officiers visés aux appendices « K » et « L », deux cent quatre-vingt-quatorze (294) heures pour les officiers visés à l'appendice « I », trois cent vingt-six virgule deux (326,2) heures pour les officiers visés à l'appendice « J », et trois cent trente-six (336) heures pour les officiers visés à l'appendice « H », est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congés annuels en sus des maximums précités sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération de l'employé calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b.

i. Nonobstant le sous-alinéa a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où un officier y est assujetti, ses crédits de congés annuels non utilisés acquis au cours des années antérieures dépassent les limites indiquées à l'alinéa a) qui précède, le nombre de crédits de congés annuels non utilisés devient son maximum de congés accumulés.

- ii. Les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés de l'officier sont reportés à l'année de congé annuel suivante.
- iii. Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum de congés accumulés de l'officier sont automatiquement payés en argent à son taux de rémunération calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

À compter du 1er avril 2010 :

- c. Le taux de rémunération spécifié plus haut est le taux de rémunération horaire approprié indiqué aux appendices « A », « B », « C » et « D » selon le cas.
- d. Le maximum de congés accumulés de l'officier calculé selon la clause b) (i) qui précède est réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'officier au cours de l'année de congé annuel.
- e. Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.
- f. Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent l'équivalent de cent vingt (120) heures peuvent, sur demande de l'officier et à la discrétion de l'employeur, être payés en argent au taux de rémunération de l'officier calculé selon la classification stipulée dans le certificat de nomination de l'officier à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

### **20.11 Rappel au travail pendant un congé annuel payé**

- a. L'employeur doit faire tout effort raisonnable pour affecter au service les officiers disponibles de manière à ce qu'un officier en congé annuel ne soit pas rappelé au travail.
- b. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou d'un congé annuel et compensateur combinés, un officier est rappelé au travail, il

touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage selon la définition habituelle de l'employeur :

- i. pour se rendre à son lieu de travail,  
et
  - ii. pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, mais, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.
- c. L'officier n'est pas jugé être en congé annuel ou en congé annuel et compensateur combiné au cours d'une période qui lui donne droit, aux termes du paragraphe 20.11b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

## **Congé au moment de la cessation de l'emploi**

**20.12** Lorsque l'officier décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel payé acquis mais non utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon le taux auquel il avait droit en vertu de son certificat de nomination au moment de la cessation de son emploi, mais ce taux de rémunération ne tient pas compte du taux de rémunération afférent à un poste occupé temporairement.

**20.13** Nonobstant le paragraphe 20.12, l'officier dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste n'a le droit de toucher le paiement dont il est question dans le paragraphe 20.12 que s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

## **\*\*Article 21 : jours fériés désignés**

[Haut de la page](#)

**21.01** Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les officiers :

- 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 du Souverain,
- e. la fête du Canada,
- f. la fête du Travail,

\*\*

- g. la journée national de la vérité et de la réconciliation;
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. le jour du Souvenir,
- j. le jour de Noël,
- k. l'Après-Noël,
- l. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu aux niveaux provincial et municipal comme jour de fête dans la région où l'officier 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 (1<sup>er</sup>) lundi d'août,  
et
- m. un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

## **21.02**

- a. Sous réserve des dispositions du présent article, l'officier qui touche sa pleine rémunération pour le jour de travail qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié désigné est rémunéré pour le jour férié. Dans le cas contraire, le jour férié n'est pas payé.
- b. Nonobstant l'alinéa 21.02a), l'officier qui bénéficie d'un congé non payé en vertu des dispositions des paragraphes 17.05, 17.06 et 17.08 de l'article 17 intitulé « Congé pour les affaires de la Guilde ou pour les autres activités autorisées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* » et à l'égard de qui la Guilde certifie qu'il a été rémunéré par elle pour la conduite de ses affaires le jour de travail précédant immédiatement le jour férié désigné est rémunéré pour le jour férié.
- c. L'officier qui est absent sans autorisation un jour férié désigné où il était tenu de travailler n'a pas le droit d'être rémunéré pour le jour férié.

### **21.03 Jour férié qui tombe un jour de repos**

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 21.01 coïncide avec le jour de repos d'un officier, le jour férié est reporté au jour de travail normal de l'officier qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié est ainsi reporté à un jour où l'officier est en congé, ce jour compte comme jour férié et non comme jour de congé.

**21.04** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un officier est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 21.03 :

- a. le travail exécuté par l'officier 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'officier le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

### **21.05 Rémunération du travail effectué un jour férié**

Lorsque l'officier travaille un jour férié, il a droit, en plus de la rémunération de huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé le jour férié, à une rémunération :

- a. à temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures; et
- b. à temps double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail; ou
- c. lorsque l'officier travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu de l'alinéa 30.08c), il doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, une indemnité à temps double (2) pour les heures de travail effectuées.

### **21.06 Capitaines/commandants, maîtres-dragueurs ou ingénieurs en chef**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.05, lorsqu'un officier titulaire d'un poste mentionné à l'appendice « G » doit travailler lors d'une journée fériée, ledit officier aura droit, en plus du salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas travaillé durant cette journée fériée, à recevoir la rémunération suivante :

- a. une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pour les huit (8) premières heures de travail;  
et
- b. deux (2) fois son taux horaire normal pour toutes les heures après les huit (8) premières heures de travail;  
ou
- c. deux (2) fois son taux horaire normal pour le nombre d'heures de travail normal si la journée de travail suit une journée de repos pendant laquelle l'officier a travaillé et pour laquelle il a été rémunéré aux termes de l'alinéa 30.08c).

**21.07** La rémunération des heures effectuées un jour férié est versée en conformité avec les appendices « I », « J » et « K ».

### **21.08 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé**

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un officier tombe pendant une période de congé payé, ce jour compte comme jour férié et non comme jour de congé.

## **Article 22 : congé de maladie payé**

[Haut de la page](#)

### **22.01 Crédits**

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

**22.02** Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures pendant lesquelles l'officier aurait normalement travaillé ce jour-là.

## **Attribution d'un congé de maladie payé**

**22.03** Tout officier 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.

**22.04** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'officier et indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est réputée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaire aux exigences de l'alinéa 22.03a).

**22.05** Sous réserve des appendices « H », « I » et « J », lorsqu'un officier 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 22.03, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a. si l'officier attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,
  - i. pour une période maximale de deux cents (200) heures,
- b. dans tous les autres cas,
  - i. pour une période maximale de cent vingt (120) heures,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'officier.

**22.06** Lorsqu'un officier 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'officier n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**22.07** Lorsque, au cours d'une période de congé annuel ou compensateur, l'officier bénéficie d'un congé de maladie payé conformément au paragraphe 22.03, la période de congé annuel ou compensateur ainsi déplacée est portée au crédit de l'officier. Cette disposition ne s'applique pas aux officiers occupant des postes saisonniers pendant la saison morte.

**22.08** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés au cours d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique seront rendus à l'officier mis en disponibilité et nommé de nouveau à un poste de la fonction publique dans l'année suivant la date de mise en disponibilité.

**22.09** L'employeur convient que l'officier faisant l'objet d'une recommandation de renvoi en vertu de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être renvoyé avant l'épuisement de ses crédits de congé de maladie.

## **\*\*Article 23 : autres genres de congés payés ou non payés** [Haut de la page](#)

**23.01** En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'officier, quand l'employeur l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande, de la manière et au moment que peut déterminer l'employeur.

### **23.02 Congé de décès payé**

\*\*

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou le parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'officier), l'enfant propre de l'officier (y compris l'enfant du conjoint de droit commun), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier, ou l'enfant sous tutelle de l'officier, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le petit-fils, la petite-fille, les grands-parents de l'officier, et tout parent demeurant en permanence au foyer de l'officier ou avec lequel l'officier demeure en permanence.

## **(Décision arbitrale : du 21 décembre 2023)**

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède et lorsqu'il est pratique pour l'officier de quitter son navire et d'y revenir, il a droit à un congé de décès payé d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs, y compris le jour de commémoration du défunt. Au cours de cette période, il est rémunéré pour les jours qui n'étaient pas pour lui des jours de repos d'horaire. Il peut en outre bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé pour le voyage rattaché au décès.
- b. Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'officier, le congé de décès peut s'étendre au-delà du jour de commémoration du défunt mais tous les jours accordés doivent se suivre et ne pas être supérieurs en nombre à ceux qui sont prévus à l'alinéa 23.02a) et doivent comprendre le jour de commémoration du défunt.
- c. S'il est pratique pour lui de quitter son navire et d'y revenir, l'officier a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint.
- d. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, différer le congé ou accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux alinéas 23.02a), b) ou c).
- e. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'officier admissible à un congé de décès aux termes des alinéas a), b) ou c) du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de décès accordé parallèlement.

### **23.03 Congé payé de sélection de personnel**

Lorsqu'un officier prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans 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 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.

### **23.04 Congé payé pour comparution**

L'employeur accorde un congé payé à l'officier pour la période de temps où il est tenu :

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

### **23.05 Congé payé pour accident du travail**

- a. L'officier bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur, lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État et qu'une commission des accidents de travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'officier est incapable de travailler en raison :
  - i. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de sa part;
  - ou

ii. d'une maladie résultant de la nature de son emploi;

ou

iii. d'une surexposition au rayonnement radioactif ou à d'autres risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'officier 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, maladie ou exposition, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'officier ou son agent a payé la prime.

b. Si un jour férié coïncide avec une période de congé pour accident de travail, l'officier est payé pour le jour férié et le congé pour accident de travail n'est pas accordé ce jour-là.

### **23.06 Congé d'examen payé**

Sous réserve des nécessités du service et à la discrétion de l'employeur, l'officier peut bénéficier d'un congé d'examen payé afin de subir un examen pour devenir admissible à un certificat de compétence professionnelle plus élevée, à condition que, de l'avis de l'employeur, ces compétences puissent accroître l'utilité de l'officier pour l'employeur. L'employeur payera les frais d'examen de navigation en cas de réussite de l'officier à l'examen.

### **23.07 Congé d'éducation**

Sous réserve des nécessités du service et à la discrétion de l'employeur, l'officier peut bénéficier d'un congé d'éducation payé ou non par l'employeur, pour lui permettre d'améliorer sa compétence professionnelle lorsque, de l'avis de l'employeur, celle-ci accroîtra l'utilité de l'officier pour son employeur.

### **23.08 Congé de perfectionnement professionnel payé**

a. Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser le perfectionnement professionnel de la personne et la réalisation des objectifs de l'organisation.

Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :

i. un cours offert par l'employeur;

- ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - iii. un colloque, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.
- b. Sur demande écrite de l'officier et avec l'approbation de l'employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour une des activités décrites à l'alinéa 23.08a) ci-dessus. L'officier ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 30 : durée du travail et heures supplémentaires, et de l'article 24 : temps de déplacement, pendant qu'il est en congé de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
- c. Les officiers en congé de perfectionnement professionnel peuvent être remboursés pour toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

### **23.09 Congé de maternité non payé**

- a. L'officier 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'officier n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'officier est hospitalisé,
  - ou
  - ii. si l'officier 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'officier 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'officier un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'officier 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 22 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 22 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'officier 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 sous-alinéa 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.

### **23.10 Indemnité de maternité**

- a. L'officier 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 sous-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

après de l'employeur,

et

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

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

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

toutefois, l'officier dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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'officier 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'un officier assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,  
et
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'officier 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 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'officier aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d. À la demande de l'officier, le paiement dont il est question au sous-alinéa 23.10c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'officier. Des corrections seront faites lorsque l'officier 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'officier a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'officier n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi d'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'officier à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du

congé de maternité non payé;

À compter du 1er avril 2010 :

Le taux de rémunération hebdomadaire équivaut au taux horaire prévu aux appendices « A », « B », « C » ou « D », selon le cas, multiplié par :

- Quarante-deux (42) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « H » ou « I »;
  - Quarante-six (46) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « J »;
  - Quarante (40) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « K ».
- ii. dans le cas de l'officier 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'officier 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'officier 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'officier 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'officier devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'officier.

## 23.11 Indemnité de maternité spéciale pour les officiers totalement invalides

a. L'officier qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 23.10a)(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 23.10a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 23.10a)(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*.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 :

Le taux de rémunération hebdomadaire équivaut au taux horaire prévu aux appendices « A », « B », « C » ou « D », selon le cas, multiplié par :

- quarante-deux (42) dans le cas de l'officier à temps plein visé par les appendices « H » ou « I »;
- quarante-six (46) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « J »;
- quarante (40) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « K ».

b. L'officier reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 23.10 pour une période combinée ne dépassant

pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

### **23.12 Congé parental non payé**

- a. L'officier qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'officier qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'officier 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'officier n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
  - ou
  - ii. si l'officier 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'officier 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'officier 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'officier;
  - ii. accorder à l'officier un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - iii. demander à l'officier 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.

### **23.13 Indemnité parentale**

- a. L'officier qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
  - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
  - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
    - A. à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 23.10a)(iii)(B), le cas échéant;

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

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

toutefois, l'officier dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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'officier ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - i. dans le cas de l'officier assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'officier 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 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'officier aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. dans le cas d'un officier ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'officier, le paiement dont il est question au sous-alinéa 23.13c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'officier. Des corrections seront faites lorsque l'officier fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'officier a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'officier n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi d'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'officier 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;

À compter du 1er avril 2010 :

Le taux de rémunération hebdomadaire équivaut au taux horaire prévu aux appendices « A », « B », « C » ou « D », selon le cas, multiplié par :

- Quarante-deux (42) dans le cas de l'officier à temps plein visé par les appendices « H » ou « I »;
  - Quarante-six (46) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « J »;
  - Quarante (40) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « K ».
- ii. dans le cas de l'officier 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'officier par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'officier a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'officier qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'officier devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'officier.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour

chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

### **23.14 Indemnité parentale spéciale pour les officiers totalement invalides**

a. L'officier qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 23.13a)(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 23.13a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 23.13a)(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*.

À compter du 1er avril 2010 :

Le taux de rémunération hebdomadaire équivaut au taux horaire prévu aux appendices « A », « B », « C » ou « D », selon le cas, multiplié par :

- Quarante-deux (42) dans le cas de l'officier à temps plein visé par les appendices « H » ou « I »;
- Quarante-six (46) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « J »;
- Quarante (40) dans le cas de l'officier à temps plein visé par l'appendice « K ».

b. L'officier reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 23.13 pour une période combinée ne dépassant

pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'officier aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

### **23.15 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire**

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

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

### **23.16 Congé non payé pour besoins familiaux**

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

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

- c. Un officier peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de a) et b) du présent paragraphe une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne sera pas combiné avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur.
- d. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. 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 l'alinéa b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'officier a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **23.17 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint**

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

### **23.18 Congé payé pour obligations familiales**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec l'officier), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'officier ou avec qui l'officier demeure en permanence.

- b. Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du sous-alinéa (c) (i à vi) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de 23.18(b), l'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'officier qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
  - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'officier et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
  - iii. pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'officier;
  - iv. aux fins de contracter mariage à l'officier qui donne à l'employeur au moins cinq (5) jours de préavis;
  - v. pour assister à une activité scolaire, si le supérieur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
  - vi. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- d. Un (1) jour des cinq (5) jours précisés au paragraphe 23.18b) ci-dessus peut être utilisé 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 supérieur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

### **23.19 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

### **23.20 Congé de bénévolat**

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'officier se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période maximale de huit (8) heures pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

### **23.21 Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'officier se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de congé payé maximale de huit (8) heures pour des raisons de nature personnelle.

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

## **Article 24 : temps de déplacement**

[Haut de la page](#)

**24.01** Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les cas et dans les limites prévus par le présent article.

**24.02** Lorsqu'un officier est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation ou d'en revenir pour les affaires du gouvernement, au sens donné par l'employeur à cette expression, l'employeur détermine l'heure de départ et le mode de transport et rémunère l'officier pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 24.03 et 24.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

**24.03** Aux fins des paragraphes 24.02 et 24.04, le temps de déplacement pour lequel l'officier est rémunéré est le suivant :

- a. lorsqu'il voyage à l'aide du transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée à destination prévues à l'horaire, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ et retour, déterminé par l'employeur;
- b. lorsqu'il voyage à l'aide de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'officier pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, de sa destination directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c. lorsque l'officier demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'employeur.

**24.04** Lorsque l'officier est tenu de voyager conformément aux paragraphes 24.02 et 24.03 :

- a. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'officier touche une rémunération d'un jour normal de travail.
- b. Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
  - i. une rémunération d'un jour normal de travail pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas la durée de ses heures normales de travail;  
et
  - ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement supplémentaire en sus de ses heures normales de travail; toutefois, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement supplémentaire ne doit pas dépasser neuf (9) heures de rémunération calculées au taux des heures normales;
- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné pendant lequel il voyage, l'officier est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de neuf (9) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.

