



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

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

Groupe : Officiers de navire
(tous les employés)

CODE : 410

Date d'expiration : le 31 mars 2006

Canada

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

Groupe : Officiers de navire
(tous les employés)

CODE : 410

Date d'expiration : le 31 mars 2006

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail et opérations de rémunération
Politique de gestion et relations de travail
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Ministre des Travaux publics et Services
gouvernementaux, 2004.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779
Commandes seulement: 1-800-635-7943
Internet : <http://publications.gc.ca>
Catalogue No : BT42-410/2006
ISBN 0-660-62704-3

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

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

Guilde de la Marine
marchande du Canada
1150, promenade Morrison,
1^{er} étage
Ottawa (Ontario)
K2H 8S9



**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
LA GUILDE DE LA MARINE
MARCHANDE DU CANADA - OFFICIERS DE NAVIRE**

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

**

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

**

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

**ARTICLE 20
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

20.10 Report et/ou épuisement des congés annuels

** (Décision arbitrale – 18 août 2004)

f) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent l'équivalent de quinze (15) jours peuvent, sur demande de l'officier et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'officier calculé selon la

classification stipulée dans le certificat de nomination de l'officier à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

ARTICLE 43
DURÉE ET RENOUVELLEMENT

**

43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2006.

SIGNÉE À OTTAWA, le 17^e jour du mois de décembre 2004.

****APPENDICE « A »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	32856	34006	35196	36427	
À :	X	32856	34006	35196	36427	37701
	A	33677	34856	36076	37338	38644
	B	34519	35727	36978	38271	39610
	C	35382	36620	37902	39228	40600

SO-MAO-1

De :	\$	35308	36543	37823	39147	
À :	X	35308	36543	37823	39147	40517
	A	36191	37457	38769	40126	41530
	B	37096	38393	39738	41129	42568
	C	38023	39353	40731	42157	43632

SO-MAO-2

De :	\$	40214	41622	43081		
À :	X	40214	41622	43081	44591	
	A	41219	42663	44158	45706	
	B	42249	43730	45262	46849	
	C	43305	44823	46394	48020	

SO-MAO-3

De :	\$	41656	43566	45091	
À :	X	41656	43566	45091	46669
	A	42697	44655	46218	47836
	B	43764	45771	47373	49032
	C	44858	46915	48557	50258

SO-MAO-4

De :	\$	44178	46040	47650	
À :	X	44178	46040	47650	49316
	A	45282	47191	48841	50549
	B	46414	48371	50062	51813
	C	47574	49580	51314	53108

SO-MAO-5

De :	\$	47044	48986	50700	
À :	X	47044	48986	50700	52474
	A	48220	50211	51968	53786
	B	49426	51466	53267	55131
	C	50662	52753	54599	56509

SO-MAO-6

De :	\$	49387	51116	52904	
À :	X	49387	51116	52904	54755
	A	50622	52394	54227	56124
	B	51888	53704	55583	57527
	C	53185	55047	56973	58965

SO-MAO-7

De :	\$	51264	53060	54917	
À :	X	51264	53060	54917	56839
	A	52546	54387	56290	58260
	B	53860	55747	57697	59717
	C	55207	57141	59139	61210

SO-MAO-8

De :	\$	53936	55823	57775	
À :	X	53936	55823	57775	59795
	A	55284	57219	59219	61290
	B	56666	58649	60699	62822
	C	58083	60115	62216	64393

SO-MAO-9

De :	\$	58052	60081	62184	
À :	X	58052	60081	62184	64361
	A	59503	61583	63739	65970
	B	60991	63123	65332	67619
	C	62516	64701	66965	69309

SO-MAO-10

De :	\$	63280	65493	67787	
À :	X	63280	65493	67787	70161
	A	64862	67130	69482	71915
	B	66484	68808	71219	73713
	C	68146	70528	72999	75556

SO-MAO-11

De :	\$	69687	72126	74651	
À :	X	69687	72126	74651	77264
	A	71429	73929	76517	79196
	B	73215	75777	78430	81176
	C	75045	77671	80391	83205

SO-MAO-12

De :	\$	75957	78615	81367	
À :	X	75957	78615	81367	84215
	A	77856	80580	83401	86320
	B	79802	82595	85486	88478
	C	81797	84660	87623	90690

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

**** APPENDICE « A-1 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	629,71	651,76	674,56	698,16	
À :	X	629,71	651,76	674,56	698,16	722,57
	A	645,45	668,05	691,43	715,62	740,65
	B	661,59	684,74	708,72	733,50	759,16
	C	678,13	701,86	726,43	751,84	778,14

SO-MAO-1

De :	\$	676,71	700,38	724,91	750,29	
À :	X	676,71	700,38	724,91	750,29	776,54
	A	693,63	717,90	743,04	769,05	795,96
	B	710,98	735,84	761,61	788,27	815,85
	C	728,75	754,24	780,65	807,98	836,25

SO-MAO-2

De :	\$	770,74	797,72	825,69	
À :	X	770,74	797,72	825,69	854,63
	A	790,00	817,67	846,33	876,00
	B	809,74	838,12	867,49	897,90
	C	829,98	859,07	889,18	920,35

SO-MAO-3

De :	\$	798,37	834,98	864,21	
À :	X	798,37	834,98	864,21	894,45
	A	818,33	855,85	885,81	916,82
	B	838,78	877,24	907,95	939,74
	C	859,74	899,17	930,64	963,24

SO-MAO-4

De :	\$	846,71	882,40	913,26	
À :	X	846,71	882,40	913,26	945,19
	A	867,87	904,46	936,08	968,82
	B	889,57	927,07	959,48	993,04
	C	911,80	950,25	983,48	1017,86

SO-MAO-5

De :	\$	901,64	938,86	971,71	
À :	X	901,64	938,86	971,71	1005,71
	A	924,18	962,34	996,01	1030,86
	B	947,29	986,39	1020,91	1056,64
	C	970,98	1011,06	1046,44	1083,05

SO-MAO-6

De :	\$	946,55	979,68	1013,95	
À :	X	946,55	979,68	1013,95	1049,43
	A	970,22	1004,18	1039,31	1075,67
	B	994,48	1029,29	1065,30	1102,56
	C	1019,34	1055,03	1091,94	1130,12

SO-MAO-7

De :	\$	982,52	1016,94	1052,53	
À :	X	982,52	1016,94	1052,53	1089,37
	A	1007,09	1042,38	1078,85	1116,61
	B	1032,28	1068,44	1105,81	1144,53
	C	1058,09	1095,16	1133,45	1173,14

SO-MAO-8

De :	\$	1033,73	1069,90	1107,31	
À :	X	1033,73	1069,90	1107,31	1146,02
	A	1059,57	1096,65	1134,99	1174,68
	B	1086,05	1124,06	1163,35	1204,04
	C	1113,21	1152,16	1192,43	1234,15

SO-MAO-9

De :	\$	1112,62	1151,51	1191,81	
À :	X	1112,62	1151,51	1191,81	1233,54
	A	1140,43	1180,29	1221,62	1264,37
	B	1168,95	1209,81	1252,15	1295,98
	C	1198,18	1240,05	1283,44	1328,37

SO-MAO-10

De :	\$	1212,82	1255,23	1299,20	
À :	X	1212,82	1255,23	1299,20	1344,70
	A	1243,14	1286,61	1331,69	1378,32
	B	1274,23	1318,77	1364,98	1412,78
	C	1306,08	1351,73	1399,09	1448,10

SO-MAO-11

De :	\$	1335,61	1382,36	1430,75	
À :	X	1335,61	1382,36	1430,75	1480,83
	A	1369,00	1416,92	1466,52	1517,86
	B	1403,23	1452,33	1503,18	1555,81
	C	1438,30	1488,63	1540,77	1594,70

SO-MAO-12

De :	\$	1455,78	1506,73	1559,47	
À :	X	1455,78	1506,73	1559,47	1614,06
	A	1492,18	1544,39	1598,46	1654,40
	B	1529,48	1583,01	1638,42	1695,76
	C	1567,71	1622,59	1679,37	1738,16

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

**** APPENDICE « A-2 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	15,74	16,29	16,86	17,45	
À :	X	15,74	16,29	16,86	17,45	18,06
	A	16,14	16,70	17,29	17,89	18,52
	B	16,54	17,12	17,72	18,34	18,98
	C	16,95	17,55	18,16	18,80	19,45

SO-MAO-1

De :	\$	16,92	17,51	18,12	18,76	
À :	X	16,92	17,51	18,12	18,76	19,41
	A	17,34	17,95	18,58	19,23	19,90
	B	17,77	18,40	19,04	19,71	20,40
	C	18,22	18,86	19,52	20,20	20,91

SO-MAO-2

De :	\$	19,27	19,94	20,64		
À :	X	19,27	19,94	20,64	21,37	
	A	19,75	20,44	21,16	21,90	
	B	20,24	20,95	21,69	22,45	
	C	20,75	21,48	22,23	23,01	

SO-MAO-3

De :	\$	19,96	20,87	21,61	
À :	X	19,96	20,87	21,61	22,36
	A	20,46	21,40	22,15	22,92
	B	20,97	21,93	22,70	23,49
	C	21,49	22,48	23,27	24,08

SO-MAO-4

De :	\$	21,17	22,06	22,83	
À :	X	21,17	22,06	22,83	23,63
	A	21,70	22,61	23,40	24,22
	B	22,24	23,18	23,99	24,83
	C	22,80	23,76	24,59	25,45

SO-MAO-5

De :	\$	22,54	23,47	24,29	
À :	X	22,54	23,47	24,29	25,14
	A	23,10	24,06	24,90	25,77
	B	23,68	24,66	25,52	26,42
	C	24,27	25,28	26,16	27,08

SO-MAO-6

De :	\$	23,66	24,49	25,35	
À :	X	23,66	24,49	25,35	26,24
	A	24,26	25,10	25,98	26,89
	B	24,86	25,73	26,63	27,56
	C	25,48	26,38	27,30	28,25

SO-MAO-7

De :	\$	24,56	25,42	26,31	
À :	X	24,56	25,42	26,31	27,23
	A	25,18	26,06	26,97	27,92
	B	25,81	26,71	27,65	28,61
	C	26,45	27,38	28,34	29,33

