



**Réparation des navires (SRC) Convention
entre le Conseil du Trésor et l'Association
des chefs d'équipe des chantiers maritimes
du gouvernement fédéral Groupe :
Réparation des navires Code : 663 Date
d'expiration : le 31 mars 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 BT42-663/2026F-PDF
ISBN: 978-0-660-79037-4

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 (All Chargehand and Production Supervisor
Employees Located on the East Coast) (SRC) Agreement between the Treasury Board and the Federal
Government Dockyard Chargehands Association Group Code: 663 Expiry date: March 31, 2026

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

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

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

Code : 663

Date d'expiration : le 31 mars 2026

Note aux lecteurs

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

Table des matières

Partie I : généralités

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

Partie II : conditions de travail

Article 6 : durée du travail et heures supplémentaires

Article 7 : indemnité de rappel au travail

**Article 8 : jours fériés désignés payés

Article 9 : déplacement

Article 10 : congés, généralités

Article 11 : congés annuels payés

**Article 12 : congé de maladie payé

Article 13 : autres genres de congés payés ou non payés

Article 14 : indemnité de départ

Article 15 : énoncé des fonctions

Article 16 : sécurité et santé

Article 17 : changement technologique

Article 18 : prime de poste

Article 19 : perte d'objets personnels

Article 20 : outils

Partie III : questions concernant les relations du travail

Article 21 : représentation de l'association

Article 22 : retenue de l'association

Article 23 : grèves illégales

Article 24 : procédure de règlement des griefs

Article 25 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective

Article 26 : consultation mixte

Article 27 : ententes du Conseil national mixte

Article 28 : reconnaissance de l'association

Partie IV : autres conditions d'emploi

Article 29 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé

Partie V : rémunération et durée de la convention

Article 30 : rémunération

**Article 31 : service en mer à bord d'un navire de surface

Article 32 : modification de la convention

Article 33 : sous-traitance

**Article 34 : durée et renouvellement de la convention

Appendice « A »

Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (est) taux de rémunération annuels

Appendice « B »

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

Appendice « C »

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

Appendice « D »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres

****Appendice « E »**

Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral concernant la mise en œuvre de la convention collective

- **Appendice « F »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du

gouvernement fédéral concernant le harcèlement en milieu de travail

- **Appendice « G »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral relatif aux congés pour affaires syndicales - recouvrement des coûts

Partie I : généralités

Article 1 : objet de la convention

Haut

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

Article 2 : interprétation et définitions

Haut

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

a. « Association » (Association)

désigne l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral;

b. « congé » (leave)

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

c. « conjoint de fait » (common-law partner)

la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an;

d. « emploi continu » (continuous employment)

s'entend dans le sens qu'il a dans la *Directive sur les conditions d'emploi*;

e. « employé » (employee)

désigne un employé au sens de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public* 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 l'Association des chefs d'équipe des chantiers;

f. « employeur » (Employer)

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

g. « essais en mer » (sea trials)

désigne les essais effectués hors des limites portuaires;

h. « journée » (day)

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 6.02a),
- ii. commençant à 0 h et se terminant à 24 h dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 6.02b),
et
- iii. commençant à 0 h 15 une journée et se terminant à 0 h 15 le lendemain dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 6.02c);

i. « limites du port » (harbour limits)

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;

j. « personne licenciée » (lay-off)

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;

k. « rémunération » (pay)

désigne les taux de rémunération de base indiqués à l'appendice « A », mais ne comprend pas la prime de poste;

l. « rémunération de jour férié » (holiday pay)

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

m. « tarif double » (double time);

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

n. « tarif triple » (triple time)

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

o. « travail supplémentaire » (overtime)

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

p. « taux de rémunération hebdomadaire » (weekly rate of pay)

désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par 52,176;

q. « taux de rémunération horaire » (hourly rate of pay)

désigne la rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par quarante (40);

r. « taux de rémunération journalier » (daily rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5);

s. « taux des heures normales » (straight-time rate)

désigne le taux de rémunération horaire;

t. « unité de négociation » (bargaining unit)

désigne tous les chefs d'équipe et les superviseurs de la production de l'employeur qui appartiennent au groupe de la réparation des navires de la catégorie de l'exploitation en poste sur la côte Est et est définie dans le

certificat délivré le 20 mai 1999 par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique.