**(Décision arbitrale : du 2 octobre 2018)**

**24.05** Le paragraphe 24.04 ci-dessus ne s'applique pas à l'officier qui se déplace par un moyen de transport quelconque dans lequel il est tenu de travailler. Dans ce cas, l'officier reçoit la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,  
ou
- b. la rémunération des heures effectivement travaillées, conformément aux articles 21 et 30 de la présente convention.

**24.06** Le sous-alinéa 24.04b)(ii) ne s'applique pas aux officiers qui occupent un poste de capitaine/commandant, de capitaine de bateau-drague ou de chef mécanicien, recevant l'appendice « G ».

**24.07** Les rémunérations versées en vertu du présent article ne s'appliquent pas dans le cas de voyages effectués pour assister à des cours, à des sessions de formation, à des conférences ou à des séminaires, à moins que l'officier ne soit tenu par l'employeur d'y assister.

**24.08** À sa discrétion, l'employeur peut fournir un transport affrété entre le navire et le port d'attache de l'officier. Dans ce cas-là, l'officier n'a droit à aucun autre remboursement en vertu du présent article.

## **Article 25 : repas et logement**

[Haut de la page](#)

**25.01** Lorsque l'officier travaille sur un navire muni d'une cuisine et de logements, il a droit aux repas et au logement, sauf stipulations contraires énoncées au paragraphe 25.02.

**25.02** Lorsque l'officier travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement normalement fournis en vertu de la clause 25.01 ne sont pas disponibles et que l'employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il a droit :

- a. lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il subit pour les repas et le logement;
- b. lorsque le navire est à son port d'attache, à treize dollars (13,00 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à quatorze dollars (14,00 \$) par jour en remplacement des repas et du logement

dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

**(Décision arbitrale : du 2 octobre 2018)**

**25.03** Lorsque l'officier travaille sur un navire sur lequel les repas et/ou le logement ne sont pas normalement fournis et que l'employeur ne prend pas d'autres dispositions pour fournir les repas et/ou le logement, il a droit :

a. lorsque le navire est à son port d'attache, à treize dollars (13,00 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à quatorze dollars (14,00 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

**(Décision arbitrale : du 2 octobre 2018)**

b. lorsque le navire est amarré pendant une ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il subit pour les repas et le logement.

**25.04** Lorsque l'officier travaille sur un navire du MDN qui est muni d'une cuisine et de logements, il est assujéti au paragraphe 25.01 ainsi qu'au corps et à l'alinéa a) du paragraphe 25.02, sauf lorsque le navire est en « opérations de jour » auquel cas seulement le paragraphe 25.03 s'applique.

**25.05** Lorsque l'officier est en congé autorisé d'un navire, qu'il est absent sans permission ou qu'il est sous le coup d'une suspension, les paragraphes 25.01, 25.02, 25.03 et 25.04 ne s'appliquent pas.

**25.06** L'employeur se réserve le droit de refuser ou de réduire tout remboursement demandé en vertu des alinéas 25.02a), 25.03b) ou 25.08 lorsqu'il l'estime excessif; de plus, les notes de frais de logement doivent être accompagnées de reçus.

**25.07** Sauf indication contraire dans la présente, l'article 25 de la convention collective ne s'applique pas aux officiers affectés à des postes à terre, y compris mais non uniquement les officiers du sous-groupe des instructeurs. Néanmoins, il est expressément entendu que les « officiers affectés à des postes à terre » ne comprennent pas des officiers appartenant aux équipes d'entretien, de relève ou ceux qui sont des pilotes de chantier maritime du MDN.

**25.08** Nonobstant les paragraphes 25.01, 25.02 et 25.03, et sous réserve du paragraphe 25.06, lorsqu'un officier est tenu par l'employeur d'assister à une action judiciaire, à un cours de formation ou à d'autres activités de cette nature liées à son travail, si l'employeur est d'avis que les circonstances le justifient, il se réserve le droit de rembourser les frais réels et raisonnables engagés pour les repas et le logement, lorsque ces frais excèdent les montants prévus aux paragraphes 25.01, 25.02 ou 25.03.

## **Article 26 : sécurité et hygiène**

[Haut de la page](#)

**26.01** L'employeur continue de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et l'hygiène professionnelles des officiers. Les manœuvres dangereuses sont exécutées conformément aux bonnes pratiques de la navigation maritime. Les parties s'engagent à se consulter au niveau local dans le but d'adopter et d'appliquer rapidement des procédures et des techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail ou les inconvénients excessifs subis en raison des travaux de radoub effectués loin du port d'attache.

**26.02** Tous les navires munis de logements pour le personnel sont inspectés sous le rapport de la santé et de l'hygiène par un médecin militaire compétent et/ou un inspecteur sanitaire, au moins une fois tous les douze (12) mois ou, dans le cas des navires en mission dans le Nord, avant leur départ et avant leur voyage suivant.

**26.03** L'employeur continue de faire tout effort raisonnable pour assurer les soins médicaux nécessaires à l'officier qui tombe malade à bord d'un navire.

**26.04** Les navires censés prendre la mer au-delà du rayon d'action normal des services aériens d'évacuation sanitaire permettant d'obtenir des secours médicaux d'urgence ou de se rendre à des installations médicales en mer doivent avoir à leur disposition une infirmière licenciée ou un préposé aux premiers soins autorisé par une autorité compétente à dispenser les soins médicaux.

### **26.05**

- a. Sur demande écrite, les résultats d'une enquête sur le niveau sonore seront communiqués à la Guilde.

- b. Sur demande écrite, des copies des certificats d'inspection émis pour une période complète seront fournies à la Guilde.

## Article 27 : consultation mixte

[Haut de la page](#)

**27.01** Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

**27.02** Sans porter préjudice à la position que l'employeur ou la Guilde pourra vouloir prendre dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions conventionnelles, les sujets suivants, dans la mesure où ils intéressent les officiers assujettis à la présente convention, sont considérés comme sujets appropriés de consultation entre l'employeur et la Guilde au cours de la durée de la présente convention :

- a. administration de la paie;
- b. directive sur la réinstallation;
- c. assurance-invalidité;
- d. formation et autres mesures destinées à faire face aux effets qu'exercent sur les officiers les transformations techniques;
- e. installations récréatives et services de cantine à bord des navires;
- f. fourniture à la Guilde des manuels des ministères et des directives du Conseil du Trésor;
- g. attribution d'uniformes et de vêtements de protection;
- h. études et perfectionnement;
- i. logement à bord des navires;
- j. congé de maladie.

**27.03** En ce qui concerne les sujets énumérés au paragraphe 27.02, l'employeur convient qu'une nouvelle politique ne sera pas mise en œuvre et que les règlements et directives existants ne seront ni supprimés ni modifiés par le Conseil du Trésor de façon à léser les officiers assujettis à la présente convention jusqu'à ce que la Guilde ait eu une possibilité raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir des consultations à leur sujet.

**27.04** Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de la Guilde au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

#### **27.05**

- a. L'employeur et la Guilde conviennent que des discussions sérieuses se tiendront toutes les fois que des modifications importantes d'exécution touchant sérieusement les officiers de navire seront envisagées en vertu des paragraphes 30.01 et 30.05, et des dispositions des appendices « I », « J », et « K » concernant la durée du travail.
- b. Les discussions avec la Guilde peuvent se tenir au niveau approprié des ministères concernés et à la demande soit de la Guilde ou d'un représentant ministériel. Toutefois, on s'attend normalement à ce que les principales modifications mentionnées à l'alinéa 27.05a) soient étudiées au niveau de la direction avant d'être mises en œuvre.

## **Article 28 : sinistre maritime**

[Haut de la page](#)

**28.01** Lorsque l'officier subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'officier apporte à bord du navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il est remboursé jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3 000 \$), de la valeur de ces effets établie en fonction du coût de remplacement.

#### **28.02**

- a. L'officier doit présenter à l'employeur un inventaire complet de ses effets personnels et doit le tenir à jour.
- b. L'officier, ou sa succession, qui présente une réclamation en vertu du présent article, doit fournir à l'employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration signée, faite sous serment, énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

**28.03** En cas de sinistre maritime ou de naufrage, l'employeur s'efforce de muter à un autre poste qui lui convient l'officier qui, autrement, serait licencié.

**29.01** 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 »**

sous réserve des appendices « H », « I », et « J », désigne le taux de rémunération horaire de l'officier énoncé aux appendices « A », « B », « C » et « D », multiplié par quarante (40) ou tel que prévu à l'article 29 de l'appendice applicable, correspondant à la classification de l'officier stipulée dans son certificat de nomination.

## **29.02 Mise en disponibilité**

L'officier qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié après le 28 octobre 1969 a droit à une indemnité de départ fondée sur son nombre complet d'années 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 de la manière suivante :

- a. Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- b. Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, 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), moins toute période au cours de laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de ce paragraphe.

### **29.03 Décès**

Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un officier, lorsque l'officier décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

### **29.04 Renvoi pour incapacité**

L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pour incapacité aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de sa cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

### **29.05 Renvoi en période de stage**

L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant sa période de stage touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son renvoi en période de stage par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

**29.06** Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque

d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas, l'indemnité de départ maximale prévue dans le présent article ne devra être cumulée.

Pour plus de précision, le montant versé suivant l'élimination de l'indemnité de départ pour la démission et la retraite en vertu des paragraphes 29.10 à 29.13 de l'appendice « M » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration de 29.06.

### **29.07 Nomination à un poste dans un organisme distinct**

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

**29.08** Pour les officiers qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de démission et retraite et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « M ».

## **Article 30 : durée du travail et heures supplémentaires**

[Haut de la page](#)

### **Durée du travail**

**30.01** Sauf dispositions contraires aux appendices « H », « I », « J » et « K », les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :

- a. huit (8) heures par jour,  
et
- b. en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine.

**30.02** Sauf dispositions contraires dans le présent article, les officiers assignés au système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche sont assujettis à l'appendice « H », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-deux (42) heures sont assujettis à

l'appendice « I », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures sont assujettis à l'appendice « J », et tous les autres officiers sont assujettis à l'appendice « K ».

### **30.03**

- a. Les pauses-repas ne font partie d'aucune période de travail.
- b. Cependant, les dispositions contenues dans l'alinéa 30.03a) ci-dessus ne s'appliquent pas aux officiers qui doivent prendre un repas durant leur période de travail.

### **30.04**

- a. Tout travail qui semble nécessaire pour assurer la sécurité du navire, des passagers ou de l'équipage, est exécuté en tout temps, et sans délai, par tous les officiers et, nonobstant toutes dispositions à l'effet contraire de la présente convention, en aucun cas des heures supplémentaires ne seront payées pour un travail exécuté en rapport avec une urgence de ce genre dont le capitaine/commandant du navire sera seul juge.
- b. Le capitaine/commandant peut exiger qu'un officier participe à un exercice de canot de sauvetage ou autre exercice d'urgence, sans rémunération supplémentaire.

**30.05** L'employeur peut appliquer l'appendice « I » à d'autres opérations que celles opérant présentement sous l'appendice « I », après accord avec la Guilde.

## **Heures supplémentaires**

**30.06** Dans le présent article, l'expression :

**a. « heures supplémentaires »**

désigne les heures faites par un officier en sus de ses heures de travail normales;

**b. « taux régulier »**

indique le taux de rémunération horaire;

**c. « taux et demi »**

signifie une fois et demie (1 1/2) le taux régulier;

**d. « taux double »**

signifie deux (2) fois le taux régulier.

### **30.07 Rémunération des heures supplémentaires**

- a. L'officier qui exécute en heures supplémentaires un travail qui se termine avant qu'une (1) heure se soit écoulée, a néanmoins droit à une (1) heure de temps supplémentaire.
- b. Après la première (1re) heure de travail supplémentaire, toute période subséquente de quinze (15) minutes donne droit à l'officier de toucher un quart (1/4) du taux horaire des heures supplémentaires applicable.
- c. Sous réserve du paragraphe 30.08 et 30.11, l'officier a le droit d'être rémunéré à taux et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires qu'il effectue.

**30.08** Sous réserve du paragraphe 30.11, l'officier a le droit d'être rémunéré à tarif double (2) :

- a. pour les heures supplémentaires qu'il effectue à la suite de huit (8) heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;
- b. pour les heures supplémentaires qu'il effectue un de ses jours de repos en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;  
et
- c. pour chaque heure travaillée le deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos suivant, lorsqu'il est tenu par l'employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et contigus. Par deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos suivant, il faut entendre le deuxième (2e) jour ou jour suivant d'une succession ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et contigus.

### **30.09 Indemnité de repas**

- a. Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'employeur, l'officier qui effectue trois (3) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire pendant un jour de travail normal touche une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$), sauf lorsque le repas est fourni.

Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

b. Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'employeur, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa 30.09a) est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaires qu'il effectue par la suite, sauf lorsque le repas est fourni.

Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

c. Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'employeur, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires un jour de repos en sus du temps supplémentaire d'abord prévu à l'horaire touche une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaires consécutives en sus du temps supplémentaire d'abord prévu, et douze dollars (12,00 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaires qu'il effectue par la suite, sauf lorsque le repas est fourni.

Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

### **(Décision arbitrale : du 2 octobre 2018)**

#### **30.10 Attribution des heures supplémentaires**

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable pour donner aux officiers qui doivent effectuer des heures supplémentaires un préavis aussi long que possible de cette obligation.

**30.11** L'officier qui occupe un poste désigné à l'appendice « G » est rémunéré uniquement pour les heures supplémentaires travaillées un jour de repos qui ne dépassent pas ses heures de travail journalières normales.

**30.12** Les dispositions de la présente convention ayant trait aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas à l'officier qui suit un cours de formation.

**30.13** Les heures de travail désignées de l'officier ne doivent pas s'interpréter comme lui garantissant un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

### **30.14 Rémunération en argent ou congé payé**

- a. Toutes les heures supplémentaires acquises (article 30), toute rémunération liée aux fonctions de sécurité (article 33), toute indemnité de temps de déplacement (article 24), toute indemnité de rappel au travail (article 31), toute indemnité de présence (article 32), toute indemnité de travail salissant (article 40) et toute rémunération gagnée pour le travail effectué un jour férié désigné (article 21) s'accumulent sous forme de congé compensateur à la valeur équivalente en espèces du taux de rémunération pour le sous-groupe et le niveau auxquels elles ont été gagnées. Ce congé compensateur est porté au crédit de l'officier et peut être réglé en congé ou en argent à la demande de l'officier et à la discrétion de l'employeur.
- b. Sous réserve de l'alinéa a) qui précède et selon les nécessités du service, les crédits de congé compensateur de l'officier qui dépassent l'équivalent en espèces de quatre cents (400) heures au niveau du poste d'attache de l'officier, sont payés en argent au taux de rémunération courant de l'officier.
- c. Nonobstant l'alinéa b),
  - i. si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où un officier y est assujetti, ses crédits de congés compensateurs non utilisés acquis au cours des années antérieures dépassent les limites indiquées à l'alinéa b) qui précède, le nombre de crédits de congés compensateurs non utilisés devient son maximum de congés compensateurs accumulés;
  - ii. Les crédits de congés compensateurs non utilisés équivalant au maximum de congés compensateurs accumulés de l'officier sont reportés à l'année de congé annuel suivante;
  - iii. Le maximum de congés compensateurs accumulés de l'officier calculé selon le sous-alinéa c)(i) qui précède est réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés compensateurs épuisés au cours de l'année financière.

- d. Lorsqu'un officier part en congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le sous-groupe et le niveau en vigueur le jour où il est accordé.

## Article 31 : indemnité de rappel au travail

[Haut de la page](#)

**31.01** Lorsque l'officier, ses heures de travail prévues ayant été effectuées, quitte les locaux de l'employeur et qu'il est ensuite tenu d'y revenir pour y effectuer des heures supplémentaires, il touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. la rémunération de toutes les heures de travail effectuées au taux applicable des heures supplémentaires,  
ou
- b. la rémunération équivalant à trois (3) heures au taux applicable des heures supplémentaires de l'officier, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par période de huit (8) heures.

à condition que la période d'heures supplémentaires de l'officier ne soit pas accolée à ses heures de travail prévues.

**31.02** Lorsque l'officier est rappelé pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées au paragraphe 31.01 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. le taux par kilomètre au taux normalement payé à l'officier lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'officier se déplace au moyen de sa propre voiture,  
ou
- b. les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

**31.03** L'officier 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 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 les heures supplémentaires. Le cas échéant, l'officier n'a pas droit à la rémunération minimale prévue à l'alinéa 31.01b).

