



**Réparation des navires - Est (SRE)
Convention entre le Conseil du Trésor et le
Conseil des métiers et du travail du chantier
maritime du gouvernement fédéral (est)
(tous les employés) Code : 611 Date
d'expiration : le 31 décembre 2026**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2025,

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

No de catalogue BT42-611/2026F-PDF
ISBN: 978-0-660-97562-7

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

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: Ship Repair (East) (SRE) Agreement between the Treasury
Board and the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) (all employees) Code:
611 Expiry date: December 31, 2026

Réparation des navires - Est (SRE)

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

Groupe : Réparation des navires (Est)
(tous les employés)

Code : 611

Date d'expiration : le 31 décembre 2026



Note aux lecteurs

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

Dans cette page

- [Syndicats affiliés au Conseil](#)
- [Article 1 : objet de la convention](#)
- [Article 2 : interprétation et définitions](#)
- [Article 3 : conflit entre la législation future et la convention collective](#)
- [Article 4 : champ d'application](#)
- [Article 5 : responsabilités de la direction](#)
- [Article 6 : reconnaissance syndicale](#)

- Article 7 : représentation syndicale
- Article 8 : retenue syndicale
- **Article 9 : congés - généralités
- **Article 10 : congés annuels payés
- **Article 11 : jours fériés désignés payés
- **Article 12 : congé de maladie payé
- **Article 13 : autres genres de congés payés ou non payés
- Article 14 : indemnité de départ
- **Article 15 : durée du travail et heures supplémentaires
- Article 16 : temps alloué pour se laver
- Article 17 : déplacement
- Article 18 : indemnité de rappel au travail
- Article 19 : procédure de règlement des griefs
- Article 20 : sécurité et santé
- Article 21 : changement technologique
- Article 22 : modification de la convention
- **Article 23 : indemnités
- Article 24 : prime de poste
- Article 25 : rémunération
- Article 26 : perte d'objets personnels
- Article 27 : outils
- Article 28 : grèves illégales
- Article 29 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective
- Article 30 : consultation mixte
- Article 31 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé
- Article 32 : énoncé des fonctions
- Article 33 : ententes du Conseil national mixte
- Article 34 : frais d'inscription
- Article 35 : harcèlement sexuel

- Article 36 : élimination de la discrimination
- Article 37 : congé d'éducation non payé congé de perfectionnement professionnel payé et congé d'examen payé
- Article 38 : discipline
- Article 39 : sous-traitance
- **Article 40 : durée et renouvellement de la convention
- **Appendice « A »
 - SR - Groupe de la réparation de navires, taux de rémunération horaires (Tous les employés en poste sur la côte Est)
- Appendice « B »
 - Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés
- Appendice « C »
 - Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)
- Appendice « D »
 - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est) concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres
- **Appendice « E »
 - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est) concernant la mise en œuvre de la convention collective

Syndicats affiliés au Conseil

Haut

Syndicat internationale des peintres, Section locale numéro 1949

Association internationale des poseurs d'isolant et des travailleurs de l'amiante, Section locale numéro 116-B

Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, Section locale numéro 2797

Syndicat des mécaniciens et des machinistes de la réparation de navires (atlantique)

Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires d'acier, forgerons, ouvriers de forge et aides, Section locale numéro 580

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Section locale numéro 1131

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, Section locale numéro 1133

Association internationale des tôliers, Section locale numéro 290

Association unie des ouvriers qualifiés et apprentis des métiers de plombier et de tuyauteur des États-Unis et du Canada, Section locale numéro 282

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, Section locale numéro 1405

Article 1 : objet de la convention

Haut

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

Article 2 : interprétation et définitions

Haut

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

a. « taux de rémunération annuel »

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);

b. « unité de négociation »

désigne tous les employés de l'employeur qui appartiennent au groupe de la réparation des navires de la catégorie de l'exploitation en poste sur la côte est, à l'exception des chefs d'équipes, et est définie dans le certificat délivré le 20 août 1976 par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, modifié le 12 mai 2000 et le 21 décembre 2005;

c. on dit qu'il existe des liens de « conjoint de droit commun »

lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son conjoint/sa conjointe, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint/sa conjointe;

d. « emploi continu »

s'entend dans le sens qu'il a dans la Directive sur les conditions d'emploi du Conseil du Trésor, sauf que, pour les besoins du calcul des crédits de congé et des indemnités de départ, il ne comprend pas le service accompli antérieurement à la Gendarmerie royale du Canada ou dans les Forces armées canadiennes;

d. « Conseil »

désigne le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral est;

f. « taux de rémunération journalier »

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

g. « journée »

désigne une période de vingt-quatre (24) heures :

- i. commençant à 23 h 45 une journée et se terminant à 23 h 45 le lendemain dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02a);

- ii. commençant à 00 h 00 et se terminant à 24 h 00 dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02b);
et
- iii. commençant à 00 h 15 une journée et se terminant à 00 h 15 le lendemain dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02c);

h. « tarif double »

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

i. « employé »

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

j. « employeur »

désigne, sous réserve des dispositions expresses du paragraphe 14.01, Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

k. « limites du port »

désigne une ligne est-ouest de 063 degrés (relèvement astronomique) allant de York Redoubt jusqu'à la plage Maugher sur l'île McNabs. Le secteur situé au nord de cette ligne constitue la région du port de Halifax et comprend le bassin Bedford;

l. « rémunération de jour férié »

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

m. « personne licenciée »

se réfère à l'employé qui a cessé d'occuper un emploi en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;

n. « congé »

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

o. « travail supplémentaire »

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

p. « rémunération »

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

q. « essais en mer »

désigne les essais effectués hors des limites portuaires;

r. « taux des heures normales »

désigne le taux de rémunération horaire;

s. « tarif et demi »

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

t. « tarif triple »

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

u. « taux de rémunération hebdomadaire »

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

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

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

Article 3 : conflit entre la législation future et la convention collective

Haut

3.01 Si une loi quelconque actuellement en vigueur ou adoptée pendant la durée de la présente convention rend celle-ci nulle ou annule l'une quelconque de ses dispositions, les autres dispositions restent en vigueur pendant la durée de la convention. Les deux (2) parties s'efforcent alors de négocier des dispositions de rechange conformes à la loi en vigueur.

3.02 En cas de conflit entre le contenu de la présente convention et un règlement quelconque et sous réserve de l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la présente convention l'emporte sur le règlement.

Article 4 : champ d'application

Haut

4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Conseil, aux employés et à l'employeur.

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

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

Article 5 : responsabilités de la direction

Haut

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

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

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

Article 6 : reconnaissance syndicale

Haut

6.01 L'employeur reconnaît le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est) 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 vingtième (20e) jour d'août 1976 modifié le douzième (12e) jour de mai 2000 et le 21 décembre 2005 qui vise tous les employés du groupe de la réparation des navires en poste sur la côte est à l'exception des chefs d'équipes.

Article 7 : représentation syndicale

Haut

7.01 Accès aux propriétés de l'employeur

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

7.02 Nomination des délégués syndicaux

L'employeur reconnaît au Conseil le droit de nommer des employés comme délégués syndicaux.

7.03 Reconnaissance des représentants du Conseil

L'employeur reconnaît les agents et les délégués syndicaux du Conseil comme représentants syndicaux officiels et s'engage à ne pas faire de discrimination à leur égard à cause de leur activité légitime à ce titre.

L'employeur ne doit pas définir de mesures disciplinaires à prendre contre un agent ou un délégué syndical du Conseil sans donner d'abord au Conseil ou au syndicat, selon le cas, l'occasion de présenter des observations au nom de cette personne.

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

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

- a. Les agents du Conseil et/ou les délégués syndicaux chargés d'enquêter sur les plaintes des employés et de les traiter peuvent, sur demande, bénéficier de temps libre payé en s'adressant à leur surveillant. Cette permission ne doit pas leur être refusée sans motif valable.
- b. Les agents du Conseil et/ou les délégués syndicaux doivent avertir leur surveillant avant de quitter leur poste de travail pour assister à des réunions organisées à l'avance avec la direction locale.

- c. Dans la mesure du possible, ces représentants se présentent à leur surveillant avant de reprendre leurs fonctions normales.