SO-MAO-8

De :	\$	25,84	26,75	27,68	
À :	X	25,84	26,75	27,68	28,65
	A	26,49	27,42	28,37	29,37
	B	27,15	28,10	29,08	30,10
	C	27,83	28,80	29,81	30,85

SO-MAO-9

De :	\$	27,82	28,79	29,80	
À :	X	27,82	28,79	29,80	30,84
	A	28,51	29,51	30,54	31,61
	B	29,22	30,25	31,30	32,40
	C	29,95	31,00	32,09	33,21

SO-MAO-10

De :	\$	30,32	31,38	32,48	
À :	X	30,32	31,38	32,48	33,62
	A	31,08	32,17	33,29	34,46
	B	31,86	32,97	34,12	35,32
	C	32,65	33,79	34,98	36,20

SO-MAO-11

De :	\$	33,39	34,56	35,77	
À :	X	33,39	34,56	35,77	37,02
	A	34,23	35,42	36,66	37,95
	B	35,08	36,31	37,58	38,90
	C	35,96	37,22	38,52	39,87

SO-MAO-12

De :	\$	36,39	37,67	38,99	
À :	X	36,39	37,67	38,99	40,35
	A	37,30	38,61	39,96	41,36
	B	38,24	39,58	40,96	42,39
	C	39,19	40,56	41,98	43,45

Les taux de rémunération horaires équivalents ont été établis d'après les taux annuels et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

**** APPENDICE « A-3 »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	37046	38341	39685	41072	
À :	X	37046	38341	39685	41072	42507
	A	37972	39300	40677	42099	43570
	B	38921	40283	41694	43151	44659
	C	39894	41290	42736	44230	45775

SO-MAO-1

De :	\$	39811	41202	42645	44139	
À :	X	39811	41202	42645	44139	45685
	A	40806	42232	43711	45242	46827
	B	41826	43288	44804	46373	47998
	C	42872	44370	45924	47532	49198

SO-MAO-2

De :	\$	45342	46929	48573		
À :	X	45342	46929	48573	50275	
	A	46476	48102	49787	51532	
	B	47638	49305	51032	52820	
	C	48829	50538	52308	54141	

SO-MAO-3

De :	\$	46968	49119	50840	
À :	X	46968	49119	50840	52621
	A	48142	50347	52111	53937
	B	49346	51606	53414	55285
	C	50580	52896	54749	56667

SO-MAO-4

De :	\$	49810	51911	53726	
À :	X	49810	51911	53726	55604
	A	51055	53209	55069	56994
	B	52331	54539	56446	58419
	C	53639	55902	57857	59879

SO-MAO-5

De :	\$	53042	55232	57164	
À :	X	53042	55232	57164	59164
	A	54368	56613	58593	60643
	B	55727	58028	60058	62159
	C	57120	59479	61559	63713

SO-MAO-6

De :	\$	55684	57633	59650	
À :	X	55684	57633	59650	61738
	A	57076	59074	61141	63281
	B	58503	60551	62670	64863
	C	59966	62065	64237	66485

SO-MAO-7

De :	\$	57801	59827	61920	
À :	X	57801	59827	61920	64086
	A	59246	61323	63468	65688
	B	60727	62856	65055	67330
	C	62245	64427	66681	69013

SO-MAO-8

De :	\$	60813	62938	65142	
À :	X	60813	62938	65142	67423
	A	62333	64511	66771	69109
	B	63891	66124	68440	70837
	C	65488	67777	70151	72608

SO-MAO-9

De :	\$	65451	67743	70113	
À :	X	65451	67743	70113	72566
	A	67087	69437	71866	74380
	B	68764	71173	73663	76240
	C	70483	72952	75505	78146

SO-MAO-10

De :	\$	71349	73845	76430	
À :	X	71349	73845	76430	79105
	A	73133	75691	78341	81083
	B	74961	77583	80300	83110
	C	76835	79523	82308	85188

SO-MAO-11

De :	\$	78571	81321	84169	
À :	X	78571	81321	84169	87117
	A	80535	83354	86273	89295
	B	82548	85438	88430	91527
	C	84612	87574	90641	93815

SO-MAO-12

De :	\$	85641	88637	91742	
À :	X	85641	88637	91742	94956
	A	87782	90853	94036	97330
	B	89977	93124	96387	99763
	C	92226	95452	98797	102257

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « A-3A »**

SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005**
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	710,02	734,84	760,60	787,18	
À :	X	710,02	734,84	760,60	787,18	814,68
	A	727,77	753,22	779,61	806,87	835,06
	B	745,96	772,06	799,10	827,03	855,93
	C	764,60	791,36	819,07	847,71	877,32

SO-MAO-1

De :	\$	763,01	789,67	817,33	845,96	
À :	X	763,01	789,67	817,33	845,96	875,59
	A	782,08	809,41	837,76	867,10	897,48
	B	801,63	829,65	858,71	888,78	919,92
	C	821,68	850,39	880,17	910,99	942,92

SO-MAO-2

De :	\$	869,02	899,44	930,95		
À :	X	869,02	899,44	930,95	963,57	
	A	890,75	921,92	954,21	987,66	
	B	913,03	944,97	978,07	1012,34	
	C	935,85	968,61	1002,53	1037,66	

SO-MAO-3

De :	\$	900,18	941,41	974,39	
À :	X	900,18	941,41	974,39	1008,53
	A	922,68	964,95	998,75	1033,75
	B	945,76	989,08	1023,73	1059,59
	C	969,41	1013,80	1049,31	1086,07

SO-MAO-4

De :	\$	954,65	994,92	1029,71	
À :	X	954,65	994,92	1029,71	1065,70
	A	978,52	1019,80	1055,45	1092,34
	B	1002,97	1045,29	1081,84	1119,65
	C	1028,04	1071,41	1108,88	1147,63

SO-MAO-5

De :	\$	1016,60	1058,57	1095,60	
À :	X	1016,60	1058,57	1095,60	1133,93
	A	1042,01	1085,04	1122,99	1162,28
	B	1068,06	1112,16	1151,07	1191,33
	C	1094,76	1139,97	1179,83	1221,12

SO-MAO-6

De :	\$	1067,23	1104,59	1143,25	
À :	X	1067,23	1104,59	1143,25	1183,26
	A	1093,91	1132,21	1171,82	1212,84
	B	1121,26	1160,51	1201,13	1243,16
	C	1149,30	1189,53	1231,16	1274,24

SO-MAO-7

De :	\$	1107,81	1146,64	1186,75	
À :	X	1107,81	1146,64	1186,75	1228,27
	A	1135,50	1175,31	1216,42	1258,97
	B	1163,89	1204,69	1246,84	1290,44
	C	1192,98	1234,80	1278,00	1322,70

SO-MAO-8

De :	\$	1165,54	1206,26	1248,51	
À :	X	1165,54	1206,26	1248,51	1292,22
	A	1194,67	1236,41	1279,73	1324,54
	B	1224,53	1267,33	1311,71	1357,65
	C	1255,14	1299,01	1344,51	1391,60

SO-MAO-9

De :	\$	1254,43	1298,36	1343,78	
À :	X	1254,43	1298,36	1343,78	1390,79
	A	1285,78	1330,82	1377,38	1425,56
	B	1317,92	1364,09	1411,82	1461,21
	C	1350,87	1398,19	1447,12	1497,74

SO-MAO-10

De :	\$	1367,47	1415,31	1464,85	
À :	X	1367,47	1415,31	1464,85	1516,12
	A	1401,66	1450,69	1501,48	1554,03
	B	1436,70	1486,95	1539,02	1592,88
	C	1472,61	1524,13	1577,51	1632,70

SO-MAO-11

De :	\$	1505,88	1558,59	1613,17	
À :	X	1505,88	1558,59	1613,17	1669,68
	A	1543,53	1597,55	1653,50	1711,42
	B	1582,11	1637,50	1694,84	1754,20
	C	1621,67	1678,43	1737,22	1798,05

SO-MAO-12

De :	\$	1641,39	1698,81	1758,32	
À :	X	1641,39	1698,81	1758,32	1819,92
	A	1682,42	1741,28	1802,28	1865,42
	B	1724,49	1784,81	1847,34	1912,05
	C	1767,59	1829,42	1893,53	1959,85

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

****APPENDICE « A-3B »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	101,50	105,04	108,73	112,53	
À :	X	101,50	105,04	108,73	112,53	116,46
	A	104,03	107,67	111,44	115,34	119,37
	B	106,63	110,36	114,23	118,22	122,35
	C	109,30	113,12	117,08	121,18	125,41

SO-MAO-1

De :	\$	109,07	112,88	116,84	120,93	
À :	X	109,07	112,88	116,84	120,93	125,16
	A	111,80	115,70	119,76	123,95	128,29
	B	114,59	118,60	122,75	127,05	131,50
	C	117,46	121,56	125,82	130,22	134,79

SO-MAO-2

De :	\$	124,22	128,57	133,08		
À :	X	124,22	128,57	133,08	137,74	
	A	127,33	131,79	136,40	141,18	
	B	130,52	135,08	139,81	144,71	
	C	133,78	138,46	143,31	148,33	

SO-MAO-3

De :	\$	128,68	134,57	139,29	
À :	X	128,68	134,57	139,29	144,17
	A	131,90	137,94	142,77	147,77
	B	135,19	141,39	146,34	151,47
	C	138,58	144,92	150,00	155,25

SO-MAO-4

De :	\$	136,47	142,22	147,19	
À :	X	136,47	142,22	147,19	152,34
	A	139,88	145,78	150,87	156,15
	B	143,37	149,42	154,65	160,05
	C	146,96	153,16	158,51	164,05

SO-MAO-5

De :	\$	145,32	151,32	156,61	
À :	X	145,32	151,32	156,61	162,09
	A	148,95	155,10	160,53	166,15
	B	152,68	158,98	164,54	170,30
	C	156,49	162,96	168,65	174,56

SO-MAO-6

De :	\$	152,56	157,90	163,42	
À :	X	152,56	157,90	163,42	169,15
	A	156,37	161,85	167,51	173,37
	B	160,28	165,89	171,70	177,71
	C	164,29	170,04	175,99	182,15