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

**31.05** Le présent article ne s'applique pas :

- a. lorsque l'officier se présente à bord pour le départ du navire conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage ou par ailleurs fixée par le capitaine/commandant,  
ou
- b. si l'officier est sur la propriété de l'employeur au moment où il est avisé de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires,  
ou
- c. lorsque l'officier exerce des fonctions de sécurité,  
ou
- d. aux officiers qui occupent un poste désigné à l'appendice « G ».

## Article 32 : indemnité de présence

[Haut de la page](#)

**32.01** Si l'officier n'est pas prévenu avant le début de ses heures de travail prévues qu'il n'est pas tenu de se présenter au travail et qu'il s'y présente à l'heure fixée pour le début de son travail, l'officier a droit au plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. la rémunération au taux applicable de toutes les heures effectuées,  
ou
- b. la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

**32.02** Le présent article ne s'applique pas lorsque l'officier se présente à bord en vue du départ du navire conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage ou par ailleurs fixée par le capitaine/commandant et ne s'applique pas également aux officiers qui occupent un poste de

capitaine/commandant, de capitaine de bateau-drague ou de chef mécanicien sauf les officiers qui occupent un poste désigné de l'appendice « G ».

## Article 33 : fonctions de sécurité

[Haut de la page](#)

**33.01** Lorsque l'officier est tenu de demeurer à bord du navire comme responsable de la sécurité et de la sûreté afin de répondre à des situations pouvant mettre en danger le personnel, le navire ou l'équipement, il touche trois dixièmes (3/10) de son taux horaire régulier pour chaque demi (1/2) heure complète qu'il passe à exercer une fonction de sécurité, sauf que l'officier assujéti à l'appendice « I », touche un sixième (1/6) de son taux horaire régulier pour chaque demi (1/2) heure complète qu'il passe à exercer une fonction de sécurité. La rémunération gagnée en vertu du présent article est versée conformément à l'appendice « K », Rémunération du temps supplémentaire, paragraphes g), h) et i).

**33.02** Le présent article ne s'applique pas aux officiers qui occupent un poste désigné à l'appendice « G ».

**33.03** À compter de la signature de la convention collective et sous réserve des paragraphes 25.02 et 25.03, lorsqu'un officier est tenu d'exercer une fonction relative à la sécurité sur un navire qui n'est pas muni d'une cuisine et de logements, l'officier reçoit une indemnité de repas de six dollars (6 \$) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures de fonctions de sécurité continues.

## Article 34 : transformations techniques

[Haut de la page](#)

**34.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de transformations techniques, les services d'un officier ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'entente de réaménagement des effectifs du Conseil national mixte conclue par les parties s'appliquera. Les clauses suivantes s'appliqueront dans tous les autres cas.

**34.02** L'expression « transformations techniques » signifie :

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature sensiblement différente de ceux utilisés précédemment et susceptible d'entraîner des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des officiers;  
ou
- b. un changement important dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel et qui entraîne des changements importants dans la situation ou les conditions de travail des officiers.

**34.03** Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les officiers.

**34.04** Sauf en cas d'urgence, l'employeur convient de fournir à la Guilde un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours, de la mise en place ou de la mise en œuvre de transformations techniques.

**34.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 34.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des transformations;
- b. la ou les date(s) à laquelle/auxquelles l'employeur prévoit effectuer les transformations;
- c. le ou les lieu(x) concerné(s).

**34.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 34.04, l'employeur consulte la Guilde au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'officiers, des transformations techniques dont il est question audit alinéa. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a. le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des officiers susceptibles d'être touchés par les transformations;

- b. les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des officiers.

**34.07** Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'employeur décide qu'un officier doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais, à l'officier, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

## **Article 35 : administration de la paie** [Haut de la page](#)

**35.01** Sous réserve des dispositions du présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux officiers ne sont pas modifiées par la présente convention.

**35.02** L'officier a droit à une rémunération pour services rendus au taux précisé aux appendices « A », « B », « C » ou « D » pour le groupe, sous-groupe et le niveau stipulés dans son certificat de nomination.

### **35.03**

- a. Les taux de rémunération indiqués aux appendices « A », « B », « C », ou « D » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A », « B », « C », ou « D » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
  - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
  - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux officiers, aux anciens officiers ou, en cas de décès, à la succession des anciens officiers qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
  - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés

de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 35.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$);
- vi. pour permettre aux anciens officiers ou, en cas de décès, aux représentants des anciens officiers de toucher le paiement conformément à la clause b)(iii), l'employeur informe ces personnes, par courrier recommandé, à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai.

**35.04** Lorsque l'employeur exige de l'officier qu'il exécute les fonctions d'un niveau de classification supérieur à titre intérimaire pendant une période d'au moins un (1) jour ouvrable complet, il touche, pendant la période en question, une rémunération provisoire calculée à compter de la date où il commence à remplir ses fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur.

**35.05** Si, au cours de la durée de la présente convention, l'employeur établit et met en œuvre une nouvelle norme de classification, il doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de

l'application de la norme, négocier avec la Guilde les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des officiers au moment de leur transposition dans les nouveaux niveaux.

**35.06** La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les officiers à plein temps est de douze (12) mois et l'avancement est au taux suivant dans l'échelle de taux de rémunération.

**35.07** La date annuelle d'augmentation d'échelon de rémunération pour les officiers qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique, ont été nommés à un poste de l'unité de négociation est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour les officiers qui ont été nommés à un poste de l'unité de négociation avant le 1<sup>er</sup> septembre 1990 demeure la date anniversaire de leur dernière augmentation d'échelon de rémunération.

**35.08** L'employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires, rémunération provisoire et les autres primes dans les quatre (4) semaines suivant la fin du mois civil au cours duquel les heures ont été faites ou les primes méritées.

## **Article 36 : appréciation du rendement et dossier de l'officier**

[Haut de la page](#)

**36.01** Lorsqu'une appréciation officielle du rendement de l'officier est faite, l'officier 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.

**36.02** À la demande de la Guilde et avec le consentement de l'officier, l'employeur fournit à la Guilde, au niveau approprié, les raisons des mesures disciplinaires prises contre l'officier et la description des circonstances qui les ont entourées.

**36.03** L'employeur consent à ne pas produire comme preuve, à une audience concernant une mesure disciplinaire, un document du dossier de l'officier au sujet duquel ce dernier n'a pas été informé, soit au moment où il a été versé au dossier, soit au cours d'une période de temps raisonnable par la suite.

**36.04** Sur demande écrite de l'officier, un avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'officier 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. Cette période est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde.

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

## **Article 37 : sous-traitance**

[Haut de la page](#)

**37.01** L'employeur continue comme par le passé à faire tout ce qui est raisonnablement possible pour que les officiers qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance du travail continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

## **Article 38 : élèves-officiers de la garde côtière canadienne**

[Haut de la page](#)

**38.01** Sauf en ce qui concerne expressément l'appendice « E », les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux élèves officiers de la Garde côtière canadienne.

## **Article 39 : modification de la convention**

[Haut de la page](#)

**39.01** La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

## **Article 40 : indemnité de travail salissant**

[Haut de la page](#)

**40.01** Tout officier tenu :

- a. de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes,

ou

b. de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, y compris toute partie du système de vidange, qui obligent l'officier à être en contact avec des effluents, ou des éléments du système qui sont situés en aval du raccordement des installations et contiennent des effluents. Le système d'eaux usées n'est pas considéré comme faisant partie du système de vidange,

ou

c. de travailler sur le dessus de chaudières à vapeur sous pression,

ou

d. de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air. Le réservoir des eaux usées est considéré comme étant un réservoir d'eau aux fins de l'administration de l'alinéa 40.01d). Le travail sur les collecteurs d'échappement des moteurs Fairbanks-Morse à cylindres opposés (décalaminage) est considéré être l'équivalent du travail exécuté du côté du brasier dans les chambres de combustion,

ou

e. d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant,

ou

f. de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige l'officier à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant,

reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail effectuée.

**40.02** La surveillance ou l'inspection des tâches précisées aux paragraphes 40.01 a), b), c) et d) ne donnent pas droit à l'indemnité prévue à la clause 40.01.

**40.03** L'exécution des tâches susmentionnées doit être au préalable autorisée par le gestionnaire responsable.

## **Article 41 : uniformes et chaussures de sécurité** [Haut de la page](#)

**41.01** Conformément aux règlements du ministère, lorsque, en vertu de la politique de l'employeur, des vêtements sont fournis aux officiers ou lorsque l'employeur a désigné des postes où le port de chaussures de sécurité est obligatoire et que les officiers touchent une indemnité de chaussures de sécurité, ces officiers doivent porter les vêtements et les chaussures de sécurité lorsqu'ils sont en service.

## **Article 42 : ententes du Conseil national mixte** [Haut de la page](#)

**42.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

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

# **\*\*Article 43 : durée et renouvellement**

[Haut de la page](#)

**43.01** Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2026.

\*\*

**43.02** À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 21 décembre 2023.

## **Article 44 : déplacement**

[Haut de la page](#)

### **44.01 Frais de déplacement occasionnés par un congé ou un départ du service**

- a. Lorsque l'officier en service sur un navire qui est éloigné de son port d'attache :
  - i. est autorisé à prendre un congé en vertu des dispositions de l'article 20 : congé annuel payé, et/ou en congé annuel combiné à un congé compensateur ou du paragraphe 23.03 : congé de décès payé, ou s'en va en jours de relâche, l'employeur assume les frais de voyage de retour, au sens qu'il donne normalement à cette expression, du point de débarquement jusqu'au port d'attache du navire ou jusqu'au lieu de résidence habituel de l'officier, soit le moins élevé de ces deux (2) montants;
  - ii. cesse d'exercer ses fonctions pour cause de départ à la retraite, de mise en disponibilité ou de licenciement, l'employeur paye les frais de déplacement, au sens qu'il donne normalement à cette expression, du point de débarquement jusqu'au port d'engagement de l'officier ou à son lieu de résidence habituel, soit le moins élevé de ces deux (2) montants.
- b. Le paiement des frais de déplacement en vertu des dispositions du présent paragraphe est limité, dans toute année financière, aux frais d'un voyage relié au congé annuel et d'un voyage relié au congé de décès.

c. L'officier n'est pas réputé être en congé annuel au cours d'une période pour laquelle l'employeur paye ses frais de déplacement en vertu du sous-alinéa 44.01 a)(i), mais cette période est limitée à la durée normale du voyage, par le mode de transport autorisé par l'employeur, entre le point de débarquement et le port d'attache du navire ou le domicile habituel de l'officier, la durée la plus courte étant retenue.

**44.02** Lorsque le navire à bord duquel l'officier travaille est au radoub ou en réparation dans un port autre que son port d'attache et qu'il doit y rester au moins deux (2) jours avant ses jours de repos, ce qui empêche l'officier d'aller chez lui pendant ses jours de repos, on rembourse à l'officier les frais d'un appel interurbain numéro à numéro d'une durée de dix (10) minutes au tarif réduit quotidien. Le montant remboursé ne doit pas dépasser le coût d'un appel de fin de semaine de numéro à numéro d'une durée de dix (10) minutes entre l'endroit où le navire de l'officier est au radoub ou en réparation et le port d'attache dudit navire.

**44.03** Après sept (7) jours en mer, s'il n'est pas à son port d'attache, et tous les sept (7) jours par la suite, l'officier peut se servir, quand il n'est pas de quart et sous réserve des nécessités du service, des appareils téléphoniques du navire pour appeler chez lui. L'officier rembourse au Ministère les frais de l'appel téléphonique.

Original signé à Ottawa, le 1<sup>e</sup> jour du mois de mars 2024.

<b>Le Conseil du Trésor du Canada</b>	<b>La Guilde de la marine marchande du Canada</b>
Carole Bidal	Mark Boucher
Alain Cousineau	Joy Thomson
Karine Beauchamp	Bernard Talbot
Anthony Bone	Thomas Spindler
Joan Evans	Geoff Legge
Alex Grant	Danny Parmiter
Jean Ouellet	Tim Rooney
Jackie Proulx	Jonathan Whitson
Kimberly Pope	Alexandre Giffard
Denise Veber	Patrick Alguire
	Paul Bushell
	Wilf Geier
	Scott MacPherson
	Glenn May

**SO : Groupe officiers de navire, taux de rémunération horaire**

Les taux de rémunération ci-dessous entreront en vigueur aux dates indiquées.

**Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er avril 2017
- A) En vigueur à compter du 1er avril 2018
- B) En vigueur à compter du 1er avril 2019
- C) En vigueur à compter du 1er avril 2020
- D) En vigueur à compter du 1er avril 2021
- E) En vigueur à compter du 1er avril 2022
- X) En vigueur à compter du 1er avril 2022, rajustement salarial
- F) En vigueur à compter du 1er avril 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er avril 2023, rajustement du marché
- G) En vigueur à compter du 1er avril 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er avril 2024, rajustement salarial

**(Décision arbitrale du 21 décembre 2023)****Sous-groupe de la navigation maritime****SO-MAO-TO : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	26.04	26.95	27.88	28.87	29.89
<b>A) 1er avril 2018</b>	26.77	27.70	28.66	29.68	30.73
<b>B) 1er avril 2019</b>	27.36	28.31	29.29	30.33	31.41
<b>C) 1er avril 2020</b>	27.77	28.73	29.73	30.78	31.88
<b>D) 1er avril 2021</b>	28.19	29.16	30.18	31.24	32.36
<b>E) 1er avril 2022</b>	29.18	30.18	31.24	32.33	33.49
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	29.54	30.56	31.63	32.73	33.91
<b>F) 1er avril 2023</b>	30.43	31.48	32.58	33.71	34.93
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	31.65	32.74	33.88	35.06	36.33

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>G) 1er avril 2024</b>	32.28	33.39	34.56	35.76	37.06
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	32.36	33.47	34.65	35.85	37.15

### **SO-MAO-1 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>	<b>Échelon 5</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	27.97	28.97	29.98	31.02	32.12
<b>A) 1er avril 2018</b>	28.75	29.78	30.82	31.89	33.02
<b>B) 1er avril 2019</b>	29.38	30.44	31.50	32.59	33.75
<b>C) 1er avril 2020</b>	29.82	30.90	31.97	33.08	34.26
<b>D) 1er avril 2021</b>	30.27	31.36	32.45	33.58	34.77
<b>E) 1er avril 2022</b>	31.33	32.46	33.59	34.76	35.99
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	31.72	32.87	34.01	35.19	36.44
<b>F) 1er avril 2023</b>	32.67	33.86	35.03	36.25	37.53
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	33.98	35.21	36.43	37.70	39.03
<b>G) 1er avril 2024</b>	34.66	35.91	37.16	38.45	39.81
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	34.75	36.00	37.25	38.55	39.91

### **SO-MAO-2 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	31.86	32.98	34.15	35.35
<b>A) 1er avril 2018</b>	32.75	33.90	35.11	36.34
<b>B) 1er avril 2019</b>	33.47	34.65	35.88	37.14
<b>C) 1er avril 2020</b>	33.97	35.17	36.42	37.70
<b>D) 1er avril 2021</b>	34.48	35.70	36.97	38.27
<b>E) 1er avril 2022</b>	35.69	36.95	38.26	39.61
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	36.14	37.41	38.74	40.11
<b>F) 1er avril 2023</b>	37.22	38.53	39.90	41.31
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	38.71	40.07	41.50	42.96

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>G) 1er avril 2024</b>	39.48	40.87	42.33	43.82
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	39.58	40.97	42.44	43.93

### SO-MAO-3 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	33.02	34.53	35.73	36.99
<b>A) 1er avril 2018</b>	33.94	35.50	36.73	38.03
<b>B) 1er avril 2019</b>	34.69	36.28	37.54	38.87
<b>C) 1er avril 2020</b>	35.21	36.82	38.10	39.45
<b>D) 1er avril 2021</b>	35.74	37.37	38.67	40.04
<b>E) 1er avril 2022</b>	36.99	38.68	40.02	41.44
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	37.45	39.16	40.52	41.96
<b>F) 1er avril 2023</b>	38.57	40.33	41.74	43.22
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	40.11	41.94	43.41	44.95
<b>G) 1er avril 2024</b>	40.91	42.78	44.28	45.85
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	41.01	42.89	44.39	45.96