7.05 Allocation d'espace sur des tableaux d'affichage

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

Article 8 : retenue syndicale

Haut

8.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur déduit mensuellement sur la paye de tous les employés de l'unité de négociation une somme équivalant aux cotisations syndicales normales, d'un montant déterminé établi par chacun des groupes affiliés au Conseil en conformité de leurs dispositions statutaires particulières, excluant toutes retenues distinctes de droits d'entrée, de cotisations de retraite, de cotisations spéciales ou d'arriérés qui peuvent exister à la date où la convention entre en vigueur.

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

8.03 Aux fins de l'application du paragraphe 8.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé applicables à chaque mois débutent avec le premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

8.04 Dès que ce sera pratique de le faire après la signature de la présente convention, l'employeur communique au Conseil la liste à jour de tous les employés appartenant à l'unité de négociation de la réparation des navires

et les listes trimestrielles appropriées de tous les employés qui ont accédé à l'unité de négociation au cours du trimestre et de ceux qui l'ont quittée au cours de cette même période.

8.05 N'est pas assujetti au présent article, l'employé qui convainc le Conseil du bien-fondé de sa demande et affirme qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association syndicale, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Le Conseil informe l'employeur selon le cas.

8.06 À compter de la date de signature et pendant la durée de la présente convention, aucune association d'employés, sauf le Conseil, définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales sur la paye des employés de l'unité de négociation.

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

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

**Article 9 : congés - généralités

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

**

9.02 Lorsque l'incapacité, le décès ou licenciement, vient mettre fin à l'exercice de ses fonctions, l'employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis, est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

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

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

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

9.06 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un (1) jour équivalant à huit (8) heures.

9.07 Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

9.08

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

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

Haut

10.01 Année de congé

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

10.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert, pendant l'année de congé, des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération à raison de :

- a. six virgule six sept (6,67) heures par mois (pour un total annuel de dix (10) jours) jusqu'au mois où survient son premier (1er) anniversaire de service continu;
- b. dix (10) heures par mois (pour un total annuel de quinze (15) jours) à partir du mois où survient son premier (1er) anniversaire de service continu;

- c. treize virgule trois quatre (13,34) heures par mois (pour un total annuel de vingt (20) jours) à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service continu;
- d. quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois (pour un total annuel de vingt-deux (22) jours) à partir du mois où survient son quinzième (15e) anniversaire de service continu;
- e. quinze virgule trois quatre (15,34) heures par mois (pour un total annuel de vingt-trois (23) jours) à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- f. seize virgule six sept (16,67) heures par mois (pour un total annuel de vingt-cinq (25) jours) à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service continu;
- g. dix-huit (18) heures par mois (pour un total annuel de vingt-sept (27) jours) à partir du mois où survient son vingt-cinquième (25e) anniversaire de service continu;
- h. vingt (20) heures par mois (pour un total annuel de trente (30) jours) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service continu.
- i. Aux fins du paragraphe 10.02 seulement, tout service au sein de la fonction publique, qu'il soit continu ou interrompu, sera compté dans le calcul des congés annuels.
- j. Aux fins du paragraphe 10.02 seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçu en vertu des paragraphes 14.10 à 14.13, 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.

10.03 Droits aux congés annuels payés

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

**

Établissement du calendrier des congés annuels payés

10.04 Sous réserve des dispositions des paragraphes 10.05, 10.06 et 10.07 et en tenant compte des nécessités du service, les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de congé où ils ont été acquis.

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

**

10.06 Afin de s'assurer que les congés sont utilisés conformément aux paragraphes 10.04 et 10.05, tout employé ayant accumulé, le 1^{er} décembre de l'exercice en cours, plus de cent soixante (160) heures devra rencontrer son superviseur afin de discuter de la période où il prévoit, avant le 31 mars du même exercice, utiliser la portion d'heures accumulées dépassant les cent soixante (160) heures. Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur une période de congé, l'employeur peut planifier ledit congé.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

**

10.07 Report des congés

**

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de cent soixante (160) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de cent soixante (160) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)
- b. Les crédits de congé annuel dépassant cent vingt (120) heures acquis mais non utilisés au cours d'une année de congé peuvent, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé précédente.
- c. L'employeur qui annule ou reporte une période de vacances déjà approuvée par écrit doit rembourser l'employé pour toute portion non remboursable de contrats de vacances conclus et de réservations faites par l'employé pour la période en question, sous réserve de présentation des documents dont l'employeur a besoin. L'employé doit prendre toutes dispositions raisonnables pour limiter de telles pertes.

**

Congé au moment de la cessation d'emploi

10.08 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel payé

acquis mais inutilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier (c'est-à-dire le taux de rémunération en vigueur au moment de la cessation de l'emploi) auquel il a droit aux termes du certificat de nomination en vigueur au moment où il cesse d'exercer ses fonctions.

**

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

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

Paiements anticipés

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

10.11 À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, l'employeur convient de verser des acomptes sur la rémunération nette estimative d'une période de deux (2) semaines complètes ou plus.

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

autre versement de salaire.

Crédits de congé accordés une (1) seule fois

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

10.14 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder un congé de maladie sur production d'un certificat médical, où figurent le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin traitant, à la condition qu'il puisse convaincre l'employeur de son état si ce dernier le juge nécessaire, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande, et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure. L'employé doit informer l'employeur aussi tôt que possible de la maladie.

****Article 11 : jours fériés désignés payés**

Haut

**

11.01 Sous réserve du paragraphe 11.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés :

- a. le jour de l'An,
- b. le Vendredi saint,
- c. le lundi de Pâques,
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire du Souverain,
- e. la fête du Canada,

f. la fête du Travail,

**

g. la Journée nationale 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 autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu aux niveaux provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier (1er) lundi d'août;

et

m. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Pour plus de certitude, la valeur d'un (1) jour férié payé, pour l'employé à temps plein qui ne travaille pas sur le jour férié est de huit (8) heures au taux normal.

11.02 L'employé absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié.

11.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 11.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé, le congé est reporté au jour de travail d'horaire suivant ou au second jour de travail d'horaire si autrement il devait perdre le crédit du jour férié.

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

- a. le travail exécuté par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour de repos, et
- b. le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

11.05 Rémunération du travail accompli un jour férié

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

- a. indemnité de jour férié plus le tarif double (2) pour les huit (8) premières heures de travail,
- b. tarif triple (3) pour les heures de travail effectuées au-delà de huit (8) heures.

La rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est huit (8) heures au taux normal.

11.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

****Article 12 : congé de maladie payé**

Haut

12.01 Crédits

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

12.02 Attribution des congés de maladie payés

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

- a. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
et
- b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

12.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison de maladie ou de blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 12.02a) si la période de congé demandée ne dépasse pas quarante (40) heures.

**

12.04 Certificats médicaux

Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé-e est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

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

**

12.06 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 12.02, l'employeur peut, à sa discrétion,

accorder un congé de maladie payé :

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

**

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

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

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

12.08

- a. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans l'administration publique centrale au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b. Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé à la fin de sa période d'emploi déterminée lui sont rendus s'il ou elle est réengagé dans l'administration publique centrale au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

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

13.01

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

**

13.02 Congé de décès

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

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de décès payé d'une durée maximale de cinq (5) jours qui doit

inclure la journée des funérailles, et peut en outre bénéficier d'un congé de décès payé d'une durée maximale de trois (3) jours pour le voyage rattaché au décès.

- b. À la demande de l'employé, le congé de deuil payé peut être pris en une seule période ou peut être pris en deux (2) périodes.
- c. Lorsque l'employé demande de prendre le congé de deuil payé en deux (2) périodes :
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration;
 - iii. l'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

- d. L'employé a droit à un congé de décès payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un oncle ou d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et d'un grand-parent de l'époux.
(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

**

- e. L'employé-e qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze (12) semaines après la date des

funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

- f. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'octroi d'un congé de décès varient selon les cas particuliers. L'administrateur général d'un ministère peut, sur demande, après avoir examiné les cas particuliers, accorder un congé de décès payé selon des modalités autres que celles stipulées aux alinéas 13.02a) et d), à condition que la période combinée de congé de décès payé ne dépasse pas le nombre de jours indiqués à l'alinéa 13.02a).
- g. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 13.02a) et 13.02d), celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- h. Le fonctionnaire a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire qu'une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

13.03 Congé payé pour comparution

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

- a. pour être disponible pour la sélection d'un jury,
- b. pour faire partie d'un jury,

- c. d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure, sauf une procédure à laquelle l'employé est partie, qui se tient :
- i. devant une cour de justice ou sur son autorisation
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à obliger un témoin à comparaître devant lui;
- ou
- v. devant un arbitre, une personne ou un groupement de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui;
- ou
- d. de comparaître pour son propre compte ou, lorsque les exigences du service le permettent, comme témoin devant un arbitre nommé par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral.