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 à l'Association, aux employés et à l'employeur.

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

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

Article 5 : responsabilités de la direction

Haut

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

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

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

Partie II : conditions de travail

Article 6 : durée du travail et heures supplémentaires

Haut

6.01 Durée du travail

- a. La durée du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine et à huit (8) heures par jour.
- b. La semaine de travail et les jours de travail sont fixés comme suit :

- i. de 23 h 45 le dimanche jusqu'à 23 h 45 le vendredi inclusivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 6.02a);
 - ii. de lundi à vendredi inclusivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 6.02b);
 - iii. de 0 h 15 le lundi jusqu'à 0 h 15 le samedi inclusivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 6.02c).
- 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 6.02a);
 - ii. le samedi et le dimanche respectivement dans le cas des employés assujettis à l'alinéa 6.02b);
 - 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 6.02c).

6.02 La durée du travail est fixée comme suit :

- a. le premier (1er) 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 (2e) 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 (3e) 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.

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

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

6.05 Sous réserve de l'application du paragraphe 6.10, l'employé peut être affecté d'un poste à un autre durant un même jour de travail.

6.06 Nonobstant les dispositions du paragraphe 6.02 :

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

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

ou

ii. le premier (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 (1er) poste (nuit) ou en troisième (3e) poste (soir),

ou

iii. le dernier, ou les derniers et avant-derniers jours de travail pendant une (1) semaine de travail qui en précède une autre travaillée entièrement en premier (1er) poste (nuit) ou en troisième (3e) poste (soir),

touche la prime de poste prévue au paragraphe 18.01.

Aux fins de l'application de l'alinéa 6.06a), lorsqu'un employé est en congé pendant les jours dont il est question à l'alinéa 6.06a), 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 6.06a)(i), un jour férié payé n'est pas considéré comme interrompant une série de jours consécutifs, à condition que celle-ci comprenne trois (3) jours de travail par poste.

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

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

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

6.08 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.

6.09 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. réduire au minimum les heures supplémentaires.

6.10 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve du paragraphe 6.14, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants :

- a. au cours d'une période ininterrompue ou de la même journée, jusqu'à un maximum de seize (16) heures, deux (2) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de huit (8) heures, ainsi que pour toutes les heures effectuées un jour de repos jusqu'à un maximum de seize (16) heures;
- b. au cours d'une période ininterrompue ou d'une période de vingt-quatre (24) heures, trois (3) fois le taux normal pour chaque heure effectuée en sus de seize (16) ainsi que pour toutes les heures effectuées par un employé qui est rappelé au travail avant l'expiration de la période de repos de neuf (9) heures dont il est question dans le paragraphe 6.11.

6.11 Sous réserve du paragraphe 6.12, 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 chef d'atelier. 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.

6.12 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.

6.13 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.

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

6.15 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 de temps libre payé pour prendre son repas.

6.16

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 6.10 et 9.03, l'employé peut demander, en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, un congé compensatoire payé, jusqu'à concurrence

d'un crédit maximal équivalent à cent vingt (120) heures rémunérées au taux normal au cours de l'exercice financier. L'approbation de l'employeur n'est pas refusée sans motif valable.

**

- b. Les congés compensatoires accumulés résultant des heures supplémentaires acquises au cours de l'exercice financier (du 1er avril au 31 mars) qui n'ont pas été utilisés par l'employé au 1er juin de l'exercice financier suivant, seront automatiquement payés au taux de rémunération de l'employé calculé selon la classification prescrite dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé au 31 mars de l'exercice financier précédent.
- c. L'employeur accorde le congé compensatoire de manière à tenir compte de ses propres besoins et de ceux de l'employé.