### SO-MAO-4 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	35.01	36.48	37.77	39.10
<b>A) 1er avril 2018</b>	35.99	37.50	38.83	40.19
<b>B) 1er avril 2019</b>	36.78	38.33	39.68	41.07
<b>C) 1er avril 2020</b>	37.33	38.90	40.28	41.69
<b>D) 1er avril 2021</b>	37.89	39.48	40.88	42.32
<b>E) 1er avril 2022</b>	39.22	40.86	42.31	43.80
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	39.71	41.37	42.84	44.35
<b>F) 1er avril 2023</b>	40.90	42.61	44.13	45.68
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	42.54	44.31	45.90	47.51
<b>G) 1er avril 2024</b>	43.39	45.20	46.82	48.46
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	43.50	45.31	46.94	48.58

**SO-MAO-5 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	37.28	38.83	40.19	41.59
<b>A) 1er avril 2018</b>	38.32	39.92	41.32	42.75
<b>B) 1er avril 2019</b>	39.16	40.80	42.23	43.69
<b>C) 1er avril 2020</b>	39.75	41.41	42.86	44.35
<b>D) 1er avril 2021</b>	40.35	42.03	43.50	45.02
<b>E) 1er avril 2022</b>	41.76	43.50	45.02	46.60
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	42.28	44.04	45.58	47.18
<b>F) 1er avril 2023</b>	43.55	45.36	46.95	48.60
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	45.29	47.17	48.83	50.54
<b>G) 1er avril 2024</b>	46.20	48.11	49.81	51.55
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	46.32	48.23	49.93	51.68

**SO-MAO-6 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	39.14	40.51	41.94	43.39
<b>A) 1er avril 2018</b>	40.24	41.64	43.11	44.60
<b>B) 1er avril 2019</b>	41.13	42.56	44.06	45.58
<b>C) 1er avril 2020</b>	41.75	43.20	44.72	46.26
<b>D) 1er avril 2021</b>	42.38	43.85	45.39	46.95
<b>E) 1er avril 2022</b>	43.86	45.38	46.98	48.59
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	44.41	45.95	47.57	49.20
<b>F) 1er avril 2023</b>	45.74	47.33	49.00	50.68
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	47.57	49.22	50.96	52.71
<b>G) 1er avril 2024</b>	48.52	50.20	51.98	53.76
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	48.64	50.33	52.11	53.89

**SO-MAO-7 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	40.62	42.04	43.52	45.05

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>A) 1er avril 2018</b>	41.76	43.22	44.74	46.31
<b>B) 1er avril 2019</b>	42.68	44.17	45.72	47.33
<b>C) 1er avril 2020</b>	43.32	44.83	46.41	48.04
<b>D) 1er avril 2021</b>	43.97	45.50	47.11	48.76
<b>E) 1er avril 2022</b>	45.51	47.09	48.76	50.47
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	46.08	47.68	49.37	51.10
<b>F) 1er avril 2023</b>	47.46	49.11	50.85	52.63
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	49.36	51.07	52.88	54.74
<b>G) 1er avril 2024</b>	50.35	52.09	53.94	55.83
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	50.48	52.22	54.07	55.97

### **SO-MAO-8 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	42.74	44.24	45.79	47.39
<b>A) 1er avril 2018</b>	43.94	45.48	47.07	48.72
<b>B) 1er avril 2019</b>	44.91	46.48	48.11	49.79
<b>C) 1er avril 2020</b>	45.58	47.18	48.83	50.54
<b>D) 1er avril 2021</b>	46.26	47.89	49.56	51.30
<b>E) 1er avril 2022</b>	47.88	49.57	51.29	53.10
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	48.48	50.19	51.93	53.76
<b>F) 1er avril 2023</b>	49.93	51.70	53.49	55.37
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	51.93	53.77	55.63	57.58
<b>G) 1er avril 2024</b>	52.97	54.85	56.74	58.73
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	53.10	54.99	56.88	58.88

### **SO-MAO-9 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	46.01	47.63	49.29	51.02
<b>A) 1er avril 2018</b>	47.30	48.96	50.67	52.45
<b>B) 1er avril 2019</b>	48.34	50.04	51.78	53.60

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>C) 1er avril 2020</b>	49.07	50.79	52.56	54.40
<b>D) 1er avril 2021</b>	49.81	51.55	53.35	55.22
<b>E) 1er avril 2022</b>	51.55	53.35	55.22	57.15
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	52.19	54.02	55.91	57.86
<b>F) 1er avril 2023</b>	53.76	55.64	57.59	59.60
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	55.91	57.87	59.89	61.98
<b>G) 1er avril 2024</b>	57.03	59.03	61.09	63.22
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	57.17	59.18	61.24	63.38

### **SO-MAO-10 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	50.16	51.90	53.74	55.60
<b>A) 1er avril 2018</b>	51.56	53.35	55.24	57.16
<b>B) 1er avril 2019</b>	52.69	54.52	56.46	58.42
<b>C) 1er avril 2020</b>	53.48	55.34	57.31	59.30
<b>D) 1er avril 2021</b>	54.28	56.17	58.17	60.19
<b>E) 1er avril 2022</b>	56.18	58.14	60.21	62.30
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	56.88	58.87	60.96	63.08
<b>F) 1er avril 2023</b>	58.59	60.64	62.79	64.97
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	60.93	63.07	65.30	67.57
<b>G) 1er avril 2024</b>	62.15	64.33	66.61	68.92
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	62.31	64.49	66.78	69.09

### **SO-MAO-11 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	55.23	57.15	59.18	61.24
<b>A) 1er avril 2018</b>	56.78	58.75	60.84	62.95
<b>B) 1er avril 2019</b>	58.03	60.04	62.18	64.33
<b>C) 1er avril 2020</b>	58.90	60.94	63.11	65.29
<b>D) 1er avril 2021</b>	59.78	61.85	64.06	66.27

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
E) 1er avril 2022	61.87	64.01	66.30	68.59
X) 1er avril 2022 : rajustement salarial	62.64	64.81	67.13	69.45
F) 1er avril 2023	64.52	66.75	69.14	71.53
Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché	67.10	69.42	71.91	74.39
G) 1er avril 2024	68.44	70.81	73.35	75.88
Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial	68.61	70.99	73.53	76.07

### SO-MAO-12 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er avril 2017	60.20	62.31	64.47	66.75
A) 1er avril 2018	61.89	64.05	66.28	68.62
B) 1er avril 2019	63.25	65.46	67.74	70.13
C) 1er avril 2020	64.20	66.44	68.76	71.18
D) 1er avril 2021	65.16	67.44	69.79	72.25
E) 1er avril 2022	67.44	69.80	72.23	74.78
X) 1er avril 2022 : rajustement salarial	68.28	70.67	73.13	75.71
F) 1er avril 2023	70.33	72.79	75.32	77.98
Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché	73.14	75.70	78.33	81.10
G) 1er avril 2024	74.60	77.21	79.90	82.72
Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial	74.79	77.40	80.10	82.93

**Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement:**

- a. Les augmentations de la première année (2018) (c'est-à-dire, « A »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,80 des taux du 1er avril 2017.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2019) (c'est-à-dire, « B »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à

l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,20 pour une augmentation totale composée de 5,062 % des taux du 1er avril 2017.

- c. Les augmentations de la troisième année (2020) (c'est-à-dire, « C »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 1,50 pour une augmentation totale composée de 6,638% des taux du 1er avril 2017.
- d. Les augmentations de la quatrième année (2021) (c'est-à-dire, « D »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et de la troisième année plus l'augmentation économique de 3,00 , pour une augmentation totale composée de 8,237% des taux du 1er avril 2017.
- e. Les augmentations de la cinquième année (2022) (c'est-à-dire, « E » et « X »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et de la quatrième année plus l'augmentation économique de 3,50 et un rajustement salarial de 1,25 pour une augmentation totale composée de 13,426 des taux du 1er avril 2017.
- f. Les augmentations de la sixième année a. (2023, 1 avril-20 décembre) (c'est-à-dire, « F »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 3,00 pour une augmentation totale composée de 16,828% des taux du 1 avril 2017.
- g. Les augmentations de la sixième année b. (2023, 21 décembre-31 mars, 2024) (c'est-à-dire, « Y »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année et un rajustement du marché de 4,00 pour une augmentation totale composée de 21,502 des taux du 1er avril 2017.

**SO : Groupe officiers de navire, taux de rémunération horaire**

Les taux de rémunération ci-dessous entreront en vigueur aux dates indiquées.

**Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er avril 2017
- A) En vigueur à compter du 1er avril 2018
- B) En vigueur à compter du 1er avril 2019
- C) En vigueur à compter du 1er avril 2020
- D) En vigueur à compter du 1er avril 2021
- E) En vigueur à compter du 1er avril 2022
- X) En vigueur à compter du 1er avril 2022, rajustement salarial
- F) En vigueur à compter du 1er avril 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er avril 2023, rajustement du marché
- G) En vigueur à compter du 1er avril 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er avril 2024, rajustement salarial

**(Décision arbitrale du 21 décembre 2023)****Sous-groupe des installations flottantes****SO-FLP-1 : taux de rémunération horaire**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	30.35	31.42	32.52	33.64
<b>A) 1er avril 2018</b>	31.20	32.30	33.43	34.58
<b>B) 1er avril 2019</b>	31.89	33.01	34.17	35.34
<b>C) 1er avril 2020</b>	32.37	33.51	34.68	35.87
<b>D) 1er avril 2021</b>	32.86	34.01	35.20	36.41
<b>E) 1er avril 2022</b>	34.01	35.20	36.43	37.68
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	34.44	35.64	36.89	38.15
<b>F) 1er avril 2023</b>	35.47	36.71	38.00	39.29
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	36.89	38.18	39.52	40.86
<b>G) 1er avril 2024</b>	37.63	38.94	40.31	41.68

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	37.72	39.04	40.41	41.78

### SO-FLP-2 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	32.58	33.72	34.90	36.11
<b>A) 1er avril 2018</b>	33.49	34.66	35.88	37.12
<b>B) 1er avril 2019</b>	34.23	35.42	36.67	37.94
<b>C) 1er avril 2020</b>	34.74	35.95	37.22	38.51
<b>D) 1er avril 2021</b>	35.26	36.49	37.78	39.09
<b>E) 1er avril 2022</b>	36.49	37.77	39.10	40.46
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	36.95	38.24	39.59	40.97
<b>F) 1er avril 2023</b>	38.06	39.39	40.78	42.20
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	39.58	40.97	42.41	43.89
<b>G) 1er avril 2024</b>	40.37	41.79	43.26	44.77
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	40.47	41.89	43.37	44.88

### SO-FLP-3 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	35.04	36.29	37.55	38.86
<b>A) 1er avril 2018</b>	36.02	37.31	38.60	39.95
<b>B) 1er avril 2019</b>	36.81	38.13	39.45	40.83
<b>C) 1er avril 2020</b>	37.36	38.70	40.04	41.44
<b>D) 1er avril 2021</b>	37.92	39.28	40.64	42.06
<b>E) 1er avril 2022</b>	39.25	40.65	42.06	43.53
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	39.74	41.16	42.59	44.07
<b>F) 1er avril 2023</b>	40.93	42.39	43.87	45.39
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	42.57	44.09	45.62	47.21
<b>G) 1er avril 2024</b>	43.42	44.97	46.53	48.15
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	43.53	45.08	46.65	48.27

**SO-FLP-4 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	37.23	38.51	39.86	41.26
<b>A) 1er avril 2018</b>	38.27	39.59	40.98	42.42
<b>B) 1er avril 2019</b>	39.11	40.46	41.88	43.35
<b>C) 1er avril 2020</b>	39.70	41.07	42.51	44.00
<b>D) 1er avril 2021</b>	40.30	41.69	43.15	44.66
<b>E) 1er avril 2022</b>	41.71	43.15	44.66	46.22
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	42.23	43.69	45.22	46.80
<b>F) 1er avril 2023</b>	43.50	45.00	46.58	48.20
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	45.24	46.80	48.44	50.13
<b>G) 1er avril 2024</b>	46.14	47.74	49.41	51.13
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	46.26	47.86	49.53	51.26

**SO-FLP-5 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	39.83	41.24	42.68	44.18
<b>A) 1er avril 2018</b>	40.95	42.39	43.88	45.42
<b>B) 1er avril 2019</b>	41.85	43.32	44.85	46.42
<b>C) 1er avril 2020</b>	42.48	43.97	45.52	47.12
<b>D) 1er avril 2021</b>	43.12	44.63	46.20	47.83
<b>E) 1er avril 2022</b>	44.63	46.19	47.82	49.50
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	45.19	46.77	48.42	50.12
<b>F) 1er avril 2023</b>	46.55	48.17	49.87	51.62
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	48.41	50.10	51.86	53.68
<b>G) 1er avril 2024</b>	49.38	51.10	52.90	54.75
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	49.50	51.23	53.03	54.89

**SO-FLP-6 : taux de rémunération horaire**

<b>En vigueur</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2</b>	<b>Échelon 3</b>	<b>Échelon 4</b>
<b>\$) 1er avril 2017</b>	42.40	43.87	45.40	47.00

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
A) 1er avril 2018	43.59	45.10	46.67	48.32
B) 1er avril 2019	44.55	46.09	47.70	49.38
C) 1er avril 2020	45.22	46.78	48.42	50.12
D) 1er avril 2021	45.90	47.48	49.15	50.87
E) 1er avril 2022	47.51	49.14	50.87	52.65
X) 1er avril 2022 : rajustement salarial	48.10	49.75	51.51	53.31
F) 1er avril 2023	49.54	51.24	53.06	54.91
Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché	51.52	53.29	55.18	57.11
G) 1er avril 2024	52.55	54.36	56.28	58.25
Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial	52.68	54.50	56.42	58.40

#### SO-FLP-7 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er avril 2017	44.92	46.48	48.10	49.80
A) 1er avril 2018	46.18	47.78	49.45	51.19
B) 1er avril 2019	47.20	48.83	50.54	52.32
C) 1er avril 2020	47.91	49.56	51.30	53.10
D) 1er avril 2021	48.63	50.30	52.07	53.90
E) 1er avril 2022	50.33	52.06	53.89	55.79
X) 1er avril 2022 : rajustement salarial	50.96	52.71	54.56	56.49
F) 1er avril 2023	52.49	54.29	56.20	58.18
Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché	54.59	56.46	58.45	60.51
G) 1er avril 2024	55.68	57.59	59.62	61.72
Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial	55.82	57.73	59.77	61.87

**Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement:**

- a. Les augmentations de la première année (2018) (c'est-à-dire, « A »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,80 des taux du 1er avril 2017.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2019) (c'est-à-dire, « B »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,20 pour une augmentation totale composée de 5,062 des taux du 1er avril 2017.
- c. Les augmentations de la troisième année (2020) (c'est-à-dire, « C »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 1,50 pour une augmentation totale composée de 6,638% des taux du 1er avril 2017.
- d. Les augmentations de la quatrième année (2021) (c'est-à-dire, « D »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et de la troisième année plus l'augmentation économique de 3,00 , pour une augmentation totale composée de 8,237% des taux du 1er avril 2017.
- e. Les augmentations de la cinquième année (2022) (c'est-à-dire, « E » et « X »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et de la quatrième année plus l'augmentation économique de 3,50 et un rajustement salarial de 1,25 pour une augmentation totale composée de 13,426 des taux du 1er avril 2017.
- f. Les augmentations de la sixième année a. (2023, 1 avril-20 décembre) (c'est-à-dire, « F »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 3,00 pour une augmentation totale composée de 16,828% des taux du 1 avril 2017.
- g. Les augmentations de la sixième année b. (2023, 21 décembre-31 mars, 2024) (c'est-à-dire, « Y »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année et un rajustement du marché de 4,00 pour une augmentation totale composée de 21,502 des taux du 1er avril 2017.

**SO : Groupe officiers de navire, taux de rémunération horaire**

Les taux de rémunération ci-dessous entreront en vigueur aux dates indiquées.

**Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er avril 2017
- A) En vigueur à compter du 1er avril 2018
- B) En vigueur à compter du 1er avril 2019
- C) En vigueur à compter du 1er avril 2020
- D) En vigueur à compter du 1er avril 2021
- E) En vigueur à compter du 1er avril 2022
- X) En vigueur à compter du 1er avril 2022, rajustement salarial
- F) En vigueur à compter du 1er avril 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er avril 2023, rajustement du marché
- G) En vigueur à compter du 1er avril 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er avril 2024, rajustement salarial

**(Décision arbitrale du 21 décembre 2023)****Sous-groupe radio****SO-RAD-1 : taux de rémunération horaire**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	32.30	33.43	34.61	35.82
<b>A) 1er avril 2018</b>	33.20	34.37	35.58	36.82
<b>B) 1er avril 2019</b>	33.93	35.13	36.36	37.63
<b>C) 1er avril 2020</b>	34.44	35.66	36.91	38.19
<b>D) 1er avril 2021</b>	34.96	36.19	37.46	38.76
<b>E) 1er avril 2022</b>	36.18	37.46	38.77	40.12
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	36.63	37.93	39.25	40.62
<b>F) 1er avril 2023</b>	37.73	39.07	40.43	41.84
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	39.24	40.63	42.05	43.51
<b>G) 1er avril 2024</b>	40.02	41.44	42.89	44.38

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	40.12	41.54	43.00	44.49

### SO-RAD-2 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	34.14	35.32	36.57	37.84
<b>A) 1er avril 2018</b>	35.10	36.31	37.59	38.90
<b>B) 1er avril 2019</b>	35.87	37.11	38.42	39.76
<b>C) 1er avril 2020</b>	36.41	37.67	39.00	40.36
<b>D) 1er avril 2021</b>	36.96	38.24	39.59	40.97
<b>E) 1er avril 2022</b>	38.25	39.58	40.98	42.40
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	38.73	40.07	41.49	42.93
<b>F) 1er avril 2023</b>	39.89	41.27	42.73	44.22
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	41.49	42.92	44.44	45.99
<b>G) 1er avril 2024</b>	42.32	43.78	45.33	46.91
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	42.43	43.89	45.44	47.03

### SO-RAD-3 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<b>\$) 1er avril 2017</b>	35.82	37.05	38.35	39.69
<b>A) 1er avril 2018</b>	36.82	38.09	39.42	40.80
<b>B) 1er avril 2019</b>	37.63	38.93	40.29	41.70
<b>C) 1er avril 2020</b>	38.19	39.51	40.89	42.33
<b>D) 1er avril 2021</b>	38.76	40.10	41.50	42.96
<b>E) 1er avril 2022</b>	40.12	41.50	42.95	44.46
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	40.62	42.02	43.49	45.02
<b>F) 1er avril 2023</b>	41.84	43.28	44.79	46.37
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	43.51	45.01	46.58	48.22
<b>G) 1er avril 2024</b>	44.38	45.91	47.51	49.18
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	44.49	46.02	47.63	49.30

**Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement:**

- a. Les augmentations de la première année (2018) (c'est-à-dire, « A »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,80 des taux du 1er avril 2017.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2019) (c'est-à-dire, « B »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,20 pour une augmentation totale composée de 5,062 des taux du 1er avril 2017.
- c. Les augmentations de la troisième année (2020) (c'est-à-dire, « C »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 1,50 pour une augmentation totale composée de 6,638% des taux du 1er avril 2017.
- d. Les augmentations de la quatrième année (2021) (c'est-à-dire, « D »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et de la troisième année plus l'augmentation économique de 3,00 , pour une augmentation totale composée de 8,237% des taux du 1er avril 2017.
- e. Les augmentations de la cinquième année (2022) (c'est-à-dire, « E » et « X »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et de la quatrième année plus l'augmentation économique de 3,50 et un rajustement salarial de 1,25 pour une augmentation totale composée de 13,426 des taux du 1er avril 2017.
- f. Les augmentations de la sixième année a. (2023, 1 avril-20 décembre) (c'est-à-dire, « F »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 3,00 pour une augmentation totale composée de 16,828% des taux du 1 avril 2017.

g. Les augmentations de la sixième année b. (2023, 21 décembre-31 mars, 2024) (c'est-à-dire, « Y »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année et un rajustement du marché de 4,00 pour une augmentation totale composée de 21,502 des taux du 1er avril 2017.

## **\*\*Appendice « D »**

[Haut de la page](#)

### **SO : Groupe officiers de navire, taux de rémunération**

Les taux de rémunération ci-dessous entreront en vigueur aux dates indiquées.

#### **Légende**

- \$) En vigueur à compter du 1er avril 2017
- A) En vigueur à compter du 1er avril 2018
- B) En vigueur à compter du 1er avril 2019
- C) En vigueur à compter du 1er avril 2020
- D) En vigueur à compter du 1er avril 2021
- E) En vigueur à compter du 1er avril 2022
- X) En vigueur à compter du 1er avril 2022, rajustement salarial
- F) En vigueur à compter du 1er avril 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er avril 2023, rajustement du marché
- G) En vigueur à compter du 1er avril 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er avril 2024, rajustement salarial

#### **(Décision arbitrale du 21 décembre 2023)**

#### **Sous-groupe des instructeurs**

#### **SO-INS-1 : taux de rémunération annuels**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>\$) 1er avril 2017</b>	88 516	92 057	95 735	99 566	103 547	107 694	112 000	11
<b>A) 1er avril 2018</b>	90 994	94 635	98 416	102 354	106 446	110 709	115 136	11

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>B) 1er avril 2019</b>	92 996	96 717	100 581	104 606	108 788	113 145	117 669	12
<b>C) 1er avril 2020</b>	94 391	98 168	102 090	106 175	110 420	114 842	119 434	12
<b>D) 1er avril 2021</b>	95 807	99 641	103 621	107 768	112 076	116 565	121 226	12
<b>E) 1er avril 2022</b>	99 160	103 128	107 248	111 540	115 999	120 645	125 469	13
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	100 400	104 417	108 589	112 934	117 449	122 153	127 037	13
<b>F) 1er avril 2023</b>	103 412	107 550	111 847	116 322	120 972	125 818	130 848	13
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	107 548	111 852	116 321	120 975	125 811	130 851	136 082	14
<b>G) 1er avril 2024</b>	109 699	114 089	118 647	123 395	128 327	133 468	138 804	14
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	109 973	114 374	118 944	123 703	128 648	133 802	139 151	14

### SO-INS-1 : taux de rémunération hebdomadaires

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>\$) 1er avril 2017</b>	1696.49	1764.36	1834.85	1908.27	1984.57	2064.05	2146.58	22
<b>A) 1er avril 2018</b>	1743.98	1813.76	1886.23	1961.71	2040.13	2121.84	2206.69	22
<b>B) 1er avril 2019</b>	1782.35	1853.67	1927.73	2004.87	2085.02	2168.53	2255.23	23
<b>C) 1er avril 2020</b>	1809.09	1881.48	1956.65	2034.94	2116.30	2201.05	2289.06	23
<b>D) 1er avril 2021</b>	1836.23	1909.71	1985.99	2065.47	2148.04	2234.07	2323.41	24

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>E) 1er avril 2022</b>	1900.49	1976.54	2055.50	2137.76	2223.23	2312.27	2404.73	25
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	1924.26	2001.25	2081.21	2164.48	2251.02	2341.17	2434.78	25
<b>F) 1er avril 2023</b>	1981.98	2061.29	2143.65	2229.42	2318.54	2411.42	2507.82	26
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	2061.25	2143.74	2229.40	2318.59	2411.28	2507.88	2608.13	27
<b>G) 1er avril 2024</b>	2102.48	2186.62	2273.98	2364.98	2459.50	2558.03	2660.30	27
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	2107.73	2192.08	2279.67	2370.88	2465.65	2564.44	2666.95	27

### SO-INS-1 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>\$) 1er avril 2017</b>	42.41	44.11	45.87	47.71	49.61	51.60	53.66	
<b>A) 1er avril 2018</b>	43.60	45.34	47.16	49.04	51.00	53.05	55.17	
<b>B) 1er avril 2019</b>	44.56	46.34	48.19	50.12	52.13	54.21	56.38	
<b>C) 1er avril 2020</b>	45.23	47.04	48.92	50.87	52.91	55.03	57.23	
<b>D) 1er avril 2021</b>	45.91	47.74	49.65	51.64	53.70	55.85	58.09	
<b>E) 1er avril 2022</b>	47.51	49.41	51.39	53.44	55.58	57.81	60.12	
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	48.11	50.03	52.03	54.11	56.28	58.53	60.87	

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>F) 1er avril 2023</b>	49.55	51.53	53.59	55.74	57.96	60.29	62.70	
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	51.53	53.59	55.74	57.96	60.28	62.70	65.20	
<b>G) 1er avril 2024</b>	52.56	54.67	56.85	59.12	61.49	63.95	66.51	
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	52.69	54.80	56.99	59.27	61.64	64.11	66.67	

### SO-INS-2 : taux de rémunération annuels

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>\$) 1er avril 2017</b>	95 772	99 600	103 585	107 728	112 037	116 514	121 177	12
<b>A) 1er avril 2018</b>	98 454	102 389	106 485	110 744	115 174	119 776	124 570	12
<b>B) 1er avril 2019</b>	100 620	104 642	108 828	113 180	117 708	122 411	127 311	13
<b>C) 1er avril 2020</b>	102 129	106 212	110 460	114 878	119 474	124 247	129 221	13
<b>D) 1er avril 2021</b>	103 661	107 805	112 117	116 601	121 266	126 111	131 159	13
<b>E) 1er avril 2022</b>	107 289	111 578	116 041	120 682	125 510	130 525	135 750	14
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	108 630	112 973	117 492	122 191	127 079	132 157	137 447	14
<b>F) 1er avril 2023</b>	111 889	116 362	121 017	125 857	130 891	136 122	141 570	14

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	116 365	121 016	125 858	130 891	136 127	141 567	147 233	15
<b>G) 1er avril 2024</b>	118 692	123 436	128 375	133 509	138 850	144 398	150 178	15
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	118 989	123 745	128 696	133 843	139 197	144 759	150 553	15

### SO-INS-2 : taux de rémunération hebdomadaires

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>\$) 1er avril 2017</b>	1835.56	1908.92	1985.30	2064.70	2147.29	2233.10	2322.47	24
<b>A) 1er avril 2018</b>	1886.96	1962.38	2040.88	2122.51	2207.41	2295.61	2387.50	24
<b>B) 1er avril 2019</b>	1928.47	2005.56	2085.79	2169.20	2255.98	2346.12	2440.03	25
<b>C) 1er avril 2020</b>	1957.39	2035.65	2117.07	2201.74	2289.83	2381.31	2476.64	25
<b>D) 1er avril 2021</b>	1986.76	2066.18	2148.82	2234.76	2324.17	2417.03	2513.78	26
<b>E) 1er avril 2022</b>	2056.29	2138.49	2224.03	2312.98	2405.51	2501.63	2601.77	27
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	2081.99	2165.23	2251.84	2341.90	2435.58	2532.91	2634.30	27
<b>F) 1er avril 2023</b>	2144.45	2230.18	2319.40	2412.16	2508.64	2608.90	2713.32	28
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	2230.24	2319.38	2412.18	2508.64	2609.00	2713.26	2821.85	29

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>G) 1er avril 2024</b>	2274.84	2365.76	2460.42	2558.82	2661.19	2767.52	2878.30	29
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	2280.53	2371.68	2466.57	2565.22	2667.84	2774.44	2885.48	30

### SO-INS-2 : taux de rémunération horaire

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Éche
<b>\$) 1er avril 2017</b>	45.89	47.72	49.63	51.62	53.68	55.83	58.06	
<b>A) 1er avril 2018</b>	47.17	49.06	51.02	53.06	55.19	57.39	59.69	
<b>B) 1er avril 2019</b>	48.21	50.14	52.14	54.23	56.40	58.65	61.00	
<b>C) 1er avril 2020</b>	48.93	50.89	52.93	55.04	57.25	59.53	61.92	
<b>D) 1er avril 2021</b>	49.67	51.65	53.72	55.87	58.10	60.43	62.84	
<b>E) 1er avril 2022</b>	51.41	53.46	55.60	57.82	60.14	62.54	65.04	
<b>X) 1er avril 2022 : rajustement salarial</b>	52.05	54.13	56.30	58.55	60.89	63.32	65.86	
<b>F) 1er avril 2023</b>	53.61	55.75	57.99	60.30	62.72	65.22	67.83	
<b>Y) 21 décembre 2023 : rajustement du marché</b>	55.76	57.98	60.30	62.72	65.23	67.83	70.55	
<b>G) 1er avril 2024</b>	56.87	59.14	61.51	63.97	66.53	69.19	71.96	
<b>Z) 1er avril 2024 : rajustement salarial</b>	57.01	59.29	61.66	64.13	66.70	69.36	72.14	

**Les taux de rémunération seront modifiés dans les quatre-vingt-dix jours (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la décision arbitrale. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées sous forme de paiements forfaitaires. Spécifiquement:**

- a. Les augmentations de la première année (2018) (c'est-à-dire, « A »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,80 des taux du 1er avril 2017.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2019) (c'est-à-dire, « B »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,20 pour une augmentation totale composée de 5,062 des taux du 1er avril 2017.
- c. Les augmentations de la troisième année (2020) (c'est-à-dire, « C »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première et de la deuxième année plus l'augmentation économique de 1,50 pour une augmentation totale composée de 6,638% des taux du 1er avril 2017.
- d. Les augmentations de la quatrième année (2021) (c'est-à-dire, « D »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième et de la troisième année plus l'augmentation économique de 3,00 , pour une augmentation totale composée de 8,237% des taux du 1er avril 2017.
- e. Les augmentations de la cinquième année (2022) (c'est-à-dire, « E » et « X »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième et de la quatrième année plus l'augmentation économique de 3,50 et un rajustement salarial de 1,25 pour une augmentation totale composée de 13,426 des taux du 1er avril 2017.
- f. Les augmentations de la sixième année a. (2023, 1 avril-20 décembre) (c'est-à-dire, « F »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième et cinquième année plus l'augmentation économique de 3,00 pour une augmentation totale composée de 16,828% des taux du 1 avril 2017.

g. Les augmentations de la sixième année b. (2023, 21 décembre-31 mars, 2024) (c'est-à-dire, « Y »): versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de la première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième année et un rajustement du marché de 4,00 pour une augmentation totale composée de 21,502 des taux du 1er avril 2017.

Les taux de rémunération hebdomadaires et horaire ont été établis d'après les taux annuels et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paie.

## **\*\*Appendice « E »**

[Haut de la page](#)

### **Élèves-officiers de la garde côtière canadienne**

1. Les dispositions de l'article 10 : précompte des cotisations, de l'article 11 : représentants des officiers, de l'article 13 : information, de l'article 14 : information destinée aux officiers, de l'article 15 : espace sur panneaux d'affichage, de l'article 18 : procédure de règlement des griefs, de l'article 22 : congé de maladie payé, de l'article 26 : sécurité et hygiène, lorsqu'un élève-officier travaille sur un navire pendant sa période de formation en mer, et de l'article 28 : sinistre maritime, de la convention collective des officiers de navire signée le 26 juin 1991 s'appliquent aux élèves-officiers de la Garde côtière canadienne.
2. Les élèves-officiers de la Garde côtière canadienne continueront de recevoir les repas et le logement, soit en espèces ou en nature, conformément à la politique de l'employeur en vigueur à cette date.
3. Les élèves-officiers de la Garde côtière canadienne acquerront des congés annuels à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois; ces congés annuels peuvent être accordés par l'employeur à tout moment pendant l'année scolaire au cours de laquelle ils ont été acquis ou pendant l'été qui suit immédiatement. En outre, un élève-officier peut se voir accorder jusqu'à deux (2) jours supplémentaires par année aux fins de déplacement, et ses frais réels et raisonnables de déplacement aller-retour pour un voyage par année de son lieu de travail au lieu de sa résidence permanente peuvent lui être remboursés, moins vingt-cinq dollars (25 \$).

4. La Guilde reconnaît que, conformément au contrat conclu entre Sa Majesté le Roi et chaque élève-officier, un élève-officier doit compléter sa formation au Collège de la Garde côtière canadienne et demeurer au service de Sa Majesté pour une période minimale de quatre (4) ans après avoir reçu son grade du collège. Si un élève-officier abandonnait le programme de formation ou était renvoyé ou ne respectait pas son engagement de servir pendant quatre (4) ans après avoir reçu son grade, on peut exiger qu'il rembourse le montant total de l'allocation mensuelle qu'il a reçue moins l'allocation qu'il a reçue au cours des six (6) premiers mois de la période de formation, ou tout montant inférieur que peut déterminer Sa Majesté.

\*\*

5. Un élève-officier reçoit l'indemnité de formation indiquée ci-dessous :

**Indemnité mensuelle (en dollars)**

<b>Durée</b>	<b>1er avril 2013</b>	<b>À compter du 21er décembre 2023 (décision arbitrale)</b>
<b>1re période (1er août au 30 juin)</b>	375	800
<b>2e période (1er juillet au 30 juin)</b>	443	800
<b>3e période (1er juillet au 30 juin)</b>	511	800
<b>4e période (1er juillet au 30 juin)</b>	581	800

6. Lorsqu'un élève-officier entreprend sa formation en mer, il reçoit, en plus de l'indemnité mentionnée au paragraphe 5 ci-dessus, une indemnité mensuelle de formation en mer, telle qu'indiquée ci-dessous.