13.04 Congé payé pour accident du travail

L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et qu'une commission des accidents de travail a déterminé que ledit employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

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

13.05 Congé de maternité non payé

a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa a) :

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

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

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

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

d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 12 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 12 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

13.06 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

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

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

l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de

l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

13.07 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
- et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.06a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 13.07a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 13.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de 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 13.07a)(i).

13.08 Congé parental non payé

- a. L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

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

- b. L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée).

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- i. Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - ii. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - iii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était

pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

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

13.09 Indemnité parentale

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

- Option 1 : prestations parentales standard, 13.09 alinéas c) à k);
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 13.09 alinéas l) à t).

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

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrites aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a 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 s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à l'article 13.06a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la

période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 13.06a)(iii)(B), le cas échéant;

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

$$\text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \begin{array}{c} \text{(période non travaillée, telle que} \\ \text{précisée en [B], après son retour} \\ \text{au travail)} \end{array}$$

$$\frac{\quad}{\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

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

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

division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 - Indemnité parentale standard :

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 13.08a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre

employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux (2) employés qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégrité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 13.06 c)(iii) pour le même enfant;
- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre

employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 13.06c)(iii) et 13.09c)(v) pour le même enfant.

- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.09c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif

normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement qui augmenterait sa prestation parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 - Indemnité parentale prolongée :

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 13.08a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de

- rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 13.06c)(iii) pour le même enfant;
 - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant,

et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 13.06c)(iii) pour le même enfant;

- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.09l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au l'alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au l'alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

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

13.10 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a. L'employé qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.09a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des*

agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 13.09a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.09a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 13.10a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 13.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé 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 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 13.10a)(i).

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

- a. Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé d'obtenir un congé pour les soins d'un membre de la proche famille.
- b. Aux fins de ce paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait) l'enfant en tutelle du

fonctionnaire, des petits-enfants, des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, du beau-fils, de la belle-fille, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire..

- c. Sous réserve de l'alinéa 13.11b), l'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :
- i. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - ii. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à l'employé e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

Dispositions transitoires

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

- a. Un employé qui, à la date de la signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son

congé pour la durée approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

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

13.12 Congé pour proches aidants

- a. Nonobstant la définition de « famille » à l'alinéa 13.11a), un fonctionnaire qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 13.12a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un fonctionnaire qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un

fonctionnaire est refusée, l'alinéa 13.12a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où le fonctionnaire en est avisé.

- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

13.13 Congé non payé pour besoins familiaux

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

- a. sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des besoins familiaux;
- b. sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, sera accordé à un employé pour des besoins familiaux;
- c. un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour besoins familiaux en vertu des alinéas a) et b) du présent paragraphe une (1) seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur;
- d. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;
- e. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit.

13.14 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

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

**

13.15 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'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), enfants nourriciers, enfant en tutelle, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, petit enfant, grands-parents de l'employé, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.
- b. L'employeur accorde un congé payé dans les cas suivants :
 - i. l'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de sa famille avec le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter son absence

- du travail, et il doit aviser son surveillant de ce rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible. Cependant, lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, sous réserve de nécessités du service pressantes, il bénéficie d'un congé pour conduire un membre de sa famille, selon la définition figurant à l'alinéa 13.15a) ci-dessus, à un rendez-vous avec un médecin ou un dentiste lorsque ledit membre est incapable de s'y rendre seul, ou pour rencontrer les autorités scolaires compétentes ou les organismes d'adoption;
- ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille 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'employé;
 - iv. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - v. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

**

- vi. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;
(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

**

- vii. seize (16) heures des quarante (40) heures précisées à l'alinéa 13.15c) ci-dessous peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

- c. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordées en vertu des sous-alinéas b)(i), à (vi) ne doit pas dépasser quarante (40) heures au cours d'un exercice financier.

**

13.16 Autres congés payés ou non payés

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

**

- b. L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail y compris les exercices de protection civile et les situations d'urgence touchant la collectivité ou le lieu de travail. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif valable.
(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

- c. L'employé ne sera pas tenu de donner les raisons qui motivent une demande de congé non payé pour des motifs personnels autres que ceux stipulés dans la présente convention, sauf si la demande est excessive ou si l'octroi de ce congé entre en conflit avec des engagements professionnels urgents. L'octroi d'un tel congé ne doit pas être refusé sans motif valable. En cas de désaccord, la question peut être soumise directement au chef de division intéressé.
- d.
 - i. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et avec un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, il sera accordé à l'employé, au cours de chaque exercice financier, seize (16) heures de congé payé pour des motifs personnels. Ce congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou quatre (4) heures.

- ii. Le jour de congé sera celui qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Néanmoins, l'employeur fera tous les efforts possibles pour qu'il soit accordé au moment que demande l'employé.

Congés payés ou non payés pour affaires syndicales du Conseil

13.17 Séances de négociations contractuelles

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

13.18 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

13.19 Cours de formation des délégués syndicaux

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

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

13.20 Congé pour cause de violence familiale

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

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

fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.

- e. Nonobstant les alinéas 13.20b) et 13.20c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

**

13.21 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, seize (16) heures de congé payé et vingt-quatre (24) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette. Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.
- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c. Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à huit (8) heures.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

Article 14 : indemnité de départ

14.01 Aux fins du présent article, l'expression

a. « employeur »

englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;

« taux de rémunération hebdomadaire »

b. désigne le taux de rémunération horaire de l'employé énoncé à l'appendice « A », multiplié par quarante (40), correspondant à la classification de l'employé stipulée dans son certificat de nomination.

14.02 Licenciement

Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 14.08, l'employé qui compte une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié après le 7 avril 1971 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 façon suivante :

- a. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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 (2e) 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 pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa 14.02a).

14.03 Décès

Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un employé, lorsque l'employé décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de toute sa période d'emploi continu; cette indemnité correspond à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

14.04 Renvoi pour incapacité

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

14.05 Renvoi en période d'essai

L'employé qui justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant sa période d'essai qui suit sa deuxième nomination ou une nomination ultérieure touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son renvoi en période d'essai par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de

vingt-sept (27) ans, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

14.06 Emploi continu

Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il s'était déjà vu accorder un type quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité de départ maximale versée aux fins du présent article ne doit en aucun cas être accumulée.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 14.10 à 14.13 de l'appendice « C » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration du paragraphe 14.06.

14.07 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé 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 toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnité de départ si applicable aux termes de l'appendice « C ».

14.08 Les employés nommés le ou avant le 18 septembre 2013, qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « C ».

**Article 15 : durée du travail et heures supplémentaires

15.01 Durée du travail

- a. La durée du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine et à huit (8) heures par jour.
- b. La semaine de travail et les jours de travail sont fixés comme suit :
 - i. de 23 h 45 le dimanche jusqu'à 23 h 45 le vendredi inclusivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02a);
 - ii. de lundi à vendredi inclusivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02b);
et
 - iii. de 0 h 15 le lundi jusqu'à 0 h 15 le samedi inclusivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02c).
- c. Les premier (1er) et deuxième (2e) jours de repos sont fixés comme suit :
 - i. de 23 h 45 le vendredi jusqu'à 23 h 45 le samedi et de 23 h 45 le samedi à 23 h 45 le dimanche respectivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02a);
 - ii. le samedi et le dimanche respectivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02b);
et
 - iii. de 0 h 15 le samedi jusqu'à 0 h 15 le dimanche et de 0 h 15 le dimanche jusqu'à 0 h 15 le lundi respectivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 15.02c).

15.02 La durée du travail est fixée comme suit :

- a. le premier poste (nuit) s'étend de 23 h 45 à 8 h 15 avec une pause repas non payée de 3 h 45 à 4 h 15;

- b. le deuxième poste (jour) s'étend de 7 h 45 à 16 h 15 avec une pause repas non payée de 12 h à 12 h 30;
- c. le troisième poste (soir) s'étend de 15 h 45 à 0 h 15 avec une pause repas non payée de 19 h 45 à 20 h 15.