SO-MAO-7

De :	\$	158,36	163,91	169,64	
À :	X	158,36	163,91	169,64	175,58
	A	162,32	168,01	173,88	179,97
	B	166,38	172,21	178,23	184,47
	C	170,53	176,51	182,69	189,08

SO-MAO-8

De :	\$	166,61	172,43	178,47	
À :	X	166,61	172,43	178,47	184,72
	A	170,78	176,74	182,93	189,34
	B	175,04	181,16	187,51	194,07
	C	179,42	185,69	192,19	198,93

SO-MAO-9

De :	\$	179,32	185,60	192,09	
À :	X	179,32	185,60	192,09	198,81
	A	183,80	190,24	196,89	203,78
	B	188,39	194,99	201,82	208,88
	C	193,10	199,87	206,86	214,10

SO-MAO-10

De :	\$	195,48	202,32	209,40	
À :	X	195,48	202,32	209,40	216,73
	A	200,36	207,37	214,63	222,15
	B	205,37	212,56	220,00	227,70
	C	210,51	217,87	225,50	233,39

SO-MAO-11

De :	\$	215,26	222,80	230,60	
À :	X	215,26	222,80	230,60	238,68
	A	220,64	228,37	236,36	244,64
	B	226,16	234,08	242,27	250,76
	C	231,81	239,93	248,33	257,03

SO-MAO-12

De :	\$	234,63	242,84	251,35	
À :	X	234,63	242,84	251,35	260,15
	A	240,50	248,91	257,63	266,66
	B	246,51	255,13	264,07	273,32
	C	252,67	261,51	270,68	280,16

Les taux de rémunération de jour de relâche ont été établis d'après les taux annuels de jour de relâche et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

****APPENDICE « B »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	38307	39650	41036	
À :	X	38307	39650	41036	42470
	A	39265	40641	42062	43532
	B	40247	41657	43114	44620
	C	41253	42698	44192	45736

SO-FLP-2

De :	\$	41112	42551	44039	
À :	X	41112	42551	44039	45579
	A	42140	43615	45140	46718
	B	43194	44705	46269	47886
	C	44274	45823	47426	49083

SO-FLP-3

De :	\$	44234	45784	47384	
À :	X	44234	45784	47384	49040
	A	45340	46929	48569	50266
	B	46474	48102	49783	51523
	C	47636	49305	51028	52811

SO-FLP-4

De :	\$	46961	48603	50305	
À :	X	46961	48603	50305	52067
	A	48135	49818	51563	53369
	B	49338	51063	52852	54703
	C	50571	52340	54173	56071

SO-FLP-5

De :	\$	50281	52038	53861	
À :	X	50281	52038	53861	55748
	A	51538	53339	55208	57142
	B	52826	54672	56588	58571
	C	54147	56039	58003	60035

SO-FLP-6

De :	\$	53479	55352	57289	
À :	X	53479	55352	57289	59294
	A	54816	56736	58721	60776
	B	56186	58154	60189	62295
	C	57591	59608	61694	63852

SO-FLP-7

De :	\$	56672	58657	60708	
À :	X	56672	58657	60708	62831
	A	58089	60123	62226	64402
	B	59541	61626	63782	66012
	C	61030	63167	65377	67662

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « B-1 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	734,19	759,93	786,49	
À :	X	734,19	759,93	786,49	813,98
	A	752,55	778,92	806,16	834,33
	B	771,37	798,39	826,32	855,18
	C	790,65	818,35	846,98	876,57

SO-FLP-2

De :	\$	787,95	815,53	844,05	
À :	X	787,95	815,53	844,05	873,56
	A	807,65	835,92	865,15	895,39
	B	827,85	856,81	886,79	917,78
	C	848,55	878,24	908,96	940,72

SO-FLP-3

De :	\$	847,78	877,49	908,16	
À :	X	847,78	877,49	908,16	939,90
	A	868,98	899,44	930,87	963,39
	B	890,72	921,92	954,14	987,48
	C	912,99	944,97	978,00	1012,17

SO-FLP-4

De :	\$	900,05	931,52	964,14	
À :	X	900,05	931,52	964,14	997,91
	A	922,55	954,81	988,25	1022,86
	B	945,61	978,67	1012,96	1048,43
	C	969,24	1003,14	1038,27	1074,65

SO-FLP-5

De :	\$	963,68	997,36	1032,29	
À :	X	963,68	997,36	1032,29	1068,46
	A	987,77	1022,29	1058,11	1095,18
	B	1012,46	1047,84	1084,56	1122,57
	C	1037,78	1074,04	1111,68	1150,62

SO-FLP-6

De :	\$	1024,97	1060,87	1098,00	
À :	X	1024,97	1060,87	1098,00	1136,42
	A	1050,60	1087,40	1125,44	1164,83
	B	1076,86	1114,57	1153,58	1193,94
	C	1103,78	1142,44	1182,42	1223,78

SO-FLP-7

De :	\$	1086,17	1124,21	1163,52	
À :	X	1086,17	1124,21	1163,52	1204,21
	A	1113,33	1152,31	1192,62	1234,32
	B	1141,16	1181,12	1222,44	1265,18
	C	1169,69	1210,65	1253,01	1296,80

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

****APPENDICE « B-2 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	18,35	19,00	19,66	
À :	X	18,35	19,00	19,66	20,35
	A	18,81	19,47	20,15	20,86
	B	19,28	19,96	20,66	21,38
	C	19,77	20,46	21,17	21,91

SO-FLP-2

De :	\$	19,70	20,39	21,10	
À :	X	19,70	20,39	21,10	21,84
	A	20,19	20,90	21,63	22,38
	B	20,70	21,42	22,17	22,94
	C	21,21	21,96	22,72	23,52

SO-FLP-3

De :	\$	21,19	21,94	22,70	
À :	X	21,19	21,94	22,70	23,50
	A	21,72	22,49	23,27	24,08
	B	22,27	23,05	23,85	24,69
	C	22,82	23,62	24,45	25,30

SO-FLP-4

De :	\$	22,50	23,29	24,10	
À :	X	22,50	23,29	24,10	24,95
	A	23,06	23,87	24,71	25,57
	B	23,64	24,47	25,32	26,21
	C	24,23	25,08	25,96	26,87

SO-FLP-5

De :	\$	24,09	24,93	25,81	
À :	X	24,09	24,93	25,81	26,71
	A	24,69	25,56	26,45	27,38
	B	25,31	26,20	27,11	28,06
	C	25,94	26,85	27,79	28,77

SO-FLP-6

De :	\$	25,62	26,52	27,45	
À :	X	25,62	26,52	27,45	28,41
	A	26,27	27,19	28,14	29,12
	B	26,92	27,86	28,84	29,85
	C	27,59	28,56	29,56	30,59

SO-FLP-7

De :	\$	27,15	28,11	29,09	
À :	X	27,15	28,11	29,09	30,11
	A	27,83	28,81	29,82	30,86
	B	28,53	29,53	30,56	31,63
	C	29,24	30,27	31,33	32,42

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

****APPENDICE « B-3 »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	43192	44705	46267	
À :	X	43192	44705	46267	47884
	A	44272	45823	47424	49081
	B	45379	46969	48610	50308
	C	46513	48143	49825	51566

SO-FLP-2

De :	\$	46355	47976	49654	
À :	X	46355	47976	49654	51391
	A	47514	49175	50895	52676
	B	48702	50404	52167	53993
	C	49920	51664	53471	55343

SO-FLP-3

De :	\$	49873	51620	53426	
À :	X	49873	51620	53426	55295
	A	51120	52911	54762	56677
	B	52398	54234	56131	58094
	C	53708	55590	57534	59546

SO-FLP-4

De :	\$	52948	54801	56719	
À :	X	52948	54801	56719	58704
	A	54272	56171	58137	60172
	B	55629	57575	59590	61676
	C	57020	59014	61080	63218

SO-FLP-5

De :	\$	56691	58674	60728	
À :	X	56691	58674	60728	62854
	A	58108	60141	62246	64425
	B	59561	61645	63802	66036
	C	61050	63186	65397	67687

SO-FLP-6

De :	\$	60298	62409	64593	
À :	X	60298	62409	64593	66853
	A	61805	63969	66208	68524
	B	63350	65568	67863	70237
	C	64934	67207	69560	71993

SO-FLP-7

De :	\$	63897	66134	68447	
À :	X	63897	66134	68447	70841
	A	65494	67787	70158	72612
	B	67131	69482	71912	74427
	C	68809	71219	73710	76288

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « B-3A »**

SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005**
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	827,81	856,81	886,75	
À :	X	827,81	856,81	886,75	917,74
	A	848,51	878,24	908,92	940,68
	B	869,73	900,20	931,65	964,20
	C	891,46	922,70	954,94	988,31

SO-FLP-2

De :	\$	888,44	919,50	951,66	
À :	X	888,44	919,50	951,66	984,95
	A	910,65	942,48	975,45	1009,58
	B	933,42	966,04	999,83	1034,82
	C	956,76	990,19	1024,82	1060,70

SO-FLP-3

De :	\$	955,86	989,34	1023,96	
À :	X	955,86	989,34	1023,96	1059,78
	A	979,76	1014,09	1049,56	1086,27
	B	1004,25	1039,44	1075,80	1113,42
	C	1029,36	1065,43	1102,69	1141,25

SO-FLP-4

De :	\$	1014,80	1050,31	1087,07	
À :	X	1014,80	1050,31	1087,07	1125,11
	A	1040,17	1076,57	1114,25	1153,25
	B	1066,18	1103,48	1142,10	1182,08
	C	1092,84	1131,06	1170,65	1211,63

SO-FLP-5

De :	\$	1086,53	1124,54	1163,91	
À :	X	1086,53	1124,54	1163,91	1204,65
	A	1113,69	1152,66	1193,00	1234,76
	B	1141,54	1181,48	1222,82	1265,64
	C	1170,08	1211,02	1253,39	1297,28

SO-FLP-6

De :	\$	1155,67	1196,12	1237,98	
À :	X	1155,67	1196,12	1237,98	1281,30
	A	1184,55	1226,02	1268,94	1313,32
	B	1214,16	1256,67	1300,66	1346,16
	C	1244,52	1288,08	1333,18	1379,81