\*\*

**Indemnité mensuelle de formation en mer (en dollars)**

<b>Durée</b>	<b>1er avril 2013</b>	<b>À compter du 21er décembre 2023 (décision arbitrale)</b>
<b>1re période de formation en mer</b>	1 127	1 551,81

Durée	1er avril 2013	À compter du 21er décembre 2023 (décision arbitrale)
2e période de formation en mer	1602	2 205,85

La présente indemnité mensuelle de formation en mer sera répartie de façon proportionnelle sur la base de jours civils si la période de formation en mer ne débute pas au début ou ne se termine pas à la fin d'un mois civil. La présente indemnité mensuelle de formation en mer est répartie de façon proportionnelle sur la base de jours civils si l'élève-officier prend des congés payés ou non.

L'indemnité de formation en mer tient compte du fait que les élèves-officiers qui reçoivent une formation en mer sont tenus d'accomplir des tâches d'ordre pratique durant les heures normales et en dehors de celles-ci.

## Appendice « F »

[Haut de la page](#)

### Indemnités spéciales

L'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada conviennent que l'officier qui a suivi une formation spécialisée et qui possède en conséquence des qualifications spéciales a droit aux indemnités suivantes s'il se conforme aux critères qui y sont rattachés.

#### Indemnité de spécialiste en sauvetage

À compter du 1er avril 2013, l'officier qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de cent trente-six dollars (136 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

**(Décision arbitrale : à compter du 1er avril 2013)**

#### Indemnité pour application de la *Loi sur les pêches*

L'officier qui a suivi la formation exigée pour assurer l'application de la *Loi sur les pêches* touche une indemnité mensuelle de trois cent six dollars (306 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il

est affecté à un poste en mer où l'employeur peut lui demander de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.

**(Décision arbitrale : à compter du 1er avril 2013)**

### **Indemnité pour abordage armé**

L'officier qualifié touche une indemnité mensuelle de cent quatre-vingt-quatre dollars (184 \$) chaque mois au cours duquel il est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'employeur peut demander à l'officier de participer à un abordage armé.

**(Décision arbitrale : à compter du 1er avril 2013)**

### **Indemnité de plongée**

L'officier qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires touche une indemnité annuelle de huit cent cinquante-huit dollars (858 \$). La présente indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'officier.

**(Décision arbitrale : à compter du 1er avril 2013)**

### **Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire**

Les officiers de navires qui travaillent à BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membres de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante-six dollars (156 \$).

**(Décision arbitrale : à compter du 1er avril 2013)**

### **Généralités**

1. L'officier doit rester qualifié en permanence.
2. Ces indemnités sont prises en compte dans le calcul de la paye aux fins de l'article 29 : indemnité de départ.

## **Indemnité de responsabilités supplémentaires**

La présente indemnité est versée aux officiers désignés dans le présent appendice en reconnaissance des responsabilités additionnelles qu'ils assument dans l'exercice des fonctions habituelles de leur poste. Elle reconnaît également que, nonobstant les dispositions de la présente convention concernant la durée du travail et les heures supplémentaires, les heures normales de travail pour les officiers visés par le présent appendice vont au-delà de ce qui est décrit dans les dispositions en question.

\*\*

1. L'officier qui occupe un poste de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des navires de la classe « C » ou d'une classe supérieure, ou de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des remorqueurs de classe « Glen » et des gros remorqueurs navals (GRN), et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles de classe « S » du ministère de la Défense nationale ou de pilote de port de la Défense nationale touche une indemnité de responsabilités supplémentaires calculée d'après le sous-groupe et le niveau mentionnés dans son certificat de nomination, comme suit :

### **Indemnité de responsabilités supplémentaires (en dollars)**

<b>Sous-groupe et niveau</b>	<b>1er avril 2013</b>	<b>À compter du 21er décembre 2023 (décision arbitrale)</b>
<b>SO-MAO-12</b>	17 587	21 984
<b>SO-MAO-11</b>	16 135	20 169
<b>SO-MAO-10</b>	14 654	18 318
<b>SO-MAO-9</b>	13 442	16 803
<b>SO-MAO-8</b>	12 490	15 613
<b>SO-MAO-7</b>	11 870	14 838
<b>SO-MAO-6</b>	11 433	14 291
<b>SO-MAO-5</b>	10 963	13 704

2. Dans le cas d'un changement touchant les opérations, l'employeur peut, après consultation, ajouter ou retrancher des navires du présent

appendice.

\*\*

3. La présente indemnité de responsabilités supplémentaires continuera d'être versée à l'officier affecté :

a. à terre aux fins de formation,

ou

b. à terre à des fins de développement de carrière (soit par l'entremise d'une affectation à niveau ou d'un intérimaire dans un poste SO).

L'officier continuera de recevoir l'indemnité pour une période maximale de trois cent soixante-cinq (365) jours civils consécutifs à partir du début des conditions énumérées à 3a) et 3b), et seulement si sa rémunération mensuelle de base pour le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions supplémentaires pour son poste d'attache.

4. L'officier qui est nommé à un poste dans une équipe régionale ou de relève a le droit de toucher la présente indemnité de responsabilités supplémentaires, selon les modalités décrites au paragraphe 1, pendant les périodes où il est de service sur un navire.

5. Nonobstant l'appendice « H », un officier qui travaille selon le système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche et qui touche une indemnité de responsabilités supplémentaires a le droit d'acquérir un jour de relâche calculé au prorata pour le travail accompli pendant les heures hors service prévues à son cycle de travail, à l'exception du temps consacré aux fonctions de rotation d'équipage.

6. L'indemnité de responsabilités supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), de l'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et de l'indemnité de départ (article 29).

7. La présente indemnité doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier.

## Système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche

Nous confirmons, par la présente, l'accord intervenu entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant l'exploitation de certains navires, ou d'autres situations où l'employeur juge souhaitable que le travail se poursuive de manière ininterrompue, faisant partie du système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche.

L'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour donner à l'officier la possibilité de décider de ne pas servir sur les navires qui fonctionnent selon un système d'accumulation des jours de relâche, si l'officier le demande par écrit.

Le nombre de navires faisant partie du système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche peut être modifié de temps à autre après consultation entre les parties.

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi :

### Jours de relâche

#### Généralités

a. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur utilisera les navires choisis faisant partie du système d'accumulation des jours de relâche. En vertu de ce système, tous les jours seront considérés comme des jours de travail et il n'y aura pas de jours de repos.

b. L'expression « **jour de relâche** » désigne un jour de repos rémunéré auquel un officier a droit du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours en fonction d'un système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche. Un jour de relâche est considéré faire partie du cycle de travail et, partant, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé.

L'officier est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout

changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours.

- c. La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.
- d. L'officier sera rémunéré au taux de rémunération annuel applicable indiqué aux appendices « A », « B » ou « C » de la convention collective des officiers de navire. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, l'officier sera rémunéré au taux de rémunération applicable indiqué aux appendices « A », « B » ou « C » de la convention collective des officiers de navire. Pour conserver son taux de rémunération, l'officier doit :
  - i. soit travailler,
  - ii. soit être en jour de relâche,
  - ou
  - iii. soit être en congé payé autorisé.

Si l'employé ne travaille pas et qu'il n'est ni en jour de relâche ni en congé autorisé payé, sa rémunération normale sera réduite d'un montant équivalant à son taux de rémunération un jour de relâche pour chaque jour d'absence, sauf si on a accordé à l'officier une avance sur ses crédits de jours de relâche.

- e. Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris comme jours de repos payés. Normalement, les jours de relâche sont rémunérés en argent dans les cas de cessation d'emploi ou de nomination permanente à un poste ne donnant pas lieu à une affectation sur un navire fonctionnant selon le système de jours de relâche, ou qui ne donne pas lieu à une affectation dans le même ministère ou la même région. Cependant, à la demande de l'officier et avec l'accord de l'employeur, les jours de relâche peuvent être convertis en congé compensateur.

Aux fins du paiement des jours de relâche acquis, un jour de relâche équivaut au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5).

## **Attribution anticipée des crédits de jours de relâche**

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder par anticipation des crédits de jours de relâche à un officier, sous réserve de la déduction de ces crédits anticipés des crédits de jours de relâche acquis par la suite.

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre les avances sur les sommes d'argent dues à l'officier.

### **Congé : interprétation**

Un congé de maladie payé ou un congé pour accident du travail ne peut être accordé que pendant les périodes de travail.

### **Exécution**

- a. Pour plus de clarté, le taux de rémunération d'un jour de relâche correspond à six (6) heures de rémunération.
- b. Les crédits de jours de relâche sont accumulés au taux de rémunération du sous-groupe et du niveau auquel ils ont été acquis.
- c. Les crédits de jours de relâche peuvent être calculés au prorata par rapport aux heures d'un jour normal de travail.
- d. Les jours de relâche déplacés par des périodes de congés annuels peuvent être rémunérés selon les directives de l'employeur. L'officier a l'option de convertir ses jours en espèces ou en congé compensateur. Les jours de relâche déplacés par des congés annuels sont rémunérés en espèces au taux de rémunération des jours de relâche multiplié par deux virgule zéro (2,0).
- e. L'officier qui se présente au travail sans qu'on l'ait prévenu de ne pas le faire et qui reste à terre en attendant de monter à bord du navire pour le changement d'équipe est considéré au travail et a droit aux repas et au logement conformément à l'article 25.
- f. S'il modifie la période hors service prévue, l'employeur rembourse à l'officier la partie non remboursable des contrats de voyage ou des réservations faites par l'officier pour la période en question, sous réserve de présentation des pièces justificatives exigées par l'employeur. L'officier fait tout son possible pour diminuer les pertes ainsi encourues et en fournit la preuve à l'employeur.

- g. À la demande de l'officier et avec l'accord de l'employeur, la rémunération acquise en vertu de l'article 21 : jours fériés désignés, peut être convertie en congé compensateur.
- h. L'officier ne peut accumuler plus de soixante-cinq (65) jours de relâche. S'il est tenu de travailler après avoir accumulé soixante-cinq (65) jours de relâche, l'officier touche, en plus de sa rémunération régulière et du facteur de relâche, l'équivalent en argent de un virgule cinq (1,5) jour de relâche pour chaque jour de travail passé la limite de soixante-cinq (65) jours.  
Ce paiement supplémentaire peut être annulé après accord entre l'employeur et la Guilde.
- i. Pour fins de calcul du temps supplémentaire ou autres avantages sociaux fondés sur une base horaire, le taux horaire est le taux approprié qui figure à l'appendice « A ». À compter du 1er avril 2010, pour fins de calcul du temps supplémentaire ou autres avantages sociaux fondés sur une base horaire, le taux horaire est le taux approprié qui figure à l'appendice « A ».

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

### **f. « jour »**

désigne, par rapport à un officier, la période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle l'officier est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe.

## **Article 20 : congé annuel payé**

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années de service continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins deux (2) semaines de rémunération ou à compter du 1er avril 2010, quatre-vingt-quatre (84) heures de rémunération.

Six (6) heures de congé annuel seront déduites pour chaque journée de congé annuel et aucun crédit de jour de relâche ne sera accumulé.

## **Article 21 : jours fériés désignés**

- a. Pour chaque jour férié désigné pendant lequel l'officier ne travaille pas, il touche sa rémunération normale pour cette journée plus

huit (8) heures de rémunération au tarif des heures normales et un jour de relâche est déduit de ses crédits de jours de relâche.

- b. Pour chaque jour férié pendant lequel l'officier est tenu de travailler et travaille effectivement :
  - i. il touche, en sus de sa rémunération normale et du facteur des jours de relâche, une somme équivalant à deux virgule cinq zéro (2,50) jours de relâche;
  - ii. il a le droit d'être rémunéré selon la clause ci-dessus concernant la rémunération des heures supplémentaires pour le travail effectué un jour désigné férié, en sus de douze (12) heures.
- c. Pour chaque jour férié désigné que l'officier est censé travailler, mais qu'on lui permet de prendre en congé, l'officier touche sa rémunération normale pour un jour de relâche et a droit à un crédit de jour de relâche pour la journée. Un crédit de jour de relâche n'est pas déduit de la réserve de l'officier à ce titre et l'officier n'a droit à aucune autre rémunération supplémentaire.

### **Article 22 : congé de maladie payé**

L'officier acquiert des crédits de congé de maladie aux termes de l'article 22 pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit au moins deux (2) semaines de rémunération.

### **Article 24 : temps de déplacement**

L'officier assujetti au présent appendice qui se déplace un jour de relâche conformément aux dispositions des clauses 24.02 et 24.03 de la convention collective est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires prévu au présent appendice pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de neuf (9) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

### **Article 25 : repas et logement**

Nonobstant les clauses 25.01, 25.02 et 25.03, mais sous réserve de la clause 25.06, lorsque l'officier est tenu par l'employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités liées au travail, l'employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de

rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces coûts dépassent les montants prévus aux clauses 25.01, 25.02 ou 25.03.

### **Article 29 : indemnité de départ**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2010, aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération de l'officier énoncé aux appendices « A », « B » ou « C », multiplié par quarante-deux (42), applicable à la classification figurant dans le certificat de nomination de l'officier.

### **Article 30 : durée du travail et heures supplémentaires**

- a. La rémunération des heures supplémentaires sera assujettie :
  - i. aux clauses 30.07 et 30.08 de la convention collective des officiers de navire; cependant, les alinéas 30.07c), 30.08b) et c) ne s'appliqueront pas;  
et
  - ii. l'officier a le droit d'être rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire; cependant, lorsque l'officier travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives sans avoir six (6) heures consécutives de repos, il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus de dix-huit (18) heures.
  - iii. L'officier est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire. L'officier est rémunéré à tarif double s'il fait plus de six (6) heures supplémentaires en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire.
- b. L'officier peut quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine ou du commandant.
- c. Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai d'une (1) heure.

## Navires sans quart

### Disponibilité

Lorsque l'employeur exige de l'officier qui travaille sur un navire sans quart qu'il soit en disponibilité durant la période hors service, l'officier est rémunéré à raison d'une (1) heure au tarif simple pour toute période de huit (8) heures ou partie de cette période pendant laquelle il doit être en disponibilité.

### Heures de travail

Les heures de travail sur un navire sans quart doivent être consécutives.

## Appendice « I »

[Haut de la page](#)

### Systeme par moyenne de quarante-deux (42) heures

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant l'exploitation des navires faisant partie du système par moyenne de quarante-deux (42) heures.

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi :

### Article 2 : interprétation et définitions

Par rapport aux officiers mentionnés à l'article 30a) et b) du présent appendice :

#### **f. « jour »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe.

#### **g. « jour de repos »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à l'heure désignée du changement d'équipe ou

immédiatement après un jour de repos précédent faisant partie d'une période ininterrompue de jours de repos consécutifs et contigus.

Par rapport aux officiers mentionnés à l'article 30c) du présent appendice :

**f. « jour »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à 0 heure.

**g. « jour de repos »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 0 heure.

**Article 20 : congé annuel payé**

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années d'emploi continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins quatre-vingt-quatre (84) heures de rémunération.

Un congé annuel ne peut être accordé que pour un jour de travail.

**Article 22 : congé de maladie payé**

Les heures de congé de maladie que l'officier a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre des heures, aux termes de l'article 22, par le facteur de un virgule quatre sept (1,47).

Si un officier quitte le groupe des officiers de navire ou cesse d'être assujéti au système d'exploitation du présent appendice, ses crédits seront convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule indiquée ci-dessus.

Un congé de maladie payé ne peut être accordé que pour un jour de travail normal.

Les congés de maladie payés sont accordés en heures, douze virgule deux huit (12,28) heures étant débitées pour chaque jour de congé de maladie.

Lorsqu'un officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour recouvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 22.05, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a. si l'officier attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,
  - i. pour une période maximale de deux cent dix (210) heures;
- b. dans tous les autres cas,
  - i. pour une période maximale de cent vingt-six (126) heures;

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'officier.

### **Article 25 : repas et logement**

Nonobstant les clauses 25.01, 25.02 et 25.03, mais sous réserve de la clause 25.06, lorsque l'officier est tenu par l'employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités liées au travail, l'employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces coûts dépassent les montants prévus aux clauses 25.01, 25.02 ou 25.03.

### **Article 29 : indemnité de départ**

Aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération d'un officier tel qu'établi aux appendices « A », « B », « C » et « D » multiplié par quarante-trois (43), applicable à la classification de l'officier tel qu'apparaissant dans le certificat de nomination.