15.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.02, le Conseil reconnaît qu'il est nécessaire que certains employés commencent et cessent normalement le travail à des heures différentes de celles qui sont établies par le paragraphe 15.02 et l'employeur convient de discuter de toutes modifications des heures de travail avec le Conseil avant de les mettre en vigueur.

15.04 Les durées du travail figurant aux paragraphes 15.01 et 15.02 ne doivent pas être interprétées comme une garantie de durée du travail minimale ou maximale.

15.05 Sous réserve de l'application du paragraphe 15.10, l'employé peut être affecté d'un poste à un autre durant un même jour de travail.

15.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.02 :

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

touche la prime de poste prévue au paragraphe 24.01.

Aux fins de l'application de l'alinéa 15.06a), lorsqu'un employé est en congé pendant les jours dont il est question à l'alinéa 15.06a), cela n'est pas considéré comme dérogeant à l'exigence de ce paragraphe que les jours de travail soient consécutifs ou que la semaine de travail soit complète.

Aux fins de l'application du sous-alinéa 15.06a)(i), un jour férié payé n'est pas considéré comme interrompant une série de jours consécutifs, à condition que celle-ci comprenne trois (3) jours de travail par poste.

Quand du travail par poste est prévu pour une semaine complète qui comprend un jour férié désigné payé, ce jour n'est pas considéré comme interrompant la semaine de travail complète dont il est question dans les sous-alinéas 15.06a)(ii) et (iii).

- b. L'employé qui effectue le premier ou le troisième poste, selon des modalités différentes de celles qui sont indiquées à l'alinéa a) du paragraphe 15.06, touche le taux à tarif double (2) pour chacune des heures ainsi exécutées, sans bénéficier d'une prime de poste.

Cours suivis par les employés qui travaillent par poste

- c. Nonobstant le paragraphe 15.05 et les alinéas 15.06a) et b), les parties reconnaissent la nécessité de modifier les horaires de travail par poste d'un commun accord afin de permettre aux employés de suivre des cours.

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

15.08 Lorsqu'un quart de travail est prévu pour le lundi ou le mardi, les employés concernés en seront informés avant la fin de leur quart de travail du vendredi qui précède. Lorsqu'un quart de travail est prévu pour le mercredi, les employés concernés en seront informés avant la fin de leur quart de travail du lundi qui précède. Lorsqu'un quart de travail est prévu pour le jeudi, les employés concernés en seront informés avant la fin de leur quart de travail du mardi qui précède. Lorsqu'un quart de travail est prévu pour le vendredi, les employés concernés en seront informés avant la fin de leur quart de travail du mercredi qui précède.

15.09 Heures supplémentaires

L'employeur fait tout effort raisonnable pour :

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

15.10 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve du paragraphe 15.14, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants :

- a. deux (2) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de huit (8) heures au cours d'une période de travail ininterrompue ou en sus de huit (8) heures au cours de la même journée jusqu'à un maximum de seize (16) heures au cours d'une période de travail ininterrompue, ainsi que pour toutes les heures effectuées un jour de repos jusqu'à concurrence de seize (16) heures;
- b. trois (3) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période de travail ininterrompue ou en sus de seize (16) heures au cours d'une période de

vingt-quatre (24) heures, ainsi que pour toutes les heures effectuées par un employé qui est rappelé au travail avant l'expiration de la période de neuf (9) heures dont il est question au paragraphe 15.11.

15.11 Sous réserve du paragraphe 15.12, l'employé qui travaille quinze (15) heures ou plus au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures ne se présente pour le poste suivant prévu à son horaire normal que neuf (9) heures après la fin de la période de travail précédente, à moins qu'il n'en soit autrement informé par le surveillant. Si, dans l'application du présent paragraphe, la période de travail de l'employé durant le poste suivant est inférieure à sa durée totale, il touche néanmoins huit (8) heures de rémunération normale.

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

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

- a. la rémunération payable, au taux des heures supplémentaires, pour toutes les heures effectuées,
ou
- b. une rémunération équivalant à quatre (4) heures de salaire à son taux horaire de rémunération; cependant, ce minimum de quatre (4) heures de salaire s'applique seulement la première (1re) fois que l'employé est tenu de se présenter au travail pour effectuer des heures supplémentaires prévues à l'avance pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé s'est présenté au travail pour la première (1re) fois.

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

15.15 Lorsque la direction exige d'un employé qu'il travaille pendant sa pause repas normale, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour la période dudit travail et il doit bénéficier du temps libre payé pour prendre son repas au cours de la demi-heure (1/2) qui précède immédiatement la pause repas normale ou au cours de la demi-heure (1/2) qui suit la fin de la pause repas normale.

**

15.16

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 15.10 et 17.03, l'employé peut demander, en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, un congé compensatoire rémunéré à concurrence d'un maximum de cent vingt (120) heures de crédit au cours de l'année financière. L'approbation de l'employeur n'est pas refusée sans motif valable.
- b. Le taux de rémunération auquel l'employé a droit pendant un tel congé se fonde sur le taux horaire de rémunération de l'employé, calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination au poste d'attache le jour qui précède celui où le congé est pris.
- c. L'employeur accorde le congé compensatoire de manière à tenir compte de ses propres besoins et de ceux de l'employé.

**

- d. L'employé doit prendre le congé compensateur découlant des heures supplémentaires effectuées pendant l'exercice (du 1er avril au 31 mars) avant le 1er juin de l'exercice suivant, à défaut de quoi ce congé sera payé au taux horaire de l'employé, calculé selon la classification

indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 1er juin.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

15.17 Période de repos

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

**

15.18 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

- a. Une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$) est versée :
 - i. à l'employé qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires et à condition qu'il travaille pendant une période de trois (3) heures dont le début se situe au cours de l'heure qui suit celle à laquelle il finit normalement de travailler;
 - ii. à l'employé qui est tenu de travailler pendant au moins trois (3) heures juste avant l'heure à laquelle il commence normalement à travailler;
 - iii. à l'employé qui a travaillé pendant une période initiale de trois (3) heures supplémentaires, pour chaque période subséquente de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
et
 - iv. à l'employé qui est rappelé au travail conformément au paragraphe 18.01, pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
- b. Sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 15.18a)(iv), un employé qui effectue des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié n'a pas droit à une indemnité de repas pour les huit (8) premières heures. Lorsqu'un employé travaille au-delà de cette

période, une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$) est versée pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures.

- c. Les dispositions des alinéas 15.18a) et b) ne s'appliquent pas aux employés assignés aux essais en mer lorsque des repas gratuits sont fournis aux employés pendant les périodes décrites aux alinéas 15.18a) et b).

**

- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à son domicile.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

15.19 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, tout employé qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires doit prendre une pause repas non payée d'une durée minimale de quarante-cinq (45) minutes, dès la fin de son poste de travail régulier.

Article 16 : temps alloué pour se laver

Haut

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

Article 17 : déplacement

Haut

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

17.02

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

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

- a. Durant n'importe quel jour pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il est rémunéré au taux des heures normales ou au taux des heures supplémentaires applicables durant ses heures de trajet, mais le montant total ne doit pas dépasser quinze (15) heures normales.
- b. Durant une journée de travail normale où il voyage et travaille :
 - i. pour les heures de travail normales prévues à son horaire, il est rémunéré au taux normal et ne touche pas plus de huit (8) heures de rémunération;
 - ii. au taux des heures supplémentaires pour toute heure effectuée en dehors des heures de travail normales prévues à son horaire;
 - iii. au taux des heures supplémentaires applicable pour tout trajet effectué en dehors des heures de travail normales prévues à son

horaire jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de rémunération calculées au taux normal dans toute période de vingt-quatre (24) heures.

- c. Durant un jour de repos où il voyage et travaille, au taux des heures supplémentaires :
 - i. pour tout temps de trajet et pour un montant ne devant pas excéder quinze (15) heures de rémunération au taux normal, et
 - ii. pour toute heure travaillée.
- d. Nonobstant les restrictions énoncées aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 17.03, l'employé qui voyage en service commandé, mais ne travaille pas, durant plus de quatre (4) heures au cours de la période allant de 22 h à 6 h, sans que le coucher lui soit fourni, est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au taux normal.