6.17 Périodes de repos

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

**

6.18 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

- a. Une indemnité de repas de douze dollars (12 \$) est versée :
 - i. à l'employé qui n'est pas prévenu avant le milieu de son poste de travail qu'il sera tenu d'effectuer des heures supplémentaires et à condition qu'il travaille pendant une période de trois (3) heures dont le début se situe au cours de l'heure qui suit celle à laquelle il finit normalement de travailler;
 - ii. à l'employé qui est tenu de travailler pendant au moins trois (3) heures juste avant l'heure à laquelle il commence normalement à travailler;

- iii. à l'employé qui a travaillé pendant une période initiale de trois (3) heures supplémentaires, pour chaque période subséquente de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
- iv. à l'employé qui est rappelé au travail conformément au paragraphe 7.01, pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
- et
- v. à l'employé qui, une fois prévenu qu'il doit effectuer des heures supplémentaires commençant moins d'une (1) heure après l'heure à laquelle il cesse normalement de travailler, est ensuite prévenu, après le milieu de son poste, qu'il n'est pas tenu d'effectuer ces heures supplémentaires.

- b. Sauf dans les cas prévus au sous-alinéa 6.18a)(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 \$) est versée pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures.
- c. Les dispositions des alinéas 6.18a) 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 6.18a) 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 22 avril 2025)

Article 7 : indemnité de rappel au travail

Haut

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

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

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

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

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

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

****Article 8 : jours fériés désignés payés**

Haut

**

8.01 Sous réserve du paragraphe 8.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés :

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

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

8.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

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

8.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 8.03 :

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

8.05 Rémunération du travail accompli un jour férié

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

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

La rémunération de jour férié, à laquelle l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas travaillé durant un jour férié payé, est de huit (8) heures au taux normal.

8.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

Article 9 : déplacement

Haut

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

9.02

- a. Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur de travailler en un endroit situé à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est remboursé de ses dépenses raisonnables au sens où l'entend l'employeur.
- b. Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur de se rendre à un endroit situé à l'intérieur de la région de son lieu d'affectation, il lui sera versé une indemnité de 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.

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

- a. Durant n'importe quel jour pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il est rémunéré au taux des heures normales ou au taux des heures supplémentaires applicables durant ses heures de trajet, mais le montant total ne doit pas dépasser quinze (15) heures normales.

- b. Durant une journée de travail normale où il voyage et travaille :
 - i. pour les heures de travail normales d'horaire, il est rémunéré au taux normal et ne touche pas plus de huit (8) heures de rémunération;
 - ii. au taux des heures supplémentaires applicable pour toute heure effectuée en dehors de ses heures de travail normales d'horaire;
 - iii. au taux des heures supplémentaires applicable pour tout trajet effectué en dehors de ses heures de travail normales d'horaire jusqu'à un maximum de 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 applicable :
 - 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 9.03, 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 heures à 6 heures, 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.

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

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

9.06

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

9.07 Congé pour les employés en déplacement

- a. L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- c. Ce congé payé est assimilé à congé compensateur et est visé par les dispositions du paragraphe 6.16.

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

Article 10 : congés, généralités

Haut

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

10.02 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.

10.03 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.

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

10.05 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 dont la période excède trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Article 11 : congés annuels payés

Haut

11.01 Année de congé

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

11.02 Acquisition des crédits de congé annuel

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

- a. six virgule six sept (6,67) heures par mois jusqu'au mois où survient son premier (1er) anniversaire de service;
ou
- b. dix (10) heures par mois à partir du mois où survient son premier (1er) anniversaire de service;
ou
- c. treize virgule trois quatre (13,34) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
ou
- d. quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois (pour un total annuel de vingt-deux [22] jours) à partir du mois où survient son quinzième (15e) anniversaire de service;
ou
- e. quinze virgule trois quatre (15,34) heures par mois (pour un total annuel de vingt-trois [23] jours) à partir du mois où survient son

dix-septième (17e) anniversaire de service;

ou

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;

ou

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;

ou

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.

i. Aux fins de ce paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 14.09 à 14.12, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

j. Aux fins du paragraphe 11.02 seulement, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir 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.

11.03 Droits aux congés annuels payés

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

****Établissement du calendrier des congés annuels payés**

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

11.05 L'employeur, sous réserve des nécessités du service, accorde les congés annuels acquis durant l'exercice en cours ou les exercices précédents, au moment qui convient à l'employé.