### **Article 30 : durée du travail et heures supplémentaires**

#### **Durée du travail**

- a. Pour répondre aux nécessités du service, les horaires de travail peuvent être établis de telle sorte que les officiers travaillent en moyenne quarante-deux (42) heures par semaine.

- b. Sauf tel qu'établi en c) ci-dessous, les officiers ont droit à la rémunération à taux et demi (1 1/2) des heures de travail effectuées en sus d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine mais ne dépassant pas une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine.
- c. Les conditions suivantes s'appliquent aux officiers affectés aux bateaux-pompes ou aux patrouilles de sécurité du MDN ou au Centre de sauvetage de la Garde côtière.
  - i. Sous réserve de la clause 30.07, mais nonobstant toutes autres dispositions de la présente convention, les officiers ont le droit d'être rémunérés à taux et demi (1 1/2) pour les heures effectuées en sus d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine.
- d. Les officiers visés en a) et b) ci-dessus peuvent quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine/commandant.

Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai d'une (1) heure.

### **Rémunération des heures supplémentaires**

1. Lorsque l'officier est tenu de travailler continuellement, sans interruption au moins six (6) heures, il continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures travaillées, pourvu :
  - i. qu'il ait travaillé plus de vingt (20) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il travaille normalement douze (12) heures par jour;
2. L'officier assujetti à « Durée du travail » a) et b) ci-dessus a le droit d'être rémunéré à taux double (2) tous les deux (2) jours où il travaille, à partir du premier (1er) jour de travail, au cours de toute période ininterrompue de jours de repos consécutifs.

## **Appendice « J »**

[Haut de la page](#)

**Système de service d'attente moyenne de quarante-**

## **six virgule six (46,6) heures**

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant l'exploitation des navires faisant partie du système de service d'attente par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures.

Les navires de la classe 400 opérant sous le présent système ne seront pas placés sous aucun autre système sans l'accord mutuel des parties.

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi :

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

#### **f. « jour »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe.

#### **g. « jour de repos »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à l'heure désignée du changement d'équipe ou immédiatement après un jour de repos précédent faisant partie d'une période ininterrompue de jours de repos consécutifs et contigus.

### **Article 20 : congé annuel payé**

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années d'emploi continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins quatre-vingt-treize (93) heures de rémunération.

Un congé annuel payé ne peut être accordé que pour un jour de travail normal.

À compter du 1er avril 2010, les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire et le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspond à treize virgule trois (13,3) heures par jour.

## **Article 22 : congé de maladie payé**

L'officier acquiert des crédits de congé de maladie payé au rythme fixé à la clause 22.01 pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins quatre-vingt-treize (93) heures de rémunération.

Les heures de congé de maladie que l'officier a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre des heures, aux termes de l'article 22, par le facteur un virgule six deux sept cinq (1,6275).

Si un officier quitte le groupe des officiers de navire ou cesse d'être assujéti au système d'exploitation du présent appendice, ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule indiquée ci-dessus.

Un congé de maladie payé ne peut être accordé que pour un jour de travail normal.

Les congés de maladie payés sont accordés sur une base horaire et, pour les besoins de la rémunération, treize virgule trois (13,3) heures sont débitées pour chaque jour de congé de maladie.

Lorsqu'un officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour recouvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 22.05, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a. si l'officier attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail
  - i. pour une période maximale de deux cent trente-trois (233) heures;
- b. dans tous les autres cas,
  - i. pour une période maximale de cent quarante (140) heures,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'officier.

## **Article 25 : repas et logement**

Nonobstant les clauses 25.01, 25.02 et 25.03, mais sous réserve de la clause 25.06, lorsque l'officier est tenu par l'employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités liées au travail, l'employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces coûts dépassent les montants prévus aux clauses 25.01, 25.02 ou 25.03.

### **Article 29 : indemnité de départ**

Aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération d'un officier tel qu'établi aux appendices « A », « B », « C » et « D » multiplié par quarante-six (46), applicable à la classification de l'officier tel qu'apparaissant dans le certificat de nomination.

### **Article 30 : durée du travail et heures supplémentaires**

#### **Durée du travail**

Pour répondre aux nécessités du service :

- a. Les heures de travail normales de l'officier sont une combinaison d'heures exécutées et d'heures de « service d'attente » commandé, totalisant en moyenne vingt-huit (28) heures de travail et cinquante-six (56) heures de service d'attente commandé par semaine et, aux fins de la rémunération, équivalant à une moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures au taux hebdomadaire normal.

Un officier en service d'attente commandé a droit à une indemnité compensatrice équivalant à un sixième (1/6) de son taux régulier pour chaque demi-heure (1/2) de « service d'attente » commandé qu'il a complétée.

Quand l'officier est tenu de travailler, l'indemnité prévue pour le « service d'attente » commandé ne s'applique pas.

- b. Lorsque l'officier est en « service d'attente » commandé, il doit être en tout temps disponible pour travailler.
- c. Durant les heures en « service d'attente » commandé, le personnel du navire doit être en mesure de répondre à un appel de recherche et de sauvetage dans une période de 0 à 30 minutes.

## Rémunération des heures supplémentaires

- d. Lorsque l'officier est tenu de travailler continuellement, sans interruption d'au moins six (6) heures, il continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures travaillées, pourvu qu'il ait travaillé plus de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il travaille normalement huit (8) heures par jour.
- e. L'officier a le droit d'être rémunéré à taux double (2) tous les deux (2) jours où il travaille, à partir du premier (1<sup>er</sup>) jour de travail, au cours de toute période ininterrompue de jours de repos consécutifs.

## Appendice « K »

[Haut de la page](#)

### **Système d'une semaine de travail de quarante (40) heures**

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant l'exploitation des navires faisant partie du système d'une semaine de travail de quarante (40) heures.

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi :

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

Aux officiers décrits à l'article 30 du présent appendice :

#### **f. « jour »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à 0 h.

#### **g. « jour de repos »**

désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 0 h.

### **Article 20 : congé annuel**

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années d'emploi continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération.

### **Article 22 : congé de maladie payé**

L'officier acquiert des crédits de congé de maladie payé au rythme fixé à la clause 22.01 pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération.

Lorsqu'un officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour recouvrer l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 22.05, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a. si l'officier attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail, pour une période maximale de deux cents (200) heures;
- b. dans tous les autres cas, pour une période maximale de cent vingt (120) heures.

Sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'officier.

### **Article 25 : repas et logement**

Nonobstant les clauses 25.01, 25.02 et 25.03, mais sous réserve de la clause 25.06, lorsque l'officier est tenu par l'employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités liées au travail, l'employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces coûts dépassent les montants prévus aux clauses 25.01, 25.02 ou 25.03.

### **Article 29 : indemnité de départ**

Aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération d'un officier tel qu'établi aux appendices « A », « B », « C » et « D » multiplié par quarante (40), applicable à la classification de l'officier tel qu'apparaissant dans le certificat de nomination.

## **Article 30 : durée du travail et heures supplémentaires**

### **Durée du travail**

- a. Les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :
  - i. huit (8) heures par jour,  
et
  - ii. en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine.  
et
  - iii. que leurs deux (2) jours de repos soient consécutifs.
- b. Les officiers qui effectuent des quarts en mer suivent normalement l'un ou l'autre des deux (2) horaires de travail suivants :
  - i. quatre (4) heures de travail et huit (8) heures de temps libre,  
ou
  - ii. six (6) heures de travail et six (6) heures de temps libre.
- c. Les officiers dont la durée du travail est conforme à la clause a) et qui ne sont pas affectés à des quarts accomplissent leurs heures journalières de travail dans les limites d'une période de douze (12) heures, comme le détermine à l'occasion le capitaine/officier commandant du navire. Ces heures sont consécutives, à l'exclusion des pauses repas.
- d. Les heures de travail des officiers qui travaillent habituellement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas,  
et  
L'horaire de travail quotidien normal doit se situer entre 6 h et 18 h,  
et  
il faut donner aux officiers un préavis de quarante-huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.
- e. **Se présenter en prévision du départ**
  1. Lorsqu'un officier est autorisé à s'absenter du navire pendant ses heures hors service, le capitaine doit l'informer de l'heure à laquelle

la permission à terre expirera. S'il n'est pas possible de déterminer cette heure et que le navire est mis en disponibilité, l'officier doit aviser son surveillant du lieu et de la façon dont on peut le joindre; l'employeur ne sera pas tenu responsable lorsque les officiers ne reçoivent pas l'avis de départ du navire en raison de leur absence du lieu où on doit les joindre.

2. Si un officier ne peut joindre son navire parce que ce dernier prend la mer avant l'heure de départ affichée ou avant le délai qui lui a été accordé en vertu du sous-alinéa (1), et à condition que l'employeur juge la chose possible :

a. l'officier sera transporté au port où le navire fera sa première (1<sup>re</sup>) escale, ou à tout autre point de contact avec le navire, aux frais de l'employeur,

ou

b. s'il y a du travail à faire, il y sera affecté suivant sa classe jusqu'à ce qu'il puisse retourner à son navire,

ou

c. il peut prendre les crédits de congé compensateur et/ou de congé annuel qu'il a acquis jusqu'au moment du départ du navire.

3. Lorsque l'officier se présente à bord du navire en prévision de son départ conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage du navire ou par ailleurs fixée par le capitaine/officier commandant, il a droit au plus élevé des montants suivants :

a. la rémunération au taux applicable pour le travail effectué ce jour-là,

ou

b. une (1) heure de rémunération au taux des heures normales, à condition que le navire soit à son port d'attache.

### **Rémunération des heures supplémentaires**

f. L'officier a le droit d'être rémunéré à taux double (2) :

1. pour les heures supplémentaires qu'il effectue à la suite de huit (8) heures supplémentaires effectuées en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;

2. pour les heures supplémentaires qu'il effectue un de ses jours de repos en sus de ses heures quotidiennes de travail normales;

et

3. Pour chaque heure supplémentaire de travail qu'un officier exécute le deuxième (2e) jour de repos et le jour de repos suivant, pourvu que les jours de repos soient consécutifs.

g. Lorsque l'officier est tenu de travailler continuellement, sans interruption d'au moins six (6) heures, il continue d'être rémunéré au taux double (2) pour les heures travaillées, pourvu qu'il ait travaillé plus de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures consécutives, s'il travaille normalement huit (8) heures par jour.

**h. Se présenter pour une mission de RES**

Lorsqu'un officier, après avoir effectué ses heures de travail prévues, quitte la propriété de l'employeur et qu'il est ensuite tenu d'y revenir pour participer à une mission de recherche et de sauvetage (RES) à bord d'un navire dont la fonction principale n'est pas de procéder à des opérations de recherche et de sauvetage, il doit recevoir la plus élevée des rémunérations suivantes :

1. la rémunération de toutes les heures effectuées au taux applicable des heures supplémentaires en sus de ses heures de travail prévues,

ou

2. la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération au taux régulier.

i. Lorsque l'employeur exige qu'un navire assujetti aux dispositions du présent appendice soit en disponibilité, l'officier qui est affecté à ce navire et qui doit être disponible pendant les heures hors service est rémunéré au taux d'une (1) heure pour toute période de huit (8) heures ou partie de cette période où il est affecté au navire pendant sa période de disponibilité.

Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'officier est incapable de se rendre au navire et/ou de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

L'officier en disponibilité qui est tenu de se rendre au navire et de se présenter au travail immédiatement touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a. la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,
- b. trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.

Les officiers en disponibilité qui doivent se rendre au navire uniquement afin d'être disponibles pour leur prochaine période de travail sont rémunérés conformément au paragraphe 3d) Se présenter en prévision du départ.

Les modalités de disponibilité ne s'appliquent pas aux officiers qui sont à bord de navires en mer.

- j. Les indemnités versées en vertu de l'article 31 : indemnité de rappel au travail, de la clause d) ci-haut (Se présenter en prévision du départ) et de j) ci-haut (Se présenter pour une mission de RES) ne doivent pas être cumulatives, c'est-à-dire qu'un officier ne doit pas recevoir plus d'une rémunération pour le même service.

### **Article 32 : indemnité de rentrée au travail**

Lorsqu'un officier, qui travaille régulièrement cinq jours consécutifs par semaine sur un vaisseau autre qu'un vaisseau de quart, reçoit une demande pour se présenter au travail lors d'une journée de repos, il ou elle doit être payé(e) pour le temps actuellement travaillé, ou pour un minimum de trois (3) heures, au taux pertinent pour les heures supplémentaires, selon le montant le plus important.

Le temps de déplacement de l'officier pour se rendre au travail ou retourner chez lui n'est pas pris en compte dans le calcul des heures de travail effectuées.

## **Le sous-groupe des instructeurs**

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada lors des négociations concernant les officiers appartenant au sous-groupe des instructeurs du groupe des officiers de navire.

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi :

### **Article 30 : durée du travail et heures supplémentaires**

#### **Durée du travail**

- a. Les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :
  - i. huit (8) heures par jour,  
et
  - ii. quarante (40) heures par semaine,  
et
  - iii. cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi.
- b. Les instructeurs ne sont pas tenus d'enseigner en classe ou ailleurs pendant plus qu'une moyenne de vingt (20) heures par semaine, réparties sur une période de quatre (4) mois.  
Aux fins du calcul de la moyenne de cours enseignés, la période de quatre (4) mois est soit de janvier à avril, de mai à août ou de septembre à décembre.

#### **Généralités**

Les instructeurs ne sont pas normalement tenus d'accomplir des fonctions qui ne relèvent pas d'un officier.

#### **Arrêt pédagogique – Collège de la Garde côtière canadienne**

Un arrêt pédagogique est accordé aux instructeurs et comprend tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement. Pendant cette période, les instructeurs ont droit à quatre (4) jours de congé payé, en plus

de trois (3) jours fériés désignés payés, tel qu'il est prévu à la clause 21.01 de la présente convention.

Si le 2 janvier coïncide avec un jour de repos d'un instructeur ou avec un jour auquel un jour désigné comme jour férié payé est reporté, ce jour est reporté au premier (1<sup>er</sup>) jour de travail prévu à l'horaire de l'instructeur qui suit l'arrêt pédagogique.

Si un instructeur est tenu d'effectuer du travail autorisé au cours d'un arrêt pédagogique un jour autre qu'un jour désigné comme jour férié payé ou un jour de repos normal, il touche son taux de rémunération journalier, en plus de sa rémunération normale pour la journée.

## Appendice « M »

[Haut de la page](#)

### **Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission et retraite**

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé établi par une décision arbitrale daté du 1<sup>er</sup> mai 2013 concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission et retraite à compter du 6 août 2013. Les dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé établi dans les cas de paiement différé.

#### **Article 29 : indemnité de départ**

**À compter du 6 août 2013, les paragraphes 29.03 et 29.04 sont supprimés de la convention collective.**

**29.01** 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 »**

sous réserve des appendices « H », « I », et « J », désigne le taux de rémunération horaire de l'officier énoncé aux appendices « A », « B », « C » et « D », multiplié par quarante (40) ou tel que prévu à l'article 29 de l'appendice applicable, correspondant à la classification de l'officier stipulée dans son certificat de nomination.

## **29.02 Mise en disponibilité**

L'officier qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié après le 28 octobre 1969 a droit à une indemnité de départ fondée sur son nombre complet d'années 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 de la manière suivante :

- a. Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- b. Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, 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), moins toute période au cours de laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de ce paragraphe.

## **29.03 Démission**

- a. L'officier qui justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu au moment de sa démission reçoit une indemnité de départ calculée en multipliant la moitié de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.
- b. Nonobstant l'alinéa 29,03a), l'officier qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des*

*finances publiques* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'officier dans un organisme visé aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

#### **29.04 Retraite**

L'officier qui a droit à une pension immédiate ou qui a droit à une allocation annuelle immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* reçoit, lorsqu'il démissionne, une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

#### **29.05 Décès**

Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un officier, lorsque l'officier décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

#### **29.06 Renvoi pour incapacité**

L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pour incapacité aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de sa cessation d'emploi par le nombre d'années

complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

### **29.07 Renvoi en période de stage**

L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant sa période de stage touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son renvoi en période de stage par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

**29.08** Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas, l'indemnité de départ maximale prévue dans le présent article ne devra être cumulée.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 29.10 à 29.13 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration de 29.08.

### **29.09 Nomination à un poste dans un organisme distinct**

L'officier qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 29.03a) (avant le 6 août 2013) ou des paragraphes 29.10 à 29.13 (à compter du 6 août 2013).