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

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

17.06

- a. L'employé en voyage qui est affecté à un établissement militaire n'est pas tenu d'y loger ni d'y manger, sauf s'il est évident que ce serait incompatible avec le bon ordre et le bon sens de demeurer ailleurs (par exemple, en ce qui a trait à certains cours de formation, lorsque des

établissements commerciaux de logement ne sont pas convenables et disponibles, etc.).

- b. Sous réserve de l'alinéa 17.06a), lorsqu'un employé est tenu d'utiliser les aménagements militaires, ceux-ci doivent être équivalents, s'ils sont disponibles, à de bonnes installations commerciales.

17.07 Congé de déplacement

- a. Il sera accordé huit (8) heures de congé payé à l'employé tenu de voyager hors de sa zone d'affectation, pour affaires du gouvernement, au sens que l'employeur donne à ces expressions, s'il s'absente de sa résidence permanente pendant quarante (40) nuits, au cours d'un exercice financier. Huit (8) heures de congé additionnelles lui sont créditées pour chaque bloc de vingt (20) nuits additionnelles où l'employé s'absente de sa résidence permanente, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b. Le nombre maximal d'heures de congé acquis en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser quarante (40) heures au cours d'un exercice financier et ces congés s'accumulent comme des congés compensatoires payés.
- c. Ce type de congé payé est réputé être un congé compensatoire et il est assujetti aux alinéas 15.16c) et d).

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas lorsque l'employé se déplace pour assister à des cours, des séances de formation, des conférences et des colloques professionnels, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

Article 18 : indemnité de rappel au travail

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

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b. un jour de repos de l'employé,
ou
- c. après la fin de sa journée de travail et qu'il revient au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
 - i. la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,
ou
 - ii. la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculées au taux des heures normales,

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

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

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

Article 19 : procédure de règlement des griefs

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

Griefs individuels

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

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

Griefs collectifs

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

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

Griefs de principe

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

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

Procédure de règlement des griefs

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

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

19.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employés et leurs superviseurs et entre le Conseil et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé ou le Conseil, dans les délais prescrits dans le paragraphe 19.15, désire se prévaloir de ce paragraphe, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

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

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

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

19.10 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 19.08, sauf que :

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

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

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

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

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un (1) palier de la procédure de règlement des griefs.

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

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

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

19.15 Un employé s'estimant lésé peut présenter un grief au premier (1er) palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 19.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par le paragraphe 19.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

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

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur,
ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans le paragraphe 19.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

19.17 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les trente (30) jours si le grief est présenté au dernier palier, sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les soixante (60) jours. Le Conseil répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les soixante (60) jours.

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

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

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

19.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 19.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal

et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

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

19.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'employé s'estimant lésé, et le Conseil, le cas échéant.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 20 : sécurité et santé

Haut

20.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé au travail des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par le Conseil sur ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir

ou à réduire le risque d'accident du travail. Le Conseil accepte d'encourager ses adhérents à observer toutes les règles de sécurité et à utiliser tous les moyens de protection et de sécurité appropriés.

Article 21 : changement technologique

Haut

21.01 Les deux (2) parties reconnaissent les avantages d'ordre général des changements technologiques ainsi que les effets qu'a parfois leur instauration sur certaines personnes lorsqu'elle entraîne la perte d'emplois. En conséquence, les deux (2) parties encouragent et favorisent les améliorations de la production et, de plus, collaborent à la recherche de moyens de réduire et, si possible, d'éliminer les pertes d'emplois qui pourraient découler directement de toute amélioration majeure.

21.02 Compte tenu de la nature des activités de l'Installation de maintenance de la Flotte Cape Scott, l'employeur fournira, dans la mesure du possible, un préavis de cent vingt (120) jours de l'instauration ou de la mise en œuvre de changement technologique lorsque cela risque de se traduire par des changements importants dans les conditions d'emploi ou de travail des employés.

21.03 L'employeur consent à consulter le Conseil en vue de résoudre les problèmes qui peuvent se poser par suite de la mise en place d'un tel changement technologique.

21.04 Le Conseil doit être avisé au préalable de tous les cours de formation qui se rattachent au changement technologique, et, sauf lorsque des circonstances imprévues ou la brièveté de l'avis l'en empêchent, l'employeur convient d'afficher en des endroits appropriés les avis relatifs

aux prochains cours de perfectionnement se rattachant à l'emploi. La direction doit consulter le Conseil au moment de l'établissement des critères de formation applicables à de tels cours.

Article 22 : modification de la convention

Haut

22.01 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel.

**Article 23 : indemnités

Haut

**

23.01 Indemnité de travail salissant

- a. L'employeur convient de maintenir la pratique actuelle de verser une indemnité de travail salissant à l'employé pour tout travail nécessitant l'exposition à des conditions particulièrement salissantes ou désagréables.
- b. L'employé qui, au cours de son travail, est exposé à ces conditions, touche une indemnité de travail salissant équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire de base calculée au prorata du temps pendant lequel il a effectivement été exposé à ces conditions.
- c. Comprend les situations reconnues par les deux (2) parties comme étant particulièrement salissantes ou désagréables ou qu'un arbitre reconnaît comme telles.
- d. Une consultation doit avoir lieu entre la gestion et le Conseil en vue de résoudre immédiatement les conflits concernant le travail salissant.
- e. Reconnaisant que des changements de méthodes créeront de nouvelles situations qui pourront ouvrir droit à compensation ainsi

qu'indiqué ci-dessus et mettront un terme à d'anciennes situations, la direction locale conférera avec le Conseil afin d'examiner les travaux pour lesquels une indemnité sera versée.

- f. Le recours aux dispositions des alinéas d) ou e) du paragraphe 23.01 ne peut pas être invoqué pour refuser à l'employé le droit de présenter un grief découlant de l'application de l'alinéa 23.01a).

**

- g. Une indemnité de travail salissant est versée pour toutes les formes de sablage au jet.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

23.02 Prime de hauteur

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

- a. dans des tours d'antenne de radio sur terre de cent cinquante mètres (150 m) ou plus de hauteur, lorsqu'ils peuvent être tenus de travailler jusqu'au haut de la tour;
- b. en suspension dans un panier de grue ou une chaise de calfat;
- c. à plus de neuf mètres (9 m) au-dessus de la base des mâts de navire lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage;
- d. pour effectuer des réparations sur des grues fixes à une hauteur supérieure neuf mètres (9 m) au-dessus de la base de la grue et lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage;
- e. pour les travaux d'installation effectués sur la paroi extérieure des édifices, navires ou structures à neuf mètres (9 m) du sol à la BFC d'Halifax ou dans les autres établissements où la méthode de soutien consiste en une plate-forme mobile ou (sauf un monte-personne) ou une chaise de calfat ou un panier de grue;

- f. pour ériger ou enlever un échafaudage à l'extérieur de la structure fixe soutenant le CIWS et l'extrémité avant du CEROS arrière des navires de classes Halifax;
- g. pour effectuer des réparations sur le FCP CIWS, le FCP CEROS à l'arrière et pour le travail sur CPF port et les caméras du hangar stbd top PTZ et port et les caméras PTZ du pont stbd, arceau de sécurité aft horizon, et le lance-système de neutralisation multiple des munitions (SNMM) qui sont à l'extérieur de la barrière de sécurité; dans les cas où un échafaudage n'est pas fourni et lorsque la méthode de soutien est un harnais de sécurité;
et
- h. en nouant les lignes de soutien pour les eaux grises et noires alors qu'un navire se trouve sur le synchrolift dans une situation où il n'y a pas de barre de retenue ou lorsque celle-ci a été défaite au cours de cette tâche.

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

23.03 Prime d'essais de sous-marin

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

sauvetage.

l'employé touche une prime d'essais de sous-marin équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque demi-heure (1/2) complète pendant laquelle il est tenu d'être dans un sous-marin;

ou

- iii. l'employé est dans un sous-marin qui évolue en surface ou submergé en dehors des limites d'un port; il est rémunéré au taux de rémunération applicable pour toutes les heures de travail et au taux des heures normales pour toutes les heures non travaillées passées à bord.

- b. En outre, l'employé touche une prime d'essais de sous-marin équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque demi-heure (1/2) complète pendant laquelle il est tenu d'être dans un sous-marin pendant les essais selon les conditions fixées à l'alinéa 23.03a).