SO-FLP-7

De :	\$	1224,64	1267,52	1311,85	
À :	X	1224,64	1267,52	1311,85	1357,73
	A	1255,25	1299,20	1344,64	1391,67
	B	1286,63	1331,69	1378,26	1426,46
	C	1318,79	1364,98	1412,72	1462,13

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

****APPENDICE « B-3B »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	118,33	122,48	126,76	
À :	X	118,33	122,48	126,76	131,19
	A	121,29	125,54	129,93	134,47
	B	124,33	128,68	133,18	137,83
	C	127,43	131,90	136,51	141,28

SO-FLP-2

De :	\$	127,00	131,44	136,04	
À :	X	127,00	131,44	136,04	140,80
	A	130,18	134,73	139,44	144,32
	B	133,43	138,09	142,92	147,93
	C	136,77	141,55	146,50	151,62

SO-FLP-3

De :	\$	136,64	141,42	146,37	
À :	X	136,64	141,42	146,37	151,49
	A	140,05	144,96	150,03	155,28
	B	143,56	148,59	153,78	159,16
	C	147,15	152,30	157,63	163,14

SO-FLP-4

De :	\$	145,06	150,14	155,39	
À :	X	145,06	150,14	155,39	160,83
	A	148,69	153,89	159,28	164,85
	B	152,41	157,74	163,26	168,98
	C	156,22	161,68	167,34	173,20

SO-FLP-5

De :	\$	155,32	160,75	166,38	
À :	X	155,32	160,75	166,38	172,20
	A	159,20	164,77	170,54	176,51
	B	163,18	168,89	174,80	180,92
	C	167,26	173,11	179,17	185,44

SO-FLP-6

De :	\$	165,20	170,98	176,97	
À :	X	165,20	170,98	176,97	183,16
	A	169,33	175,26	181,39	187,74
	B	173,56	179,64	185,93	192,43
	C	177,90	184,13	190,58	197,24

SO-FLP-7

De :	\$	175,06	181,19	187,53	
À :	X	175,06	181,19	187,53	194,08
	A	179,44	185,72	192,21	198,94
	B	183,92	190,36	197,02	203,91
	C	188,52	195,12	201,95	209,01

Les taux de rémunération de jour de relâche ont été établis d'après les taux annuels de jour de relâche et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur

ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « C »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	40750	42177	43652	
À :	X	40750	42177	43652	45179
	A	41769	43231	44743	46308
	B	42813	44312	45862	47466
	C	43883	45420	47009	48653

SO-RAD-2

De :	\$	43068	44578	46138	
À :	X	43068	44578	46138	47753
	A	44145	45692	47291	48947
	B	45249	46834	48473	50171
	C	46380	48005	49685	51425

SO-RAD-3

De :	\$	45173	46753	48391	
À :	X	45173	46753	48391	50086
	A	46302	47922	49601	51338
	B	47460	49120	50841	52621
	C	48647	50348	52112	53937

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « C-1 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) **En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) **En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) **En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) **En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	781,01	808,36	836,63	
À :	X	781,01	808,36	836,63	865,90
	A	800,54	828,56	857,54	887,53
	B	820,55	849,28	878,99	909,73
	C	841,06	870,52	900,97	932,48

SO-RAD-2

De :	\$	825,44	854,38	884,28	
À :	X	825,44	854,38	884,28	915,23
	A	846,08	875,73	906,37	938,11
	B	867,24	897,62	929,03	961,57
	C	888,91	920,06	952,26	985,61

SO-RAD-3

De :	\$	865,78	896,06	927,46	
À :	X	865,78	896,06	927,46	959,94
	A	887,42	918,47	950,65	983,94
	B	909,61	941,43	974,41	1008,53
	C	932,36	964,96	998,77	1033,75

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

****APPENDICE « C-2 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	19,53	20,21	20,92	
À :	X	19,53	20,21	20,92	21,65
	A	20,01	20,71	21,44	22,19
	B	20,51	21,23	21,97	22,74
	C	21,03	21,76	22,52	23,31

SO-RAD-2

De :	\$	20,64	21,36	22,11	
À :	X	20,64	21,36	22,11	22,88
	A	21,15	21,89	22,66	23,45
	B	21,68	22,44	23,23	24,04
	C	22,22	23,00	23,81	24,64

SO-RAD-3

De :	\$	21,64	22,40	23,19	
À :	X	21,64	22,40	23,19	24,00
	A	22,19	22,96	23,77	24,60
	B	22,74	23,54	24,36	25,21
	C	23,31	24,12	24,97	25,84

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

****APPENDICE « C-3 »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	45945	47554	49215	
À:	X	45945	47554	49215	50934
	A	47094	48743	50445	52207
	B	48271	49962	51706	53512
	C	49478	51211	52999	54850

SO-RAD-2

De :	\$	48560	50261	52020	
À:	X	48560	50261	52020	53841
	A	49774	51518	53321	55187
	B	51018	52806	54654	56567
	C	52293	54126	56020	57981

SO-RAD-3

De :	\$	50932	52715	54562	
À:	X	50932	52715	54562	56474
	A	52205	54033	55926	57886
	B	53510	55384	57324	59333
	C	54848	56769	58757	60816

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « C-3A »**

SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005**
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	880,58	911,42	943,25	
À :	X	880,58	911,42	943,25	976,20
	A	902,60	934,20	966,82	1000,59
	B	925,16	957,57	990,99	1025,61
	C	948,29	981,50	1015,77	1051,25

SO-RAD-2

De :	\$	930,70	963,30	997,01	
À :	X	930,70	963,30	997,01	1031,91
	A	953,96	987,39	1021,94	1057,71
	B	977,81	1012,07	1047,49	1084,16
	C	1002,24	1037,37	1073,67	1111,26

SO-RAD-3

De :	\$	976,16	1010,33	1045,73	
À :	X	976,16	1010,33	1045,73	1082,38
	A	1000,56	1035,59	1071,87	1109,44
	B	1025,57	1061,48	1098,67	1137,17
	C	1051,21	1088,03	1126,13	1165,59

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

****APPENDICE « C-3B »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE RADIO

De :	\$	125,88	130,28	134,84	
À :	X	125,88	130,28	134,84	139,55
	A	129,02	133,54	138,21	143,03
	B	132,25	136,88	141,66	146,61
	C	135,56	140,30	145,20	150,27

SO-RAD-2

De :	\$	133,04	137,70	142,52	
À :	X	133,04	137,70	142,52	147,51
	A	136,37	141,15	146,08	151,20
	B	139,78	144,67	149,74	154,98
	C	143,27	148,29	153,48	158,85

SO-RAD-3

De :	\$	139,54	144,42	149,48	
À :	X	139,54	144,42	149,48	154,72
	A	143,03	148,04	153,22	158,59
	B	146,60	151,74	157,05	162,56
	C	150,27	155,53	160,98	166,62

Les taux de rémunération de jour de relâche ont été établis d'après les taux annuels de jour de relâche et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « D »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTRUCTEURS**SO-INS-1****Annuel**

De :	\$	60338	62753	65260	67870	70586	
À :	X	60338	62753	65260	67870	70586	73411
	A	61846	64322	66892	69567	72351	75246
	B	63392	65930	68564	71306	74160	77127
	C	64977	67578	70278	73089	76014	79055

Hebdomadaire

De :	\$	1156.43	1202.72	1250.77	1300.79	1352.84	
À :	X	1156.43	1202.72	1250.77	1300.79	1352.84	1406,99
	A	1185.33	1232.79	1282.05	1333.31	1386.67	1442,16
	B	1214.96	1263.61	1314.09	1366.64	1421.34	1478,21
	C	1245.34	1295.19	1346.94	1400.82	1456.88	1515,16

Horaire

De :	\$	28.91	30.07	31.27	32.52	33.82	
À :	X	28.91	30.07	31.27	32.52	33.82	35,17
	A	29.63	30.82	32.05	33.33	34.67	36,05
	B	30.37	31.59	32.85	34.17	35.53	36,96
	C	31.13	32.38	33.67	35.02	36.42	37,88

SO-INS-2**Annuel**

De :	\$	65284	67894	70610	73435	76372	
À :	X	65284	67894	70610	73435	76372	79426
	A	66916	69591	72375	75271	78281	81412
	B	68589	71331	74184	77153	80238	83447
	C	70304	73114	76039	79082	82244	85533

Hebdomadaire

De :	\$	1251,23	1301,25	1353,30	1407,45	1463,74	
À :	X	1251,23	1301,25	1353,30	1407,45	1463,74	1522,27
	A	1282,51	1333,77	1387,13	1442,64	1500,33	1560,33
	B	1314,57	1367,12	1421,80	1478,71	1537,83	1599,34
	C	1347,44	1401,30	1457,36	1515,68	1576,28	1639,32

Horaire

De :	\$	31,28	32,53	33,83	35,19	36,59	
À :	X	31,28	32,53	33,83	35,19	36,59	38,06
	A	32,06	33,34	34,68	36,07	37,51	39,01
	B	32,86	34,18	35,55	36,97	38,45	39,98
	C	33,69	35,03	36,43	37,89	39,41	40,98

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

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux INS-1 à INS-2 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux INS-1 à INS-2 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

**** APPENDICE « E »****ÉLÈVES-OFFICIERS DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE****** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

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

	Indemnité mensuelle		
	1^{er} avril 2003	1^{er} avril 2004	1^{er} avril 2005
	\$	\$	\$
1 ^{re} période (1 ^{er} août au 30 juin)	321	329	337
2 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	379	388	398
3 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	437	448	459
4 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	496	508	521

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

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

	Indemnité mensuelle de formation en mer		
	1^{er} avril 2003	1^{er} avril 2004	1^{er} avril 2005
	\$	\$	\$
1 ^{re} période de formation en mer	962	986	1011
2 ^e période de formation en mer	1368	1402	1437

La présente indemnité mensuelle de formation en mer sera répartie de façon proportionnelle sur la base de jours civils si la période de formation en mer ne

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

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

**** APPENDICE « F »****INDEMNITÉS SPÉCIALES****** (Décision arbitrale – 18 août 2004)
Indemnité de spécialiste en sauvetage**

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de cent douze dollars (112 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à cent quinze dollars (115 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à cent dix-huit dollars (118 \$).