### **29.10 Fin de l'indemnité de départ**

- a. Sous réserve du paragraphe 29.08 précédent, les officiers nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 6 août 2013 à un montant lié à la fin de l'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 29.08 précédent, les officiers nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 6 août 2013 à un montant lié à la fin de l'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 du montant lié à la fin de l'indemnité de départ**

### **29.11 Options**

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'officier au 6 août 2013;  
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'officier 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 29.12c).

### **29.12 Choix de l'option**

- a. L'employeur informe l'officier 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'officier 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'officier qui choisit l'option décrite à l'alinéa 29,11 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 29.11a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 29.11b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.12b) sera réputé avoir choisi l'option 29.11b).

## **29.13 Nomination à partir d'une unité de négociation différente**

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'officier est nommé dans un poste de l'unité de négociation SO à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SO lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des paragraphes 29.03 et 29.04 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 29.08 précédent, à la date où un officier nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2013, l'officier 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'officier le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 29.08 précédent, à la date où un officier nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2013, l'officier a droit à une indemnité de départ payable 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'officier le jour précédant la nomination.
- c. L'officier 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 29.11. Cependant, l'officier doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 29.13c) sera réputé avoir choisi l'option 29.11b).

## **Lettre d'accord (13-1)**

[Haut de la page](#)

Le 21 décembre 2023

Monsieur Thomas Spindler  
Président du Comité national de négociation  
La Guilde de la marine marchande du Canada  
27 promenade Auriga, unité 67  
Ottawa ON K2E 0B1

Objet : **Établissement de l'horaire de travail des employés visés à l'appendice « K »**

Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre les parties lors des négociations concernant la fluctuation des horaires de travail pour certaines opérations de surveillance des pêches dans la région du Pacifique.

Il est convenu que les officiers assujettis à la clause a) de l'article 30 de l'appendice « K » effectuent normalement leur travail quotidien entre 6 h et 18 h, la période précise étant déterminée de temps à autre par le capitaine ou le commandant du navire. Ces heures sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, l'employeur peut, après un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures, déplacer la période de huit (8) heures de travail.

Original signé par

Alain Cousineau

Négociateur

Rémunération et négociation collective,

Sécurité publique et Défense

Reçue et acceptée par la Guilde

Original signé par

Thomas Spindler

## **Lettre d'accord (13-2)**

[Haut de la page](#)

Le 21 décembre 2023

Monsieur Thomas Spindler  
Président du Comité national de négociation  
La Guilde de la marine marchande du Canada  
27, promenade Auriga, unité 67  
Ottawa ON K2E 0B1

Objet : **Octroi des jours de congé**

Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada lors des négociations concernant l'octroi de jours de congé.

Pour la durée de la convention collective du groupe des officiers de navire qui prendra fin le 31 mars 2026, l'employeur reconnaît qu'il est souhaitable d'accorder des jours de congé à des moments et à des endroits qui permettent à un officier de profiter de ses jours de congé chez lui, de préférence, ou sinon, dans un endroit qui offre des divertissements.

L'employeur doit désigner un port d'attache pour chaque navire et, sous réserve des nécessités du service, s'engage à respecter les clauses suivantes :

1. L'employeur accorde à un officier un congé compensateur au port d'attache de l'officier, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement entre eux.
2. L'employeur accorde des jours de repos à l'officier, soit
  - a. au port d'attache de l'officier,  
ou
  - b. lorsque, de l'avis de l'employeur, l'officier est à une distance raisonnable de son lieu de résidence ou de son port d'attache,  
ou
  - c. à un endroit qui, de l'avis de l'employeur, offre des possibilités adéquates de divertissement,  
ou
  - d. à un autre endroit qui peut convenir à la fois à l'officier et à l'employeur.

3. Lorsque l'article 2 ci-dessus ne s'applique pas, l'officier travaille pendant son jour de repos au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable ou si, de l'avis de l'employeur, il n'y a pas suffisamment de travail à faire, et l'officier ne travaille pas, il bénéficie d'une demi-journée (1/2) de rémunération. S'il travaille moins d'une (1) journée, il a droit au minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux majoré applicable.

L'employeur s'engage en outre à consulter la Guilde, sur demande écrite de celle-ci, en ce qui concerne les endroits qui, de l'avis de l'employeur, offrent des possibilités adéquates de divertissement dont il est question à l'alinéa 2c) ci-dessus.

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

Original signé par

Alain Cousineau

Négociateur

Rémunération et négociation collective,

Sécurité publique et Défense

Reçue et acceptée par la Guilde

Original signé par

Thomas Spindler

## Lettre d'accord (13-3)

[Haut de la page](#)

Le 21 décembre 2023

Monsieur Thomas Spindler

Président du Comité national de négociation

La Guilde de la marine marchande du Canada

27 promenade Auriga, unité 67

Ottawa ON K2E 0B1

Objet : **Déplacement des officiers dans un système régional de mise en commun des effectifs**

Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre l'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada lors des négociations concernant les officiers de la Garde côtière canadienne nommés à des postes dans un système régional de mise en commun des effectifs.

Pendant la durée de la convention collective des officiers de navire qui expire le 31 mars 2026 les parties conviennent de ce qui suit :

L'officier qui est nommé à un poste de l'effectif mis en commun d'une région et qui est affecté temporairement à un autre effectif mis en commun de la même région, a droit à un (1) voyage aller-retour une fois toutes les trois (3) semaines sous réserve des conditions suivantes :

1. que les nécessités du service permettent à l'officier de s'absenter;
2. que la période d'affectation dépasse le moment du voyage à son foyer d'une autre période de deux (2) semaines;
3. que le voyage de retour dont il est question ci-dessus ait lieu à destination de la zone d'affectation ou de la résidence permanente de l'officier, selon la plus proche de ces deux destinations;  
et
4. que le remboursement du voyage aller-retour soit effectué selon le moyen le plus économique déterminé par l'employeur.

Original signé par

Alain Cousineau

Négociateur

Rémunération et négociation collective,

Sécurité publique et Défense

Reçue et acceptée par la Guilde

Original signé par

Thomas Spindler

## **Lettre d'accord (13-4)**

[Haut de la page](#)

Le 21 décembre 2023

Monsieur Thomas Spindler  
Président du Comité national de négociation  
La Guilde de la marine marchande du Canada  
27 promenade Auriga, unité 67  
Ottawa ON K2E 0B1

Objet : **Horaire de travail variable**

Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre les parties lors des négociations concernant l'application de l'horaire de travail variable aux officiers visée aux appendices « K » et « L ».

Il est convenu que l'application de l'horaire de travail variable ne doit pas occasionner de dépenses ou de coûts supplémentaires uniquement en raison de l'application d'un tel horaire, ni ne doit empêcher l'employeur d'établir l'horaire de travail aux termes de la présente convention.

L'une ou l'autre des parties peut demander un arrangement spécial, auquel doivent souscrire à la fois l'employeur et la Guilde, et lequel doit s'appliquer à tous les employés de l'unité de travail.

## **1. Généralités**

Sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'officier peut effectuer son horaire de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que cinq (5) jours complets, à condition qu'au cours de la période déterminée par l'employeur, il travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine. Durant la période en question, l'officier se voit accorder des jours de repos les jours où il n'est pas habituellement censé travailler.

Les heures de début et de fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos sont déterminées par l'employeur en fonction des nécessités du service.

Les heures de travail prévues à l'horaire doivent être consécutives, à l'exclusion des pauses-repas, et toute heure en sus des heures prévues est considérée une heure supplémentaire.

La durée maximale d'application d'un horaire est de six (6) mois.

Normalement, il faut un préavis de quatorze (14) jours avant d'annuler un horaire de travail comprimé.

## 2. Jours fériés désignés

La durée d'un jour férié désigné correspond à la durée de l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'article 21.

Si un officier doit travailler un jour férié désigné, il est rémunéré, outre sa rémunération quotidienne normale, à temps et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence de son horaire régulier, et à temps double (2) pour les heures en sus de son horaire régulier.

## 3. Congés

Lorsqu'un officier se voit accorder un congé de décès conformément à l'article 23.02, une journée est égale à son horaire de travail prévu.

Original signé par

Alain Cousineau

Négociateur

Rémunération et négociation collective,

Sécurité publique et Défense

Reçue et acceptée par la Guilde

Original signé par

Thomas Spindler

# Lettre d'accord (13-5)

[Haut de la page](#)

Le 21 décembre 2023

Monsieur Thomas Spindler

Président du Comité national de négociation

La Guilde de la marine marchande du Canada

27 promenade Auriga, unité 67

Ottawa ON K2E 0B1

Objet : **Formation**

Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre les parties lors des négociations concernant l'application de la formation à l'endroit des officiers visée aux appendices « H », « I » et « J ».

## **Définition**

Par formation, on entend toute activité que l'employeur juge nécessaire pour aider l'officier à s'acquitter de ses fonctions.

Les activités suivantes sont considérées comme étant de la formation :

- a. un cours donné par l'employeur,
- b. un cours offert par une maison d'enseignement reconnue,
- c. un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'officier,
- d. le temps requis pour la mise à jour, la requalification ou le renouvellement se rapportant à une formation antérieure suivie conformément aux alinéas a), b) ou c).

La formation peut être à court ou à long terme. La formation à court terme ne dépasse pas vingt-huit (28) jours, tandis que celle à long terme dépasse vingt-huit (28) jours.

## **Formation à court terme**

Pendant la formation à court terme, l'officier respecte son « cycle de travail » normal. Lorsque l'officier doit suivre de la formation pendant la période normalement hors service de son cycle de travail, il est rémunéré à temps simple.

## **Formation à long terme**

Pendant la formation à long terme, l'officier ne respecte plus temporairement le régime de travail et il travaille et est rémunéré conformément à l'appendice « K ».

## **Autres**

L'officier en formation visé à l'appendice « K » est rémunéré à temps simple pendant la formation prévue.

On rembourse à l'officier en formation tous ses dépenses de voyage raisonnables.

Original signé par

Alain Cousineau

Négociateur

Rémunération et négociation collective,

Sécurité publique et Défense

Reçue et acceptée par la Guilde

Original signé par

Thomas Spindler

## **Protocole d'entente entre La Guilde [Haut de la page](#) de la marine marchande du Canada et le Conseil du Trésor au sujet de la banque spéciale des jours de relâche – Limite de 65 jours**

Conformément à l'article 39, les parties conviennent de modifier la convention collective comme suit :

L'employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada conviennent de reconduire le protocole d'entente concernant les « banques spéciales de jours de relâche ».

Il est entendu qu'en raison des difficultés opérationnelles et administratives à établir l'horaire du personnel, il convient de mettre en place une « banque spéciale de jours de relâche » qui sera administrée, à compter de la date de signature de ce protocole d'entente, conformément aux procédures suivantes :

- A. Lorsqu'un officier doit travailler et que le nombre de ses jours de relâche dépasse 65, les jours de relâche additionnels ainsi obtenus (c'est-à-dire le coefficient de jour de relâche) s'accumulent dans la « banque spéciale de jours de relâche ».
- B. Les crédits s'accumulent en jours et les officiers doivent être informés par écrit, chaque fois que des jours sont ajoutés à cette « banque

spéciale de jours de relâche », du nombre de jours et du taux de rémunération.

- C. Les crédits de cette « banque spéciale de jours de relâche » sont pris en jours de repos payés à la demande de l'officier et à la discrétion de l'employeur ou à la demande de l'employeur, sous réserve que celui-ci fasse tous les efforts raisonnables, sous réserve des exigences opérationnelles, pour accorder les jours de relâche au moment où l'officier peut les demander.
- D. Le nombre de crédits de jours de relâche ne doit pas dépasser soixante-cinq (65). Si un officier atteint le maximum de soixante-cinq (65) jours, il doit prendre un congé.
- E. Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris comme jours de repos payés. Normalement, les jours de relâche sont rémunérés en argent dans les cas de cessation d'emploi ou de nomination permanente à un poste ne donnant pas lieu à une affectation sur un navire fonctionnant selon le système de jours de relâche, ou qui ne donne pas lieu à une affectation dans le même ministère ou la même région.

Aux fins du paiement des jours de relâche acquis, un jour de relâche équivaut au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5).

Signée à Ottawa le 2e jour du mois d'octobre 2018.

### **La Guilde de la marine marchande du Canada**

Original signé par  
Thomas Spindler

### **Le Conseil du Trésor du Canada**

Original signé par  
Ted Leindecker

# **Protocole d'entente entre La Guilde de la marine marchande du Canada et le Conseil du Trésor au sujet des congés**

[Haut de la page](#)

# compensateurs

Conformément à l'article 39, les parties conviennent de modifier la convention collective comme suit :

Nonobstant la clause 30.14, pour la durée de la convention collective, la Guilde et l'employeur reconnaissent qu'il est à l'avantage de toutes les parties que les officiers puissent accumuler des crédits de congés compensateurs qu'ils pourront utiliser dans les circonstances particulières mentionnées en (1) et (2) ci-après lorsque des navires de la Garde côtière peuvent être non opérationnels.

En conséquence, les officiers sont encouragés à accumuler des crédits de congés compensateurs suffisants pour couvrir :

1. les périodes pendant lesquelles le navire sera non opérationnel pour l'un des motifs suivants : radoub, réparation et mise en rade saisonnière;  
et
2. les périodes pendant lesquelles l'employé n'est pas tenu de travailler selon un système de rotation des équipages ou d'équipage de relève.

Pour faciliter l'accumulation des crédits compensateurs, l'employeur s'engage à informer les officiers suffisamment à l'avance de ces périodes.

Par conséquent, les parties conviennent que, sous toutes réserves, à la demande d'un officier et sous réserve de l'approbation de l'employeur, des crédits de congés compensateurs peuvent être accumulés en sus de quatre cents (400) heures dans ces circonstances particulières. Si ces crédits de congés compensateurs accumulés dépassent quatre cents (400) heures ne sont pas utilisés aux fins demandées, ils seront réglés en argent.

Signée à Ottawa le 2e jour du mois d'octobre 2018.

## **La Guilde de la marine marchande du Canada**

Original signé par  
Thomas Spindler

## **Le Conseil du Trésor du Canada**

# Protocole d'entente sur les pénuries temporaires de travail [Haut de la page](#)

Étant donné l'élimination des facteurs de congés annuels, telle qu'établie au paragraphe 20 de la décision arbitrale (dossier de la CRTFP 585-02-10) et compte tenu des préoccupations de la Guilde concernant les pénuries temporaires de travail visant les officiers à temps plein nommés pour une période indéterminée et nonobstant l'article 30.13, les mesures qui suivent seront prises en cas de pénurie temporaire de travail :

1. Lorsque survient une pénurie temporaire de travail, l'officier est informé par écrit de la situation et une copie de l'avis est fournie au bureau régional de la Guilde dans les plus brefs délais. L'avis doit inclure les dates auxquelles l'employeur prévoit la pénurie temporaire de travail. Une consultation avec le bureau régional de la Guilde doit avoir lieu.
2. Les crédits de congé de l'officier sont gérés conformément aux dispositions de la convention collective et du protocole d'entente relatif aux congés compensatoires.
3. L'officier doit épuiser tous ses crédits de jours de relâche, de congés annuels et de congés compensatoires.
4. Lorsque tous les crédits de jours de relâche, de congés annuels et de congés compensatoires sont épuisés, l'employeur doit s'efforcer d'offrir à l'officier une occasion de formation ou d'autres affectations au taux de rémunération auquel il a droit pendant cette période. S'il est impossible de trouver d'autres affectations dans la région d'attache de l'officier, on tentera de trouver des affectations dans d'autres régions. Aucune disposition du présent protocole d'entente ne limite les exigences de l'employeur à l'égard des compétences, qualifications, connaissances et capacités à l'égard d'éventuelles affectations.
5. Un examen de la situation de la dotation (postes occasionnels, pour une période déterminée, intérimaires) sera effectué afin de déterminer les possibilités. Dans le contexte du présent protocole, les affectations viseront des postes occupés par des employés occasionnels ou nommés

pour une période déterminée avant de toucher des officiers nommés pour une période indéterminée qui remplissent des fonctions visées par l'article 35.04.

6. Il est nécessaire de consulter le bureau national de la Guilde avant de placer un officier en situation d'inactivité.

Aucun officier ne sera placé en situation d'inactivité si les mesures susmentionnées n'ont pas été prises.

Si un officier refuse une offre d'affectation ou une occasion de formation qui est conforme au présent protocole, les dispositions du présent protocole cesseront de s'appliquer à la pénurie temporaire de travail.

Signée à Ottawa le 2e jour du mois d'octobre 2018.

### **La Guilde de la marine marchande du Canada**

Original signé par  
Thomas Spindler

### **Le Conseil du Trésor du Canada**

Original signé par  
Ted Leindecker

**Date de modification :** 2018-04-30