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

Lorsque l'employé est tenu de se rendre en mer, c'est-à-dire en dehors des limites d'un port, à bord d'un navire afin d'effectuer des essais, de réparer des défauts ou de se débarrasser de munitions, il est rémunéré pour toutes les heures passées à bord jusqu'à une (1) heure après avoir atteint les limites du port sur le chemin du retour définitif, selon les conditions suivantes :

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

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

23.05 Indemnité de transbordement en mer

Lorsqu'un employé doit être transbordé sur un navire, un sous-marin ou une péniche (non accostée) par hélicoptère, embarcation de navire, bâtiment de servitude ou bâtiment auxiliaire, il touche une indemnité de transbordement de dix dollars (10 \$), sauf lorsqu'il est transbordé entre des navires ou des plates-formes de travail amarrés les uns aux autres afin d'effectuer une tâche particulière telle que la démagnétisation. Si l'employé quitte le navire, le sous-marin ou la péniche par un transbordement semblable, il touche dix dollars (10 \$) de plus.

23.06 Indemnité pour agent de formation à temps partiel

Lorsqu'un employé autre qu'un chef de groupe est tenu d'agir comme animateur ou chef d'équipe ou de donner un cours à temps partiel, il touche, en plus du taux de rémunération applicable, le taux de rémunération du chef de groupe pendant la période où il fait fonction d'agent de formation.

Article 24 : prime de poste

Haut

24.01 L'employé affecté normalement au troisième poste (soir) ou au premier poste (nuit) reçoit une prime de poste égale à :

- a. un septième (1/7) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque heure de travail exécutée au cours du troisième poste (soir),
et

- b. un septième (1/7) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque demi-heure (1/2) de travail exécutée au cours du premier poste (nuit).

Article 25 : rémunération

Haut

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

25.02

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur à la date précisée.
- b. Lorsque la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » est antérieure à la date de signature de la convention collective, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas 25.02b)(ii) à (v), le terme « période de rétroactivité » désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui étaient membres de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. les taux de rémunération sont payés selon un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;

- iv. pour permettre aux anciens employés ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employés de toucher le paiement conformément au sous-alinéa 25.02b)(iii), l'employeur informe ces personnes, par lettre recommandée envoyée à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- v. il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 25.02b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

25.03

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

b. Rémunération intérimaire

L'employé tenu par l'employeur d'exécuter à titre temporaire la presque totalité des fonctions d'un poste de niveau plus élevé :

- i. est tenu d'exercer les fonctions du poste de niveau plus élevé pendant au moins une (1) journée;
- ii. touche, pendant toute la période d'intérim, une rémunération intérimaire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification plus élevé.

25.04 Retardement de la progression à la période de paye suivante pour les apprentis

Lorsque l'employé n'a pas travaillé pendant les neuf cents (900) heures requises au cours d'une période de six (6) mois, le temps à compléter est déduit des heures pendant lesquelles l'employé a travaillé au cours de la

période de six (6) mois suivante et la progression à la période de paye suivante s'appliquera dès le lendemain du jour où il aura atteint le total de neuf cents (900) heures de travail. De ce fait, au cours de cette période suivante de six (6) mois, selon le nombre total d'heures à compléter, un apprenti peut avoir droit à la progression à la période de paye suivante à l'égard du temps à compléter ainsi qu'à la progression à la période suivante en fonction d'une autre période de travail de neuf cents (900) heures.

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

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé licencié au sens de l'alinéa m) du paragraphe 2.01.

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

25.07 Les versements effectués en vertu du paragraphe 25.05 ne modifient pas les taux de retenue ou l'échelle de taux de retenue auxquels un employé a droit.

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

25.09 Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle norme de classification est établie et que de nouveaux taux de rémunération sont appliqués, tout désaccord relatif aux nouveaux taux de

rémunération qui pourrait surgir entre les parties fera l'objet de négociations.

Article 26 : perte d'objets personnels

Haut

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

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

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

Article 27 : outils

Haut

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

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

Article 28 : grèves illégales

Haut

28.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit des peines pour ceux qui participent à des grèves illégales. Une grève comprend un arrêt de travail ou un refus de travailler ou de continuer à travailler, par des employés, lié, assorti ou conforme à une entente commune, ou un ralentissement ou une autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la restriction ou la limitation du rendement.

Article 29 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective

Haut

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

Article 30 : consultation mixte

Haut

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

30.02 Il est convenu que les réunions syndicales-patronales sont un forum approprié pour la consultation; qu'il se peut qu'un sujet de discussion se trouve en dehors des pouvoirs tant de la direction que des représentants du Conseil. Dans ces circonstances, la consultation peut se faire afin de fournir des informations, de discuter de l'application de la politique ou de

faire connaître les problèmes en vue de favoriser la compréhension, mais il est entendu de façon expresse qu'aucun engagement ne peut être pris par l'une ou l'autre des parties sur un sujet qui est en dehors de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun des engagements pris ne pourra être interprété de façon à changer ou à modifier les conditions de la présente convention ou à ajouter à ces conditions.

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

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

Article 31 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé

Haut

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

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

Article 32 : énoncé des fonctions

Haut

32.01 Sur demande écrite de l'employé, il lui est remis une copie de l'exposé officiel de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Article 33 : ententes du Conseil national mixte

Haut

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

33.02 Les articles du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties à l'accord du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application du paragraphe c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

33.03 Les directives, énoncés de politique ou règlements pertinents tels que modifiés de temps à autre à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte, et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor, font partie de la présente convention collective.

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

Article 34 : frais d'inscription

Haut

34.01 L'employeur remboursera les frais reliés à l'adhésion, à l'inscription ou aux autres frais connexes aux organisations ou entités gouvernantes à l'employé-e lorsque l'employeur est satisfait que le paiement de ces frais soit requis pour la continuation des tâches assignées à la position de l'employé-e.

Article 35 : harcèlement sexuel

Haut

35.01 Le Conseil et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

35.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

35.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Article 36 : élimination de la

Haut

discrimination

36.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, les caractéristiques génétiques, son adhésion au Conseil ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

36.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

36.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination sexuelle. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Article 37 : congé d'éducation non payé congé de perfectionnement professionnel payé et congé d'examen

Haut

payé

Congé d'éducation non payé

37.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'éducation. S'il en fait la demande par écrit et si l'employeur approuve sa demande, l'employé peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé de durées diverses pouvant aller jusqu'à un (1) an, renouvelable par accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu et acquérir une formation dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

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

37.03 Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

37.04 Comme condition d'octroi d'un congé d'éducation, l'employé doit, s'il y a lieu, avant le début du congé, s'engager par écrit à reprendre son service chez l'employeur pendant une période d'une durée au moins égale

à celle de la période de congé accordée.

Si l'employé :

- a. ne termine pas le cours;
- b. ne reprend pas son emploi chez l'employeur, après avoir terminé le cours;
ou
- c. cesse d'être employé, pour des motifs autres que le décès ou le licenciement, avant la fin de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours;

il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent article, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

Congé de perfectionnement professionnel payé

37.05

- a. Perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible d'aider une personne à progresser dans sa carrière et une organisation à atteindre ses objectifs. On considère que les activités suivantes font partie du perfectionnement professionnel :
 - i. un cours donné 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 relié au travail de l'employé.
- b. L'employé qui en fait la demande par écrit et qui obtient l'approbation de l'employeur peut se voir accorder un congé de perfectionnement professionnel payé pour l'une des activités décrites à l'alinéa 37.05a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de

- l'article 15 : durée du travail et heures supplémentaires et de
l'article 17 : déplacement de sa convention collective pendant un congé de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- c. L'employé en congé de perfectionnement professionnel est remboursé de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

Congé d'examen payé

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

Article 38 : discipline

Haut

38.01 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire, il a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'agent négociateur à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

Article 39 : sous-traitance

Haut

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

****Article 40 : durée et renouvellement**

Haut

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

**

40.02 La présente convention collective expire le 31 décembre 2026.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

**

40.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties conformément aux dispositions de l'appendice « E » - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est) concernant la mise en œuvre de la convention collective

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

Signée à Ottawa, le 6e jour du novembre 2025.