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)
Indemnité pour application de la Loi sur les pêches**

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qui a suivi la formation exigée pour assurer l'application de la Loi sur les pêches touche une indemnité mensuelle de deux cents soixante-dix-neuf dollars (279 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à deux cent quatre-vingt-six dollars (286 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à deux cent quatre-vingt-treize dollars (293 \$).

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)
Indemnité pour abordage armé**

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qualifié touche une indemnité mensuelle de cent soixante-sept dollars (167 \$) chaque mois au cours duquel il est affecté à un poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'Employeur peut demander à l'officier de participer à un abordage armé.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à cent soixante-onze dollars (171 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à cent soixante-quinze dollars (175 \$).

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)
Indemnité de plongée**

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de sept cent quatre-vingt-un dollars (781 \$). La présente indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'officier.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à huit cent un dollars (801 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à huit cent vingt et un dollars (821 \$).

Équipe d'Intervention en cas d'urgence nucléaire

Les officiers de Navires qui travaillent à BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$).

Généralités

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

APPENDICE « G »

INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES

** (Décision arbitrale – 18 août 2004)

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

SOUS-GROUPE ET NIVEAU	1^{er} avril 2003 \$	1^{er} avril 2004 \$	1^{er} avril 2005 \$
SO-MAO-12	15,012	15,387	15,772
SO-MAO-11	13,772	14,116	14,469
SO-MAO-10	12,507	12,820	13,141
SO-MAO-9	11,473	11,760	12,054
SO-MAO-8	10,660	10,927	11,200
SO-MAO-7	10,132	10,385	10,645
SO-MAO-6	9,760	10,004	10,254
SO-MAO-5	9,356	9,590	9,830

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

3. La présente indemnité de responsabilités supplémentaires continuera d'être versée à l'officier affecté à terre aux fins de formation, ou affecté temporairement à un poste à terre en vertu d'une nomination intérimaire ou dans d'autres circonstances pour une période maximale de cent vingt (120) jours civils. L'officier continuera de recevoir l'indemnité seulement si sa rémunération mensuelle de base pour le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions supplémentaires pour son poste d'attache.
4. L'officier qui est nommé à un poste dans une équipe régionale ou de relève a le droit de toucher la présente indemnité de responsabilités supplémentaires, selon les modalités décrites au paragraphe 1, pendant les périodes où il est de service sur un navire.
5. L'indemnité de responsabilités supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), de l'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et de l'indemnité de départ (article 29).
6. La présente indemnité doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier.

APPENDICE « H »

**SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGANT ET
D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE**

Exécution

- ** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**
- g) L'officier ne peut accumuler plus de soixante-cinq (65) jours de relâche. S'il est tenu de travailler après avoir accumulé soixante-cinq (65) jours de relâche, l'officier touche, en plus de sa rémunération régulière et du facteur de relâche, l'équivalent en argent de un virgule cinq (1,5) jour de relâche pour chaque jour de travail passé la limite de soixante-cinq (65) jours.

Ce paiement supplémentaire peut être annulé après accord entre l'Employeur et la Guilde.

APPENDICE « I »

**SYSTÈME PAR MOYENNE DE
QUARANTE-DEUX (42) HEURES**

Article 20 - Congé annuel payé

**

Les congés annuels payés sont accordés en heures, douze virgule vingt-huit (12,28) heures étant débités pour chaque jour de congé.

**

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

Article 22 - Congé de maladie payé

**

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

**

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

**

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

**

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

APPENDICE « J »

**SYSTEME DE SERVICE D'ATTENTE
MOYENNE DE QUARANTE-SIX VIRGULE SIX (46,6) HEURES**

Article 20 -Conge annuel paye

**

Un conge annuel paye ne peut être accorde que pour un jour de travail normal.

**

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

Article 22 -Conge de maladie paye

**

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

**

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

**

Un conge de maladie paye ne peut être accorde que pour un jour de travail normal.

**

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

APPENDICE « L »

LE SOUS-GROUPE DES INSTRUCTEURS

Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires

Durée du travail

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

Aux fins du calcul de la moyenne de cours enseignés, la période de quatre (4) mois est soit de janvier à avril, de mai à août ou de septembre à décembre.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	CHAMP D'APPLICATION	4
4	GRÈVES ILLÉGALES	4
5	SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....	4
6	CONFLIT ENTRE LA LÉGISLATION ET LA CONVENTION COLLECTIVE	5
7	RESPONSABILITÉS DE DIRECTION	5
8	AUTORITÉ DU CAPITAINE/COMMANDANT	5
9	RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	6
11	REPRÉSENTANTS DES OFFICIERS	7
12	EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	7
13	INFORMATION.....	8
14	INFORMATION DESTINÉE AUX OFFICIERS.....	8
15	ESPACE SUR PANNEAUX D'AFFICHAGE	8
16	ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOYEUR	8

17	CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE LA GUILDE OU POUR LES AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES EN VERTU DE <i>LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</i>	9
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	12
19	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	17
**20	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	19
21	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS.....	23
22	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	26
23	AUTRES GENRES DE CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	28
24	TEMPS DE DÉPLACEMENT	45
25	REPAS ET LOGEMENT	47
26	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	49
27	CONSULTATION MIXTE	50
28	SINISTRE MARITIME	51
29	INDEMNITÉ DE DÉPART	52
30	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	54
31	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	59
32	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE.....	60
33	FONCTIONS DE SÉCURITÉ.....	61
34	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	62

35	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	63
36	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'OFFICIER	65
37	SOUS-TRAITANCE	66
38	ÉLÈVES-OFFICIERS DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE.....	66
39	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	66
40	INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT	67
41	UNIFORMES ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ	68
42	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	68
**43	DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	69
44	DÉPLACEMENT	69
	**APPENDICE « A »	72
	SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	72
	**APPENDICE « A-1 »	76
	SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES.....	76
	**APPENDICE « A-2 »	79
	SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES	79

**APPENDICE « A-3 »	82
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	82
**APPENDICE « A-3A »	86
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES	86
**APPENDICE « A-3B »	89
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION	89
**APPENDICE « B »	92
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	92
**APPENDICE « B-1 »	95
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES.....	95
**APPENDICE « B-2 »	97
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES	97
**APPENDICE « B-3 »	99
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	99
**APPENDICE « B-3A »	102
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES	102

**APPENDICE « B-3B »	104
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION	104
**APPENDICE « C »	107
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	107
**APPENDICE « C-1 »	109
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES.....	109
**APPENDICE « C-2 »	110
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES	110
**APPENDICE « C-3 »	111
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	111
**APPENDICE « C-3A »	113
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES	113
**APPENDICE « C-3B »	114
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE JOUR DE RELÂCHE TAUX DE RÉMUNÉRATION	114
**APPENDICE « D »	116
SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE TAUX DE RÉMUNÉRATION	116

**APPENDICE « E »	118
ÉLÈVES-OFFICIERS DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE	118
**APPENDICE « F »	121
INDEMNITÉS SPÉCIALES.....	121
**APPENDICE « G »	123
INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES.....	123
**APPENDICE « H »	125
SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGANT ET D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE.....	125
**APPENDICE « I »	132
SYSTÈME PAR MOYENNE DE QUARANTE-DEUX (42) HEURES.....	132
**APPENDICE « J »	136
SYSTEME DE SERVICE D'ATTENTE MOYENNE DE QUARANTE-SIX VIRGULE SIX (46,6) HEURES.....	136
APPENDICE « K »	140
SYSTÈME D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE QUARANTE (40) HEURES	140
**APPENDICE « L »	146
LE SOUS-GROUPE DES INSTRUCTEURS	146
LETTRE D'ACCORD (04-1) Établissement de l'horaire de travail des employés visés à l'appendice « K »	148

LETTRE D'ACCORD (04-2)	
Octroi des jours de congé	149
LETTRE D'ACCORD (04-3)	
Déplacement des officiers dans un système régional de mise en commun des effectifs	151
LETTRE D'ACCORD (04-4)	
Horaire de travail variable	153
LETTRE D'ACCORD (04-5)	
Formation.....	155
PROTOCOLE D'ENTENTE	
Limite de 65 jours.....	157
PROTOCOLE D'ENTENTE	
Des congés compensateurs.....	159

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

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

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

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

- a) « **indemnité** » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires ou dans le cas d'un élève-officier de la Garde côtière canadienne, tout montant à verser pour aider au paiement des dépenses faites en tant qu'élève-officier;
- b) « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur qui appartient au groupe des officiers et officières de navire, tel que défini dans le certificat délivré le 10 décembre 1968 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique et modifié le trente et unième (31^e) jour de mai 1999;

**

- c) « **congé compensatoire** » congé payé au lieu d'un paiement en espèces pour les heures supplémentaires, pour du temps travaillé durant un congé désigné et pour des fonctions de sécurité, du temps de déplacement, une rémunération de rappel au travail, la présentation d'un rapport de paye et un travail salissant;

**

- d) « **conjoint de droit commun** » On dit qu'il existe des liens de conjoint de droit commun lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un officier a cohabité avec une personne l'a présentée publiquement comme son conjoint, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;
- e) « **emploi continu** » s'entend dans le sens où il est employé dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*;
- f) « **jour** » désigne, par rapport à un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste, et commence à 00 h 00;
- g) « **jour de repos** » désigne, par rapport à un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 00 h 00;
- h) « **jour férié désigné** » signifie :
- (i) dans le cas d'une garde qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où une garde a débuté un jour désigné comme jour férié dans la présente convention,
 - (ii) dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 00 un jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
- i) « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

- j) « **Guilde** » désigne la Guilde de la marine marchande du Canada;
- k) « **port d'attache** » désigne le port d'attache de l'officier indiqué par les ministères utilisateurs ou, pour l'officier affecté à une réserve régionale, le lieu géographique auquel l'officier est normalement affecté;
- l) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'officier divisé par quarante (40);
- m) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un officier en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;
- n) « **congé** » désigne l'absence autorisée de l'officier pendant ses heures de travail habituelles ou normales;
- o) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts de la Guilde à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à la Guilde, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- p) « **officier** » désigne toute personne au service de l'Employeur et qui est membre de l'unité de négociation;
- q) « **rémunération** » désigne le salaire et les indemnités;
- r) « **officier saisonnier** » désigne un officier qui est tenu de remplir ses fonctions durant une période inférieure à douze (12) mois au cours d'années d'emploi successives;
- s) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel d'un officier divisé par 52,176;
- t) le genre masculin employé dans la présente convention se rapporte également au genre féminin;

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

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette loi,

et

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

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

3.03 À moins d'indications contraires expresses, les dispositions de la présente convention s'appliquent sans distinction aux officiers masculins et féminins.