**

11.06 Afin de s'assurer que les congés soient utilisés conformément aux paragraphes 11.03 et 11.04, tout employé ayant accumulé, le 1^{er} décembre de l'année de congé, plus de cent soixante (160) heures devra rencontrer son superviseur afin de discuter de la période où il prévoit, avant le 31 mars de la même année de congé, utiliser la portion de congés accumulés dépassant les cent soixante (160) heures. Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur une période de congé, l'employeur planifiera ledit congé.

****11.07 Report des congés**

**

- a. Si, au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas obtenu la totalité de ses crédits de congé annuel, la portion non utilisée de ses crédits de congé annuel, jusqu'à concurrence de cent soixante (160) heures, est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel excédant cent soixante (160) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent vingt (120) heures peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

11.08 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre d'heures de congé annuel payé acquises, mais inutilisées portées à son crédit par le taux de rémunération horaire (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.

11.09 Dans le cas de la cessation d'emploi pour d'autres raisons que l'incapacité, le décès, ou 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 horaire (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.

11.10 Si, au cours d'une période de congé annuel, l'employé bénéficie d'un congé de maladie payé, sur présentation d'un certificat médical sur lequel figurent le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin traitant, et à la condition que l'employé puisse convaincre l'employeur de son état si ce dernier le juge nécessaire, la période de congé annuel ainsi déplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et que l'employeur y consent, soit réinscrite pour utilisation ultérieure. L'employé doit informer l'employeur dès que possible de sa maladie.

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

Haut

12.01 Crédits

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

12.02 Attribution des congés de maladie payés

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

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

12.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison de maladie ou de blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 12.02a) si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours.

**

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 22 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 vingt-cinq (25) jours s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,
ou
- b. pour une période maximale de quinze (15) jours s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail,

**

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

(Décision arbitrale du 22 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.

Article 13 : autres genres de congés payés ou non payés

Haut

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 payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit,

l'enfant en tutelle de l'employé, l'enfant nourricier, le grand-parent, le petit-enfant, 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 sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant une telle période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à l'horaire. Il peut en outre bénéficier d'un congé de décès payé d'une durée maximale de trois (3) jours pour le voyage rattaché au décès.
- b. 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, mais ne se prolongeant pas au-delà du lendemain

des funérailles, 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 22 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 (20^e) 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 22 avril 2025)
- f. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de décès aux termes des alinéas 13.02a) et 13.02d), l'employé bénéficie d'un congé de décès et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de décès accordé parallèlement.
- g. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 13.02a) et 13.02d).
- 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, ou devant un jury d'accusation,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à obliger un témoin à comparaître devant lui,

ou

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

ou

- d. de comparaître pour son propre compte ou, lorsque les exigences du service le permettent, comme témoin devant un arbitre nommé par la Commission des relations de travail 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 employés de l'État*, et qu'une commission des accidents de travail a déterminé que ledit employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

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

13.05 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-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;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité,
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins

que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'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 et « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, 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 et « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), 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 et « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, 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 et « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste 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 augmentera 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 « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste 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 périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le

temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

13.09 Indemnité parentale

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

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

Une fois que l'employé-e a choisi les prestations parentales standards ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e 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 standards.

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 RPSC décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandée et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du RQAP à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :

- A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 13.06a)(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 la division 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* :

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

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 standards 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 (et « 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 touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du RQAP, 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 et « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) 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 (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), 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 13.06c)(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 et « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste 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 et « indemnité provisoire » de

recrutement et de maintien en poste 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 de traitement qui augmentera ses prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- 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

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. Dans le cas d'un 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 toute 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 sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné sous alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un 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 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 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, de l'assurance-invalidité de longue durée du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique 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 « indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste 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 les soins d'un membre de la proche famille

- a. Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.
- b. Aux fins du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e 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), un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- 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. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe 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 dépasse 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 mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service;

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 (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit 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 en cas de réinstallation de l'époux

- i. À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'époux est déménagé temporairement.
- ii. 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.