Le Conseil du Trésor Carole	Le Conseil des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est)
Carole Bidal	Yves Fournier
Marc Bernard	Freddie Hutchinson
Marta Malinowska-Nunes	Chris Johnson
Giuseppe Di Raimo	Tim Bunker
Gregory Enright	Herbie Barron
Capt. (N) Eric McCallum	Dustin Perley
Derek Cann	Paul Gaudet
Tammy Moir	Joe Greeno
Andre Monnette	Trevor Burton
Marie-Claude Houle	Michael Parker
Kari Ritchie	Rick Walters
	Marty Stewart
	Jason Balsor

****Appendice « A »**

Haut

SR - Groupe de la réparation de navires, taux de rémunération horaires (Tous les employés en poste sur la côte Est)

I. Taux de rémunération horaire de base

Légende

\$) En vigueur le 1er janvier 2022

A) En vigueur le 1er janvier 2023 *

X) En vigueur le 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *

B) En vigueur le 1er janvier 2024 *

Y) En vigueur le 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *

C) En vigueur le 1er janvier 2025 *

Z) En vigueur le 1er janvier 2025 - rajustement salarial *

D) En vigueur le 1er janvier 2026

Groupe salarial 1

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	30,12	31,33	32,60
A) 1er janvier 2023 *	31,17	32,43	33,74
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	31,56	32,84	34,16
B) 1er janvier 2024 *	32,51	33,83	35,18
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	32,67	34,00	35,36
C) 1er janvier 2025 *	33,32	34,68	36,07
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	33,40	34,77	36,16
D) 1er janvier 2026	34,07	35,47	36,88

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p data-bbox="121 262 1494 451">* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="300 472 1494 703">a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. <li data-bbox="300 724 1494 997">b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. <li data-bbox="300 1018 1494 1312">c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. <p data-bbox="487 1312 1055 1354">(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)</p>			

Groupe salarial 2

Taux de rémunération horaires de base (en dollars)

ELE-2 Aide (métiers)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	31,59	32,91	34,21
A) 1er janvier 2023 *	32,70	34,06	35,41

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	33,11	34,49	35,85
B) 1er janvier 2024 *	34,10	35,52	36,93
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	34,27	35,70	37,11
C) 1er janvier 2025 *	34,96	36,41	37,85
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	35,05	36,50	37,94
D) 1er janvier 2026	35,75	37,23	38,70

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p>* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Groupe salarial 3

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

MDO-4 Conducteur de chariots élévateurs à fourches

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	33,46	34,80	36,17
A) 1er janvier 2023 *	34,63	36,02	37,44

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	35,06	36,47	37,91
B) 1er janvier 2024 *	36,11	37,56	39,05
Y) 1er janvier 2024 rajustement aux lignes salariales *	36,29	37,75	39,25
C) 1er janvier 2025 *	37,02	38,51	40,04
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	37,11	38,61	40,14
D) 1er janvier 2026	37,85	39,38	40,94

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p><u>*</u> Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Groupe salarial 4

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

MDO-5 Opérateur de grue (OEBI) et chariots élévateurs à fourches

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	37,19	38,64	40,23
A) 1er janvier 2023 *	38,49	39,99	41,64

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	38,97	40,49	42,16
B) 1er janvier 2024 *	40,14	41,70	43,42
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	40,34	41,91	43,64
C) 1er janvier 2025 *	41,15	42,75	44,51
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	41,25	42,86	44,62
D) 1er janvier 2026	42,08	43,72	45,51

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p><u>*</u> Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Groupe salarial 5

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	38,26	39,80	41,36
A) 1er janvier 2023 [*]	39,60	41,19	42,81
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales [*]	40,10	41,70	43,35

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
B) 1er janvier 2024 *	41,30	42,95	44,65
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	41,51	43,16	44,87
C) 1er janvier 2025 *	42,34	44,02	45,77
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	42,45	44,13	45,88
D) 1er janvier 2026	43,30	45,01	46,80

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

- a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022.
- b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022.
- c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

Légende

- \$) En vigueur le 1er janvier 2022
- A) En vigueur le 1er janvier 2023 *
- X) En vigueur le 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *
- B) En vigueur le 1er janvier 2024 *
- X) En vigueur le 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *
- C) En vigueur le 1er janvier 2025 *
- Y) En vigueur le 1er janvier 2025 - rajustement salarial *
- Z) En vigueur le 8 avril 2025 : rajustement salarial *
- D) En vigueur le 1er janvier 2026

Groupe salarial 6

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

PRW-4 Ouvrier voilier et toilier

MAN-6 Garnissage de marine

SPS-6 Technicien nettoyage chimique

SPS-6 Spécialiste en traitement de finition maritime

SPS-7 Technicien en finition de métaux

PRW-6 Technicien survie maritime

MAN-7 Soudeur combiné

MDO-6 Opérateur de grue

PIP-8 Tuyauteur et chaudronnier en cuivre de marine

PRW-8 Gréeur

SMW-8 Technicien en tôlerie

WOW-8 Charpentier de marine

BOB-9 Technicien en chaudronnerie et charpenterie en fer

MAC-9 Machiniste

MAM-9 Mécanicien d'entretien (réfrigération)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	39,34	40,91	42,55
A) 1er janvier 2023 *	40,72	42,34	44,04

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
W) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	41,23	42,87	44,59
B) 1er janvier 2024 *	42,47	44,16	45,93
X) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	42,68	44,38	46,16
C) 1er janvier 2025 *	43,53	45,27	47,08
Y) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	43,64	45,38	47,20
Z) 8 avril 2025 : rajustement salarial *	43,94	45,68	47,50
D) 1er janvier 2026	44,82	46,59	48,45

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p data-bbox="126 264 149 296">* —</p> <p data-bbox="261 264 1490 453">Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="305 474 1490 709">a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. <li data-bbox="305 726 1490 1010">b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. <li data-bbox="305 1026 1490 1461">c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. Veuillez noter que les pourcentages de paiement rétroactif ne comprennent que les augmentations économiques de base. L'augmentation de 0,30 \$ pour les groupes salariaux 6 et 7 sera rétroactive au 8 avril 2025. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Groupe salarial 7

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

EEW-10 Électronicien (maritime/industriel)

EEW-10 Réparateur électronique

EME-10 Technicien en mécanique de navires**MAM-10 Mécanicien d'entretien**

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	39,77	41,33	43,00
A) 1er janvier 2023 *	41,16	42,78	44,51
W) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	41,67	43,31	45,07
B) 1er janvier 2024 *	42,92	44,61	46,42
X) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	43,13	44,83	46,65
C) 1er janvier 2025 *	43,99	45,73	47,58
Y) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	44,10	45,84	47,70
Z) 8 avril 2025 - rajustement salarial *	44,40	46,14	48,00
D) 1er janvier 2026	45,29	47,06	48,96

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p data-bbox="126 264 1490 453">* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="305 474 1490 705">a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « W ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. <li data-bbox="305 726 1490 999">b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. <li data-bbox="305 1020 1490 1461">c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. Veuillez noter que les pourcentages de paiement rétroactif ne comprennent que les augmentations économiques de base. L'augmentation de 0,30 \$ pour les groupes salariaux 6 et 7 sera rétroactive au 8 avril 2025. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Légende

\$) En vigueur le 1er janvier 2022

A) En vigueur le 1er janvier 2023 *

X) En vigueur le 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *

B) En vigueur le 1er janvier 2024 *

Y) En vigueur le 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *

C) En vigueur le 1er janvier 2025 *

Z) En vigueur le 1er janvier 2025 - rajustement salarial *

D) En vigueur le 1er janvier 2026

Groupe salarial 8

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	40,31	41,94	43,58
A) 1er janvier 2023 *	41,72	43,41	45,11
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	42,24	43,95	45,67
B) 1er janvier 2024 *	43,51	45,27	47,04
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	43,73	45,50	47,28
C) 1er janvier 2025 *	44,60	46,41	48,23
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	44,71	46,53	48,35
D) 1er janvier 2026	45,60	47,46	49,32

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p><u>*</u> Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Groupe salarial 9

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	40,84	42,46	44,19
A) 1er janvier 2023 [*]	42,27	43,95	45,74
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales [*]	42,80	44,50	46,31

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
B) 1er janvier 2024 *	44,08	45,84	47,70
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	44,30	46,07	47,94
C) 1er janvier 2025 *	45,19	46,99	48,90
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	45,30	47,11	49,02
D) 1er janvier 2026	46,21	48,05	50,00

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

- a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022.
- b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022.
- c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

Groupe salarial 10

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

MAN-8 Soudeur combiné (HP) (1)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	41,58	43,24	45,01
A) 1er janvier 2023 *	43,04	44,75	46,59
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	43,58	45,31	47,17
B) 1er janvier 2024 *	44,89	46,67	48,59
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	45,11	46,90	48,83
C) 1er janvier 2025 *	46,01	47,84	49,81
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	46,13	47,96	49,93
D) 1er janvier 2026	47,05	48,92	50,93