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

ARTICLE 4

GRÈVES ILLÉGALES

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

ARTICLE 5

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

5.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme obligeant l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quelque chose qui soit contraire à quelque instruction, directive ou règlement émis ou établi par le gouvernement du

Canada ou en son nom dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé au Canada.

ARTICLE 6
CONFLIT ENTRE LA LÉGISLATION ET LA
CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 7
RESPONSABILITÉS DE DIRECTION

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

ARTICLE 8
AUTORITÉ DU CAPITAINE/COMMANDANT

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

ARTICLE 9
RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

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

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

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

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

10.07 L'Employeur fait la retenue syndicale d'une façon révocable et volontaire des primes payables à un régime d'assurance-vie fourni par la Guilde à ses adhérents, sur production des documents appropriés, mais à condition que les

montants ainsi retenus soient fusionnés avec les cotisations de la Guilde en une déduction mensuelle unique.

10.08 La Guilde convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur dont le montant se limite à celui découlant de l'erreur.

ARTICLE 11

REPRÉSENTANTS DES OFFICIERS

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

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

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

ARTICLE 12

EXPOSÉ DES FONCTIONS

12.01 Sur demande écrite, un officier a droit à un exposé officiel de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote attribuée à chaque facteur.

ARTICLE 13

INFORMATION

13.01 L'Employeur convient de fournir à la Guilde deux (2) fois par année (1^{er} avril et 1^{er} octobre) le nom et la classification de chaque officier, ainsi que le port d'attache et le lieu géographique auquel l'officier est normalement affecté.

ARTICLE 14

INFORMATION DESTINÉE AUX OFFICIERS

14.01 L'Employeur accepte de remettre à chaque officier un exemplaire de la convention collective et s'efforce de le faire dans le mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

ARTICLE 15

ESPACE SUR PANNEAUX D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 16

ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ DE L'EMPLOYEUR

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

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

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

ARTICLE 17
CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE LA GUILDE
OU POUR LES AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES EN
VERTU DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

17.01 Séances de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- a) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique conformément à l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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

- (i) à l'officier qui dépose une plainte en son nom propre devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
(ii) à l'officier qui intervient au nom d'un officier qui dépose une plainte ou qui agit pour le compte de la Guilde qui dépose une plainte.

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

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

- (i) à l'officier qui représente la Guilde dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
 - (ii) à l'officier qui fait des représentations personnelles au sujet d'une accréditation.
- c) Officier cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé :

- (i) à l'officier cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
- (ii) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'officier cité comme témoin par un autre officier ou par la Guilde.

17.02 Séances d'une Commission d'arbitrage et d'un bureau de conciliation

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'officiers qui représentent la Guilde devant une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation.
- b) Officier cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé à l'officier cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'officier cité comme témoin par la Guilde.

17.03 Arbitrage

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

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un officier qui s'est constitué partie,

et

- c) un témoin convoqué par un officier qui s'est constitué partie.

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

- a) Officier qui présente un grief

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

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

et

- (ii) lorsque l'officier qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la région de son lieu d'affectation, et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation.

- b) Officier qui fait fonction de représentant

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

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

17.05 Séances de négociations contractuelles

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

17.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

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

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

17.09 Dirigeants de la Guilde élus à plein temps

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

ARTICLE 18**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

18.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement de griefs sera appliquée conformément à l'article 7.0 des règlements du CNM.

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

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

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

18.04 Dans la présente procédure, le terme :

- a) « **grief** » désigne une plainte faite par écrit que l'officier dépose en son nom ou en son nom et au nom d'un ou plusieurs autres officiers, autre qu'une plainte relative à la procédure de classification;
- b) « **représentant accrédité de la Guilde** » s'entend de la personne désignée par la Guilde pour représenter l'officier lésé durant l'instruction d'un grief;
- c) « **représentant des officiers** » désigne un officier mandaté ou élu par la Guilde;
- d) « **Employeur** » désigne une personne autorisée à répondre par écrit aux griefs des officiers;
- e) tous les « **jours** » dont il est fait mention dans la présente procédure s'entendent des jours civils à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés.

18.05 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'officier qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui naissent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 18.08 sauf que :

- a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par la loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et

- b) dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de la Guilde et de se faire représenter par elle.

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

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

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs des officiers au palier approprié;

et

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

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

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

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

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

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

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

18.13 Les délais prescrits ci-dessus constituent des délais maximaux qui tiennent compte des circonstances qui pourraient entraîner des retards. Les deux (2) parties conviennent que les griefs doivent être, à tous les paliers, instruits aussitôt que possible. Toutefois, les délais prescrits dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'officier, et, le cas échéant, la Guilde.

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

18.15 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un des paliers ou l'ensemble des paliers sauf le dernier, par accord mutuel intervenu entre l'Employeur et l'officier et, lorsque cela s'applique, la Guilde.

18.16 Lorsque l'Employeur procède à un licenciement motivé d'un officier aux termes de l'alinéa 11(2) f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans le présent article s'applique, sauf que :

- a) le grief peut être présenté au dernier palier seulement;

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

18.17 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 18.07 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et que l'Employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quel que palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste; mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

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

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

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

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

- a) l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale,
- ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une pénalité pécuniaire,

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

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

- a) qu'elle approuve le renvoi du grief à l'arbitrage,
et
- b) qu'elle consent à représenter l'officier dans la procédure d'arbitrage.

18.23 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque officier qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du surveillant hiérarchique ou du chef de service local à qui le grief doit être présenté. Une copie de ces renseignements doit être envoyée à la Guilde à titre d'information.

ARTICLE 19

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

19.01

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

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

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

19.04 L'officier qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires et qui bénéficie d'un congé payé a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires au titre desquelles il touche l'indemnité lui ont été attribuées sur une base continue ou s'il les a exercées durant deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

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

19.06 L'officier n'acquiert pas de crédits de congé en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois pour lequel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des dispositions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie ou en vertu d'autres règles ou règlements de l'Employeur.

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

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

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

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

19.11 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois est accordé à un officier, la durée totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 20

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

20.01 Année de congé annuel

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

20.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'officier qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération pendant un mois civil de l'année de congé acquiert des crédits de congé à l'un des taux suivants pourvu qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation au cours du même mois :

- a) dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu;

ou
- b) treize virgule trente-trois (13,33) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu;

ou
- c) seize virgule soixante-sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-neuvième (19^e) anniversaire d'emploi continu;

ou

- d) vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire d'emploi continu.

20.03 Aux fins uniquement du paragraphe 20.02, tout service à la fonction publique, continu ou interrompu, compte pour le calcul des congés annuels, sauf si quelqu'un, en quittant la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique toutefois pas à l'officier qui, mis en disponibilité, touche une indemnité de départ, mais est renommé à la fonction publique dans l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.

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

Droit au congé annuel payé

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

Calendrier des congés annuels payés

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

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

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

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

20.10 Report et/ou épuisement des congés annuels

- a) Lorsque au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas épuisé tous les crédits de congés annuels auquel il a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures pour les officiers visés aux appendices K et L, deux cent quatre-vingt-quatorze (294) heures pour les officiers visés à l'appendice I, trois cent vingt-six virgule deux (326,2) heures pour les officiers visés à l'appendice J, et trois cent trente-six (336) heures pour les officiers visés à l'appendice H, est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congés annuels en sus des maximums précités sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération de l'employé calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b)
- (i) Nonobstant le sous-alinéa a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où un officier y est assujéti, ses crédits de congés annuels non utilisés acquis au cours des années antérieures dépassent les limites indiquées à l'alinéa a) qui précède, le nombre de crédits de congés annuels non utilisés devient son maximum de congés accumulés.
 - (ii) Les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés de l'officier sont reportés à l'année de congé annuel suivante.
 - (iii) Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum de congés accumulés de l'officier sont automatiquement payés en argent à son taux de rémunération calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- c) Le taux de rémunération spécifié plus haut est le taux de rémunération des jours de relâche indiqué à l'appendice A-3B pour les officiers visés à l'appendice H, et le taux de rémunération horaire stipulé à l'appendice A-2 pour les officiers visés aux appendices I, J, K et L.

- d) Le maximum de congés accumulés de l'officier calculé selon la clause b)(i) qui précède est réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'officier au cours de l'année de congé annuel.
- e) Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

- f) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent l'équivalent de quinze (15) jours peuvent, sur demande de l'officier et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'officier calculé selon la classification stipulée dans le certificat de nomination de l'officier à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

20.11 Rappel au travail pendant un congé annuel payé

- a) L'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour affecter au service les officiers disponibles de manière à ce qu'un officier en congé annuel ne soit pas rappelé au travail.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou d'un congé annuel et compensateur combinés, un officier est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage selon la définition habituelle de l'Employeur :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail,
 - et
 - (ii) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, mais, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

- c) L'officier n'est pas jugé être en congé annuel ou en congé annuel et compensateur combiné au cours d'une période qui lui donne droit, aux termes du paragraphe 20.11(b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

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

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

ARTICLE 21

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

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

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,

- h) le jour du Souvenir,
 - i) le jour de Noël,
 - j) l'après-Noël,
 - k) un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu aux niveaux provincial et municipal comme jour de fête dans la région où l'officier travaille ou, dans toute région où de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier (1^{er}) lundi d'août,
- et
- l) un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

21.02

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

21.03 Jour férié qui tombe un jour de repos

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

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

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

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

21.05 Rémunération du travail effectué un jour férié

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

- a) à temps et demi (1 1/2) pour les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de huit (8) heures

et
- b) à temps double (2) pour chaque heure de travail effectuée après huit (8) heures de travail;

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

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

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

- a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pour les huit (8) premières heures de travail;

et

- b) deux (2) fois son taux horaire normal pour toutes les heures après les huit (8) premières heures de travail;

ou

- c) deux (2) fois son taux horaire normal pour le nombre d'heures de travail normal si la journée de travail suit une journée de repos pendant laquelle l'officier a travaillé et pour laquelle il a été rémunéré aux termes de l'alinéa 30.08(c).