13.14 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), enfant nourricier ou 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 :
- a. l'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de sa famille avec le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter son absence du travail, et il doit aviser son chef d'atelier de ce rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible. Cependant, lorsqu'il n'est pas possible de faire autrement, sous réserve de nécessités du service pressantes, il bénéficie de congé pour conduire un membre de sa famille, selon la définition figurant à l'alinéa 13.14a) ci-dessus, à un rendez-vous avec un médecin ou un dentiste lorsque ledit membre est incapable de s'y rendre seul, ou pour rencontrer les autorités scolaires compétentes ou les organismes d'adoption;
 - b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- c. pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé;
- d. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- e. 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 incurable en phase terminale, approche de la fin de sa vie;
(Décision arbitrale : du 22 avril 2025)

**

- vii. seize (16) heures des cinq (5) jours précisées à l'alinéa 13.14c 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 superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - viii. un congé de mariage ne dépassant pas cinq (5) jours dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.
- c. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i) à (vi) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un (1) exercice financier.

**

13.15 Autres congés payés ou non payés (congés sous le code 699 uniquement)

- 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. Ce

congé ne peut être refusé sans motif valable.

b. Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, seize (16) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de huit (8) heures ou quatre (4) heures.

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

(Décision arbitrale : du 22 avril 2025)

13.16 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 employé-e ou l'enfant d'un 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 13.16b) et 13.16c), 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.

13.17 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 22 avril 2025)

Article 14 : indemnité de départ

Haut

14.01 Aux fins du présent article :

- a. le terme « employeur » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;
- b. l'expression « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé, divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176), correspondant à la classification de l'employé stipulé dans son certificat de nomination.

14.02 Mise en disponibilité

L'employé qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ en fonction des années complètes d'emploi continu. L'indemnité est calculée à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1re) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte

dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète suivante d'emploi continu dans le cas du premier licenciement, et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ultérieur. 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).

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 calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) années.

14.04 Congédiement pour incapacité

Un employé congédié pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(I)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* a droit à une (1) semaine de salaire pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

14.05 Emploi continu

La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il s'était déjà vu accorder un type quelconque d'indemnité de cessation d'emploi par la fonction publique, une société d'État fédérale, les Forces canadiennes ou la

Gendarmerie royale du Canada. L'indemnité de départ maximale versée aux fins des paragraphes 14.01 à 14.06 et 14.09 de l'appendice « B » ne doit en aucun cas être accumulée.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 14.09 à 14.12 de l'appendice « B » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du présent paragraphe.

14.06 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e 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 « B ».

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

Article 15 : énoncé des fonctions

Haut

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

Article 16 : sécurité et santé

Haut

16.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé au travail des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Association sur ce sujet, et les

parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail. L'Association accepte d'encourager ses adhérents à observer et à promouvoir toutes les règles de sécurité et à utiliser tous les moyens de protection et de sécurité appropriés.

Article 17 : changement technologique

Haut

17.01 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.

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

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

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

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

Article 18 : prime de poste

Haut

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

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

Article 19 : perte d'objets personnels

Haut

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

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

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

Article 20 : outils

Haut

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

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

Partie III : questions concernant les relations du travail

Article 21 : représentation de l'association

Haut

21.01 Accès aux propriétés de l'employeur

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

21.02 Nomination des délégués syndicaux

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

pour l'employeur.

21.03 Reconnaissance des représentants de l'Association

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

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

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

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

Sous réserve des nécessités du service :

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

21.05 Allocation d'espace sur des tableaux d'affichage

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

21.06 Séances de négociations contractuelles

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

21.07 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.

21.08 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 de l'Association, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Association 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 de l'Association pour assister à des séances de formation, parrainées par l'employeur, concernant les relations entre l'employeur et les employés.

Article 22 : retenue de l'association

Haut

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

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

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

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

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

qu'il a présentée soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux concerné. L'Association informe l'employeur selon le cas.

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

22.07 Les montants déduits conformément au paragraphe 22.01 sont remis par paiement électronique à l'institution financière désignée par l'Association dans les quinze (15) jours qui suivent la date de la retenue. Les paiements électroniques sont accompagnés des détails qui identifient chaque employé par ordre alphabétique et les retenues faites à son égard.

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

Article 23 : grèves illégales

Haut

23.01 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 24 : procédure de règlement des griefs

Haut

24.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM.

24.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les employés et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTSPF, les délais prévus dans cette procédure de règlement des griefs sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

24.03 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 sont exclus.