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p>* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Groupe salarial 11

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

MAC-11 Outilleur-matricieur de précision

QCW-11 Inspection dimensionnelle

QCW-11 Préposé au contrôle de la qualité

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	42,21	43,91	45,71

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
A) 1er janvier 2023 *	43,69	45,45	47,31
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	44,24	46,02	47,90
B) 1er janvier 2024 *	45,57	47,40	49,34
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	45,80	47,64	49,59
C) 1er janvier 2025 *	46,72	48,59	50,58
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	46,84	48,71	50,71
D) 1er janvier 2026	47,78	49,68	51,72

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p>* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 			

Groupe salarial 12

Taux de rémunération horaire de base (en dollars)

EEW-11 Technicien de systèmes électriques

PLE-10 Planificateur-ordonnateur de la production

INM-11 Technicien de systèmes d'instruments mécaniques

EEW-11 Électronicien de systèmes (2)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
------------	-----------	-----------	-----------

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
\$) 1er janvier 2022	42,69	44,41	46,16
A) 1er janvier 2023 *	44,18	45,96	47,78
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	44,73	46,53	48,38
B) 1er janvier 2024 *	46,07	47,93	49,83
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	46,30	48,17	50,08
C) 1er janvier 2025 *	47,23	49,13	51,08
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	47,35	49,25	51,21
D) 1er janvier 2026	48,30	50,24	52,23

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<p><u>*</u> Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <p>a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022.</p> <p>b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022.</p> <p>c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022.</p> <p>(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)</p>			

Apprenti Période (3)

APA Apprenti, deux (2) ans (3)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er janvier 2022	31,50	33,46	35,41	37,42
A) 1er janvier 2023 [*]	32,60	34,63	36,65	38,73

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	33,01	35,06	37,11	39,21
B) 1er janvier 2024 *	34,00	36,11	38,22	40,39
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	34,17	36,29	38,41	40,59
C) 1er janvier 2025 *	34,85	37,02	39,18	41,40
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	34,94	37,11	39,28	41,50
D) 1er janvier 2026	35,64	37,85	40,07	42,33

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
<p>* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <p>a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022.</p> <p>b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022.</p> <p>c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022.</p> <p>(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)</p>				

APB Apprenti, trois (3) ans (3)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
\$) 1er janvier 2022	27,52	29,54	31,50	33,46	35,41	37,42
A) 1er janvier 2023 * —	28,48	30,57	32,60	34,63	36,65	38,73

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	28,84	30,95	33,01	35,06	37,11	39,21
B) 1er janvier 2024 *	29,71	31,88	34,00	36,11	38,22	40,39
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	29,86	32,04	34,17	36,29	38,41	40,59
C) 1er janvier 2025 *	30,46	32,68	34,85	37,02	39,18	41,40
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	30,54	32,76	34,94	37,11	39,28	41,50
D) 1er janvier 2026	31,15	33,42	35,64	37,85	40,07	42,33

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
<p>* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « E », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022. b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022. c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022. (Décision arbitrale : du 8 avril 2025) 						

II. Taux de rémunération horaires pour supervision

Les taux de rémunération horaires suivants pour la supervision seront payés en plus des taux de rémunération horaire de base stipulés en (I) ci-dessus

Groupe salarial 1

Taux de rémunération horaires de base (en dollars)

En vigueur	Échelon 1
\$) 1er janvier 2022	1,97
A) 1er janvier 2023 *	2,04
X) 1er janvier 2023 - rajustement aux lignes salariales *	2,07
B) 1er janvier 2024 *	2,13
Y) 1er janvier 2024 - rajustement aux lignes salariales *	2,14
C) 1er janvier 2025 *	2,18
Z) 1er janvier 2025 - rajustement salarial *	2,19
D) 1er janvier 2026	2,23

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

- a. Les augmentations de la première (1re) année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement aux lignes salariales de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er janvier 2022.
- b. Les augmentations de la deuxième (2e) année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement aux lignes salariales de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 1er janvier 2022.
- c. Les augmentations de la troisième (3e) année (2025) (c'est-à-dire, « C », et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première (1re) année et de la deuxième (2e) année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er janvier 2022.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

Notes sur la rémunération

1. Ce taux est payé au soudeur (haute pression) s'il réussit l'essai de soudure à haute pression, et s'il reste qualifié.
2. Ce taux est payé au EEW-10 (réparateur électronique) s'il réussit le test d'aptitude professionnelle en systèmes électroniques.
3. Pour les apprentis, sous réserve du paragraphe 25.04, toutes les périodes sont d'une durée de six (6) mois avec un minimum de neuf cents (900) heures de travail.

La progression de la formation d'apprenti sera établie en fonction d'une combinaison de rendement satisfaisant à l'intérieur d'une période de six (6) mois et du nombre d'heures exigées.

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

Les sous-groupes APA et APB sont utilisés uniquement à des fins de rémunération et non pour la classification.

4. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou de son entrée dans la fonction publique, est chaque période de douze (12) mois, à la date d'anniversaire de sa nomination ou la date à laquelle l'employé a touché sa dernière augmentation d'échelon.

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

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ci-après appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente-trois (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;

- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
 - la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
 - les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
 - l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (AILD);
 - temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
 - services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
 - un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
 - l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;
- et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un

modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

Appendice « C »

Haut

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

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et le Conseil concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 18 septembre 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 14 : indemnité de départ

À compter du 18 septembre 2013, les paragraphes 14.03 et 14.04 sont supprimés de la convention collective.

14.01 Aux fins du présent article, l'expression

a. « employeur »

englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;

b. « taux de rémunération hebdomadaire »

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé énoncé à l'appendice « A », multiplié par quarante (40), correspondant à la classification de l'employé stipulée dans son certificat de nomination.

14.02 Licenciement

Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 14.08, l'employé qui compte une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié après le 7 avril 1971 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 façon suivante.

- a. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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^e) 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 pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa 14.02a).

14.03 Démission

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

continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

14.04 Retraite

Au moment de sa cessation d'emploi, l'employé qui a droit à une pension à jouissance immédiate, ou qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, ou qui justifie de cinq (5) années d'emploi continu et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans reçoit, lorsqu'il démissionne, une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) ans, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).

14.05 Décès

Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un employé, lorsque l'employé décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de toute sa période d'emploi continu; cette indemnité correspond à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

14.06 Renvoi pour incapacité

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

14.07 Renvoi en période d'essai

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

14.08 Emploi continu

Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il s'était déjà vu accorder un type quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité de départ maximale versée aux fins du présent article ne doit en aucun cas être accumulée.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 14.10 à 14.13 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

14.09 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé 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 du paragraphe 14.03

(avant le 18 septembre 2013), ou des paragraphes 14.10 à 14.13 (à compter du 18 septembre 2013).

14.10 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 14.08 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 18 septembre 2013 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 14.08 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 18 septembre 2013 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

14.11 Options

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé en date du 18 septembre 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'employé 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 14.12c).

14.12 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature de la décision arbitrale.
- b. L'employé informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois de la date de la décision arbitrale.
- c. L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 14.11c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 14.11a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 14.11b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 14.12b) sera réputé avoir choisi l'option de l'alinéa 14.11b).

14.13 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé à un poste de l'unité de négociation SR-E à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SR-E lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des paragraphes 14.03 et 14.04 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 14.08 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 18 septembre 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de

rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- b. Sous réserve du paragraphe 14.08 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 18 septembre 2013, l'employé 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'employé le jour précédant la nomination.
- c. L'employé 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 14.11. Cependant, l'employé 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 14.13c) sera réputé avoir choisi l'option à l'alinéa 14.11b).

Appendice « D »

Haut

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

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

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

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

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2025 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2026. Ce calendrier peut être prolongé par accord mutuel.

****Appendice « E »**

Haut

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

Nonobstant les dispositions de l'article 25 sur le calcul de paiements rétroactifs et de l'article 40 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et le Conseil des métiers et du travail

du chantier maritime du gouvernement fédéral (Est) au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
 - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures

supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera le Conseil au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction

publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

(Décision arbitrale : du 8 avril 2025)

Date de modification : 2025-11-26

$\frac{xx}{yy}$