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

21.08 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

ARTICLE 22

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

22.01 Crédits

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

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

Attribution d'un congé de maladie payé

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

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

22.04 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'officier et indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est réputée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaire aux exigences de l'alinéa 22.03(a) si la période de congé payé demandée ne dépasse pas quarante (40) heures, mais nul officier ne peut bénéficier de plus de quatre-vingts (80) heures de congé de maladie payé au cours d'une année financière uniquement sur la foi de déclarations signées par lui-même.

22.05 Sous réserve des appendices « H », « I » et « J », lorsqu'un officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 22.03, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

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

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

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

22.07 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel ou compensateur, l'officier bénéficie d'un congé de maladie payé conformément au paragraphe 22.03, la période de congé annuel ou compensateur ainsi déplacée est

portée au crédit de l'officier. Cette disposition ne s'applique pas aux officiers occupant des postes saisonniers pendant la saison morte.

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

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

ARTICLE 23

AUTRES GENRES DE CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

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

23.02 Congé de décès payé

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

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède et lorsqu'il est pratique pour l'officier de quitter son navire et d'y revenir, il a droit à un congé de décès payé d'une durée maximale de quatre (4) jours civils consécutifs, y compris le jour des funérailles. Au cours de cette période, il est rémunéré pour les jours qui n'étaient pas pour lui des jours de repos d'horaire. Il peut en outre bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé pour le voyage rattaché au décès.

- b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'officier, le congé de décès peut s'étendre au delà du jour des funérailles mais tous les jours accordés doivent se suivre et ne pas être supérieurs en nombre à ceux qui sont prévus à l'alinéa 23.02a) et doivent comprendre le jour des funérailles.
- c) S'il est pratique pour lui de quitter son navire et d'y revenir, l'officier a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un petit enfant, d'un grand-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère et d'une belle-sœur.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, différer le congé ou accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux alinéas 23.02a), b) ou c).
- e) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'officier admissible à un congé de décès aux termes des sous-alinéas a), b) ou c) du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de décès accordé parallèlement.

23.03 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un officier prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

23.04 Congé payé pour comparution

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;

ou

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

23.05 Congé payé pour accident du travail

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

ou

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

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

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

23.06 Congé d'examen payé

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

23.07 Congé d'éducation

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

23.08 Congé de perfectionnement professionnel payé

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

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

- (i) un cours offert par l'Employeur;

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

23.09 Congé de maternité non payé

- a) L'officier qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'officier n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'officier est hospitalisé,
- ou
- (ii) si l'officier a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'officier n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'officier un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'officier dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 22 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 22 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'officier doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent sous-alinéa est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

23.10 Indemnité de maternité

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

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

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

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

toutefois, l'officier dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'officier ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'un officier assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'officier reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'officier aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'officier, le paiement dont il est question au sous-alinéa 23.10c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'officier. Des corrections seront faites lorsque l'officier fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'officier a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'officier n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

- (i) dans le cas de l'officier à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'officier qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'officier par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'officier a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
 - h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'officier qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
 - i) Si l'officier devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
 - j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'officier.

23.11 Indemnité de maternité spéciale pour les officiers totalement invalides

- a) L'officier qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 23.10a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur*

l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 23.10a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 23.10a)(iii),

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

- b) L'officier reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 23.10 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

23.12 Congé parental non payé

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

(i) si l'officier n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

(ii) si l'officier a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'officier n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- d) L'officier qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'officier prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'officier;
 - (ii) accorder à l'officier un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'officier de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps

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

23.13 Indemnité parentale

- a) L'officier qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 23.10a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la

division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'officier dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'officier ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'officier assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'officier touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi

auxquelles l'officier aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- d) À la demande de l'officier, le paiement dont il est question au sous-alinéa 23.13c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'officier. Des corrections seront faites lorsque l'officier fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'officier a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'officier n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'officier à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'officier qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'officier par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'officier a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'officier qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'officier devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle

touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'officier.

23.14 Indemnité parentale spéciale pour les officiers totalement invalides

- a) L'officier qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 23.13a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 23.13a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 23.13a)(iii),

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

- b) L'officier reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 23.13 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'officier aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

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

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

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

23.16 Congé non payé pour besoins familiaux

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

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un officier pour des besoins familiaux.
- b) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à un officier pour des besoins familiaux.
- c) Un officier peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de a) et b) du présent paragraphe une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne sera pas combiné avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.

- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'officier a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

23.17 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

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

23.18 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec l'officier), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'officier ou avec qui l'officier demeure en permanence.
- b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) un congé payé d'une durée maximale d'une demi-journée (1/2) pour conduire un membre de la famille (selon la définition donnée en a) ci-dessus à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y

rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'officier qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail et, s'il ne peut prendre d'autres dispositions, il doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours consécutifs pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'officier et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) une (1) journée de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'officier; ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents.
 - (iv) cinq (5) jours de congé pour contracter mariage à l'officier qui donne à l'Employeur au moins cinq (5) jours de préavis.
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.

23.19 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

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

ARTICLE 24

TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

24.02 Lorsqu'un officier est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation ou d'en revenir pour les affaires du gouvernement, au sens donné par l'Employeur à cette expression, l'Employeur détermine l'heure de départ et le

mode de transport et rémunère l'officier pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 24.03 et 24.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

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

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

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

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'officier touche une rémunération d'un jour normal de travail.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
 - (i) une rémunération d'un jour normal de travail pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas la durée de ses heures normales de travail
 - et
 - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement supplémentaire en sus de ses heures normales de travail; toutefois, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement supplémentaire ne doit pas dépasser huit (8) heures de rémunération calculées au taux des heures normales;

- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné pendant lequel il voyage, l'officier est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.

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

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

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

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

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

ARTICLE 25

REPAS ET LOGEMENT

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

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

- a) lorsque le navire n'est pas à son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il subit pour les repas et le logement;
- b) lorsque le navire est à son port d'attache, à huit dollars et cinquante cents (8,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

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

- a) lorsque le navire est à son port d'attache, à huit dollars et cinquante cents (8,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus;
- b) lorsque le navire est amarré pendant une ou plusieurs nuits hors de son port d'attache, au remboursement des frais réels et raisonnables qu'il subit pour les repas et le logement.

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

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

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

25.07 Sauf indication contraire dans la présente, l'article 25 de la convention collective ne s'applique pas aux officiers affectés à des postes à terre, y compris mais non uniquement les officiers du sous-groupe des instructeurs. Néanmoins, il

est expressément entendu que les « officiers affectés à des postes à terre » ne comprennent pas des officiers appartenant aux équipes d'entretien, de relève ou ceux qui sont des pilotes de chantier maritime du MDN.

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

ARTICLE 26

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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

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

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

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

26.05

- a) Sur demande écrite, les résultats d'une enquête sur le niveau sonore seront communiqués à la Guilde.
- b) Sur demande écrite, des copies des certificats d'inspection émis pour une période complète par la Direction de la sécurité des navires de la Garde côtière canadienne seront fournis à la Guilde.

ARTICLE 27

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

- i) logement à bord des navires;
- j) congé de maladie.

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

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

27.05

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

ARTICLE 28

SINISTRE MARITIME

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

28.02

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

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

ARTICLE 29
INDEMNITÉ DE DÉPART

29.01 Aux fins du présent article, l'expression :

- a) « **Employeur** » englobe tout organisme dont le service est compris dans le calcul de « l'emploi continu »;
- b) « **taux de rémunération hebdomadaire** », sous réserve des appendices « H », « I », et « J », désigne le taux de rémunération horaire de l'officier énoncé aux appendices « A », « B », « C » et « D », multiplié par quarante (40), correspondant à la classification de l'officier stipulée dans son certificat de nomination.

29.02 Mise en disponibilité

L'officier qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est licencié après le 28 octobre 1969 a droit à une indemnité de départ fondée sur son nombre complet d'années d'emploi continu, moins toute période pendant l'emploi continu à l'égard de laquelle l'Employeur lui a déjà versé une indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité est calculée de la manière suivante :

- a) À raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année d'emploi continu et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète suivante d'emploi continu, dans le cas d'un premier (1^{er}) licenciement.

- b) À raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période au cours de laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du présent paragraphe, dans le cas d'une mise en disponibilité ultérieure.

29.03 Démission

- a) L'officier qui justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu au moment de sa démission reçoit une indemnité de départ calculée en multipliant la moitié de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.
- b) Nonobstant l'alinéa 29.03a), l'officier qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'officier dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite Loi.

29.04 Retraite

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

29.05 Décès

Sans égard aux autres paiements faits à la succession d'un officier, lorsque l'officier décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour

laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi et, dans le cas d'une année incomplète d'emploi continu, la rémunération d'une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

29.06 Renvoi pour incapacité

L'officier qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison de son renvoi pour incapacité aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une indemnité de départ calculée en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire au moment de sa cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) années, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

29.07 Renvoi en période de stage

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

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

ARTICLE 30

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Durée du travail

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

- a) huit (8) heures par jour,

et

- b) en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine.

30.02 Sauf dispositions contraires dans le présent article, les officiers assignés au système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche sont assujettis à l'appendice « H », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-deux (42) heures sont assujettis à l'appendice « I », les officiers assignés au système par moyenne de quarante-six virgule six (46,6) heures sont assujettis à l'appendice « J », et tous les autres officiers sont assujettis à l'appendice « K ».

30.03

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

30.04

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

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

Heures supplémentaires

30.06 Dans le présent article, l'expression :

- a) « **heures supplémentaires** » désigne les heures faites par un officier en sus de ses heures de travail normales;

- b) « **taux régulier** » indique le taux de rémunération horaire;
- c) « **taux et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux régulier;
- d) « **taux double** » signifie deux (2) fois le taux régulier.