24.04 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Association.

24.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 24.07, 24.24 ou 24.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet

d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

24.06 Le grief de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

Griefs individuels

24.07 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;
et
- b. remet à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.08 Présentation d'un grief

- a. Sous réserve des alinéas b) à g), l'employé peut présenter un grief si l'employé estime être lésé :
 - i. par l'interprétation ou l'application, à son égard :
 - A. soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur et portant sur les conditions d'emploi,
ou
 - B. soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;
- ou

- ii. par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- b. L'employé ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- c. Malgré l'alinéa b), l'employé ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- d. L'employé ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Association et d'être représenté par ce dernier.
- e. L'employé qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- f. L'employé ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- g. Pour l'application de l'alinéa f), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

24.09 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a. le palier 1 : premier (1er) palier de direction;
- b. les paliers 2 et 3, lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes : palier(s) intermédiaire(s);
- c. le palier final : l'administrateur général (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

24.10 Représentants

- a. L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
- b. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et l'Association. 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.

24.11 L'employé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association. L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

24.12 Au premier (1er) palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 24.07 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'employé est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première (1re) fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

24.13 L'employé peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a. si l'employé-e est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'employé;
ou
- b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 24.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

24.14 L'employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque les griefs est présenté au dernier final.

24.15 Lorsque l'Association représente l'employé dans la présentation du grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à l'Association et à l'employé.

24.16 Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

24.17 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, l'Association, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

24.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou 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 n'est présenté qu'au dernier palier.

24.19 L'employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

24.20 L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins que l'employé ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

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

24.22 Renvoi à l'arbitrage

- a. L'employé peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
 - i. l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - ii. une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;

- iii. une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite.
- b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa b).
- d. Aucune disposition de l'alinéa b) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
 - i. un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
ou
 - ii. un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'employé qui a présenté le grief.

24.23 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée au sous-alinéa 24.22a)(i), l'employé doit obtenir l'accord de l'Association.

Griefs collectifs

24.24 L'Association peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;
et
- b. remet à l'Association un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.25 Présentation d'un grief collectif

- a. L'Association peut présenter un grief collectif au nom d'employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
- b. Afin de présenter le grief, l'Association doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employés visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'employé ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
- c. Le grief collectif doit se rapporter à des employés d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
- d. L'Association ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- e. Malgré l'alinéa d), l'Association ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- f. Si, relativement à toute question, un employé-e se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur, l'Association ne peut l'inclure parmi les employés pour le compte desquels il présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

- g. L'Association ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- h. Pour l'application de l'alinéa g), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

24.26 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a. palier 1 : premier (1er) palier de direction;
- b. les paliers 2 et 3, lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes : palier(s) intermédiaire(s);
- c. le palier final : l'administrateur général (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

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

24.27 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l'Association le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

24.28 L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

24.29 Au premier (1er) palier de la procédure, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 24.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle les

employés s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

24.30 L'Association peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a. s'il est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'Association;
ou
- b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 24.31, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où l'Association a présenté le grief au palier précédent.

24.31 L'employeur répond normalement au grief de l'Association, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

24.32 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'Association peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

24.33 L'Association peut retirer un grief adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

24.34 Retrait d'un grief collectif

- a. L'employé visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Association que l'employé ne désire plus y souscrire.
- b. L'Association fournit aux représentants de l'employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes à l'alinéa a).

- c. Une fois l'avis reçu par l'Association, celui-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé.

24.35 Si l'Association néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, il est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

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

24.37 Renvoi à l'arbitrage

- a. Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'Association peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
- b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa b).

Griefs de principe

24.38 Tant l'employeur que l'Association peuvent présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant de l'Association ou de l'employeur, selon le cas, autorisé à

traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.39 Présentation d'un grief de principe

- a. Tant l'employeur que l'Association peuvent présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- b. L'employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- c. Malgré l'alinéa b), l'employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- d. L'Association ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- e. Pour l'application de l'alinéa d), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

24.40 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum d'un (1) palier.

24.41 L'employeur et l'Association désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

24.42 Tant l'employeur que l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 24.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'employeur ou l'Association, selon le cas, est notifié et du jour où il a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

24.43 L'employeur et l'Association répondent normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

24.44 Tant l'employeur que l'Association, le cas échéant, peuvent renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

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

24.46 Renvoi à l'arbitrage

- a. La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
- b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

- c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa b).

Article 25 : avis de modification ou de renouvellement de la convention collective

Haut

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

Article 26 : consultation mixte

Haut

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

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

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

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

Article 27 : ententes du Conseil national mixte

Haut

27.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets 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* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113b) de la LRTSPF.

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

27.03 Les directives, énoncés de politique ou règlements tels que modifiés de temps à autre à la suite d'une recommandation du CNM, et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, 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.

Article 28 : reconnaissance de l'association

Haut

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

Partie IV : autres conditions d'emploi

Article 29 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé

Haut

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

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

Partie V : rémunération et durée de la convention

Article 30 : rémunération

Haut

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

30.02

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas 30.02(b)(ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant

la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 30.02(b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

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

30.04 Rémunération d'intérim

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

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

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

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

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

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

****Article 31 : service en mer à bord d'un navire de surface**

Haut

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.

(Décision arbitrale : du 22 avril 2025)

Article 32 : modification de la convention

Haut

32.01 La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

Article 33 : sous-traitance

Haut

33.01 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 34 : durée et renouvellement de la convention**

Haut

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

34.02 La présente convention collective expire le 31 mars 2026.

34.03

**

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties conformément aux dispositions de l'annexe E - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers navals du gouvernement fédéral concernant la mise en œuvre de la convention collective.

(Décision arbitrale : du 22 avril 2025)

Signée à Ottawa, le 17^e jour du mois de juillet 2025.

Le Conseil du Trésor du Canada	L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Carole Bidal Marc Bernard Martin Pinna Giuseppe Di Raimo Capt(N) Eric McCallum Derek Cann Ben Killam Lenny MacArthur	Wanda Boudreau Anthony Casella Chris Conrod Patrick Bennett Barry Ollerhead

Appendice « A »

Haut

Chefs d'équipe et superviseurs et superviseuses de la production de la réparation des navires (est) taux de rémunération annuels

Légende

\$) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021

A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

X) Ajustement de la ligne de paie à compter du 1^{er} avril 2022

- B) En vigueur à compter du 1er avril 2023
- Y) Ajustement de la ligne de paie à compter du 1er avril 2023
- C) En vigueur à compter du 1er avril 2024
- W) Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er avril 2024
- D) En vigueur à compter du 1er avril 2025
- Z) En vigueur à compter du 22 avril 2025 (Nouveau maximum)

SR-CPS-1 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
\$) 1er avril 2021	94 490	98 271	103 182	108 343
A) Ajustement salarial : 1er avril 2022	97 797	101 710	106 793	112 135
X) Ajustement de la ligne de paie 1er avril 2022	999 019	102 981	108 128	113 537
B) En vigueur à compter du 1er avril 2023	101 990	106 070	111 372	116 943
Y) Ajustement de la ligne de paie à compter du 1er avril 2023	102 500	106 600	111 929	117 528
C) En vigueur à compter du 1er avril 2024	104 550	108 732	114 168	119 879
W) Ajustement salarial en vigueur à compter du 1er avril 2024	104 811	109 004	114 453	120 179
D) En vigueur à compter du 1er avril 2025	106 907	111 184	116 742	122 583
Z) En vigueur à compter du 22 avril 2025	106 907	111 184	116 742	123 105
Pour fin de clarification, les employés SR-MGT-01 sont payés au taux de SR-CPS-01.				

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. Augmentations de l'année 1 (2022) (c'est-à-dire « A » et « X ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et à un ajustement de la ligne de rémunération de 1,25 %, pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 1er avril 2021.
- b. Augmentations de l'année 2 (2023) (c'est-à-dire « B » et « Y ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 plus une augmentation économique de 3,00 % et un ajustement de la ligne de paiement de 0,50 %, pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 4 avril 2021.
- c. Augmentations de l'année 3 (2024) (c'est-à-dire « C » et « W ») : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations des années 1 et 2, plus une augmentation économique de 2,00 % et un ajustement salarial de 0,25 %, pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 1er avril 2021.
- d. Augmentation de l'année 4 (2025) (c'est-à-dire « D ») : versée sous forme de paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations des années 1, 2 et 3, plus une augmentation économique de 2,00 %, pour une augmentation totale de 13,14 % des taux du 1er avril 2021.
- e. Année 4 (2025) modifier (c'est-à-dire « Z ») l'échelon 4 de la grille salariale par une augmentation horaire de 0,25 \$.

(Décision arbitrale : du 22 avril 2025)

Notes sur la rémunération

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

2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération est de douze (12) mois.

Appendice « B »

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 émis par le conseil d'arbitrage pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) à compter du 15 octobre 2012 et signé par l'employeur et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral le 3 avril 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 15 octobre 2012, les paragraphes 14.03 et 14.04 sont supprimés de la convention collective.

14.01 Aux fins du présent article :

- a. le terme « employeur » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de l'« emploi continu »;
- b. l'expression « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé, divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176), correspondant à la classification de l'employé stipulé dans son certificat de nomination.

14.02 Mise en disponibilité

L'employé qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ en fonction des années complètes d'emploi continu. L'indemnité est calculée à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus (1) semaine de rémunération pour chaque année complète suivante d'emploi continu dans le cas du premier licenciement, et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ultérieur. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

14.03 Démission

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

14.04 Retraite

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

14.05 Décès

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

14.06 Congédiement pour incapacité

Un employé congédié pour incapacité en vertu de l'alinéa 12(I)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* a droit à une (1) semaine de salaire pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

14.07 Emploi continu

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

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 14.09 à 14.12 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application du présent paragraphe.

14.08 Nomination à un poste dans un organisme distinct

L'employé-e 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 la date de la signature) ou des paragraphes 14.09 à 14.12 (à compter de la date de la signature).

14.09 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 14.07 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit en date du 15 octobre 2012 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 14.07 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit en date du 15 octobre 2012 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

14.10 Options

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en date du 15 octobre 2012;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou

c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 14.11c).

14.11 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'employé-e informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 14.10c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 14.10a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 14.10b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 14.11b) sera réputé avoir choisi l'option 14.10b).

14.12 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation SR-C à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SR-C 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 14.07 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 15 octobre 2012, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à

concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

- b. Sous réserve du paragraphe 14.07 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 15 octobre 2012, l'employé-e a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c. L'employé-e qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 14.10. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 14.12c) sera réputé avoir choisi l'option 14.10b).

Appendice « C »

Haut

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 [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 (ILD);

- 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 congés payés 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 du Canada 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.

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral concernant la révision du langage dans la convention collective du Conseil.

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

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

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

Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions de l'article 30 sur le calcul de paiements rétroactifs et de l'article 34 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 l'Association 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 22 avril 2025)

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral concernant le harcèlement en milieu de travail

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (l'Association).

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

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

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

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

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

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 31 mars 2022, selon la première éventualité.

Appendice « G »

Haut

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral relatif aux congés pour affaires syndicales - recouvrement des coûts

Le présent protocole d'entente (PE) vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents aux congés pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce PE en raison des préoccupations que suscite le système de paye Phoenix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le PE fait partie de la convention collective des chefs d'équipe de réparation de navires (SR-C) qui expire le 31 mars 2022.

- Congé accordé à un employé en vertu des clauses suivantes de la convention collective : 21.06, 21.07 et 21.08. Le congé sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.
- Il est convenu que les congés payés accordés en vertu des clauses susmentionnées qui concernent les affaires syndicales seront payés par l'employeur, conformément au présent PE, à compter de sa signature.
- L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral rembourse ensuite à l'employeur le salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'employeur pour les avantages sociaux acquis par l'employé au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent PE.
- Tous les deux mois, et dans les 120 jours suivant la fin de la période de congé pertinente, le ministère ou l'organisme d'embauche facturera à l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque employé figureront dans le relevé.

L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral convient de rembourser la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le président du Conseil du Trésor, 2025,
ISBN : 978-0-660-79037-4

Date de modification : 2025-10-03

$\frac{xx}{yy}$