30.07 Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

30.09 Indemnité de repas

- a) Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'officier qui effectue trois (3) heures consécutives ou plus de travail

supplémentaire pendant un jour de travail normal touche une indemnité de repas de dix dollars (10,00\$), sauf lorsque le repas est fourni.

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

- b) Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa 30.09a) est remboursé d'un montant de dix dollars (10,00\$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaires qu'il effectue par la suite, sauf lorsque le repas est fourni.

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

- c) Dans les cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'officier qui effectue des heures de travail supplémentaires un jour de repos en sus du temps supplémentaire d'abord prévu à l'horaire touche une indemnité de repas de dix dollars (10,00\$) après trois (3) heures de travail supplémentaires consécutives en sus du temps supplémentaire d'abord prévu, et dix dollars (10,00\$) pour chaque tranche de quatre (4) heures de travail supplémentaires qu'il effectue par la suite, sauf lorsque le repas est fourni.

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

30.10 Attribution des heures supplémentaires

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

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

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

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

30.14 Rémunération en argent ou congé payé

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

irrévocablement du nombre de crédits de congés compensateurs épuisés au cours de l'année financière.

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

ARTICLE 31

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

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

- a) la rémunération de toutes les heures de travail effectuées au taux applicable des heures supplémentaires,

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

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

31.02 Lorsque l'officier est rappelé pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées au paragraphe 31.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- a) une indemnité de parcours au taux normalement payé à l'officier lorsque l'Employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'officier se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou
- b) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

31.03 L'officier qu'on rappelle au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de données après avoir terminé sa journée de travail et quitté son lieu de travail peut, au gré de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un endroit convenu avec l'Employeur, et il touche alors, pour les heures de travail effectuées, la rémunération prévue aux dispositions concernant les heures supplémentaires. Le cas échéant, l'officier n'a pas droit à la rémunération minimale prévue à l'alinéa 31.01b).

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

31.05 Le présent article ne s'applique pas :

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

ARTICLE 32

INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

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

- a) la rémunération au taux applicable de toutes les heures effectuées,

ou

- b) la rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

32.02 Le présent article ne s'applique pas lorsque l'officier se présente à bord en vue du départ du navire conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage ou par ailleurs fixée par le capitaine/commandant et ne s'applique pas également aux officiers qui occupent un poste de capitaine/commandant, de capitaine de bateau-drague ou de chef mécanicien sauf les officiers qui occupent un poste désigné de l'appendice « G ».

ARTICLE 33

FONCTIONS DE SÉCURITÉ

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

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

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

ARTICLE 34

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

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

34.02 L'expression « transformations techniques » signifie :

a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature sensiblement différente de ceux utilisés précédemment et susceptible d'entraîner des changements importants dans la situation de l'emploi ou les conditions de travail des officiers;

ou

b) un changement important dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel et qui entraîne des changements importants dans la situation ou les conditions de travail des officiers.

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

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

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

a) la nature et l'ampleur des transformations;

b) la ou les date(s) à laquelle/auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les transformations;

c) le ou les lieu(x) concerné(s).

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

- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des officiers susceptibles d'être touchés par les transformations;
- b) les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des officiers.

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

ARTICLE 35

ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

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

35.03

- a) Les taux de rémunération indiqués aux appendices « A », « B », « C », ou « D » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A », « B », « C », ou « D » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

- (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux officiers, aux anciens officiers ou, en cas de décès, à la succession des anciens officiers qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 35.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$);
- (vi) pour permettre aux anciens officiers ou, en cas de décès, aux représentants des anciens officiers de toucher le paiement conformément à la clause b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé, à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai.

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

35.05 Si, au cours de la durée de la présente convention, l'Employeur établit et met en œuvre une nouvelle norme de classification, il doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec la Guilde les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des officiers au moment de leur transposition dans les nouveaux niveaux.

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

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

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

ARTICLE 36

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'OFFICIER

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

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

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

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

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

ARTICLE 37

SOUS-TRAITANCE

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

ARTICLE 38

ÉLÈVES-OFFICIERS DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE

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

ARTICLE 39

MODIFICATION DE LA CONVENTION

39.01 La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

ARTICLE 40

INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT

40.01 Tout officier tenu :

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

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

ou
- c) de travailler sur le dessus de chaudières à vapeur sous pression,

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

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

ou

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

reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail effectuée.

L'officier a droit à la rémunération susmentionnée, calculée au prorata, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.

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

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

ARTICLE 41

UNIFORMES ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

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

ARTICLE 42

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

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

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

ARTICLE 43

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

**

43.01 Les dispositions de la présente convention viennent à expiration le 31 mars 2006.

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

ARTICLE 44

DÉPLACEMENT

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

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

- b) Le paiement des frais de déplacement en vertu des dispositions du présent paragraphe est limité, dans toute année financière, aux frais d'un voyage relié au congé annuel et d'un voyage relié au congé de décès.
- c) L'officier n'est pas réputé être en congé annuel au cours d'une période pour laquelle l'Employeur paye ses frais de déplacement en vertu du sous-alinéa 44.01a)(i), mais cette période est limitée à la durée normale du voyage, par le mode de transport autorisé par l'Employeur, entre le point de débarquement et le port d'attache du navire ou le domicile habituel de l'officier, la durée la plus courte étant retenue.

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

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

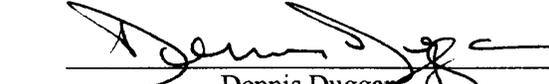
SIGNÉE À OTTAWA, le 17^e jour du mois de décembre 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

LA GUILDE DE LA MARINE
MARCHANDE DU CANADA

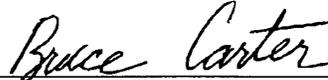

Hélène Laurendeau

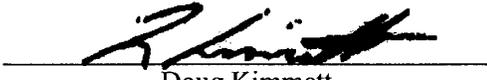

Lawrence Dempsey


Dennis Duggan

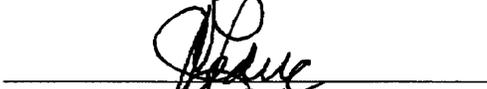

Mark Boucher


Larry Green

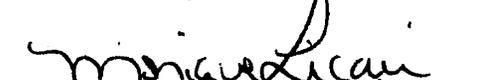

Bruce Carter

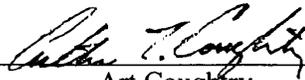

Doug Kimmitt


Maurice Boissonneault


Janet Leduc

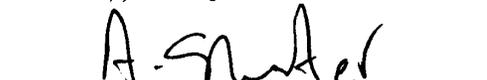

Peter Corbett


Monique Licari


Art Coughtry

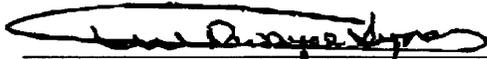

Philip Murdock


Rick McGarvie


Abigail Shorter


Duncan Moffat

Michel Morin


Dwayne Symes

****APPENDICE « A »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	32856	34006	35196	36427	
À :	X	32856	34006	35196	36427	37701
	A	33677	34856	36076	37338	38644
	B	34519	35727	36978	38271	39610
	C	35382	36620	37902	39228	40600

SO-MAO-1

De :	\$	35308	36543	37823	39147	
À :	X	35308	36543	37823	39147	40517
	A	36191	37457	38769	40126	41530
	B	37096	38393	39738	41129	42568
	C	38023	39353	40731	42157	43632

SO-MAO-2

De :	\$	40214	41622	43081		
À :	X	40214	41622	43081	44591	
	A	41219	42663	44158	45706	
	B	42249	43730	45262	46849	
	C	43305	44823	46394	48020	

SO-MAO-3

De :	\$	41656	43566	45091	
À :	X	41656	43566	45091	46669
	A	42697	44655	46218	47836
	B	43764	45771	47373	49032
	C	44858	46915	48557	50258

SO-MAO-4

De :	\$	44178	46040	47650	
À :	X	44178	46040	47650	49316
	A	45282	47191	48841	50549
	B	46414	48371	50062	51813
	C	47574	49580	51314	53108

SO-MAO-5

De :	\$	47044	48986	50700	
À :	X	47044	48986	50700	52474
	A	48220	50211	51968	53786
	B	49426	51466	53267	55131
	C	50662	52753	54599	56509

SO-MAO-6

De :	\$	49387	51116	52904	
À :	X	49387	51116	52904	54755
	A	50622	52394	54227	56124
	B	51888	53704	55583	57527
	C	53185	55047	56973	58965

SO-MAO-7

De :	\$	51264	53060	54917	
À :	X	51264	53060	54917	56839
	A	52546	54387	56290	58260
	B	53860	55747	57697	59717
	C	55207	57141	59139	61210

SO-MAO-8

De :	\$	53936	55823	57775	
À :	X	53936	55823	57775	59795
	A	55284	57219	59219	61290
	B	56666	58649	60699	62822
	C	58083	60115	62216	64393

SO-MAO-9

De :	\$	58052	60081	62184	
À :	X	58052	60081	62184	64361
	A	59503	61583	63739	65970
	B	60991	63123	65332	67619
	C	62516	64701	66965	69309

SO-MAO-10

De :	\$	63280	65493	67787	
À :	X	63280	65493	67787	70161
	A	64862	67130	69482	71915
	B	66484	68808	71219	73713
	C	68146	70528	72999	75556

SO-MAO-11

De :	\$	69687	72126	74651	
À :	X	69687	72126	74651	77264
	A	71429	73929	76517	79196
	B	73215	75777	78430	81176
	C	75045	77671	80391	83205

SO-MAO-12

De :	\$	75957	78615	81367	
À :	X	75957	78615	81367	84215
	A	77856	80580	83401	86320
	B	79802	82595	85486	88478
	C	81797	84660	87623	90690

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

**** APPENDICE « A-1 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	629,71	651,76	674,56	698,16	
À :	X	629,71	651,76	674,56	698,16	722,57
	A	645,45	668,05	691,43	715,62	740,65
	B	661,59	684,74	708,72	733,50	759,16
	C	678,13	701,86	726,43	751,84	778,14

SO-MAO-1

De :	\$	676,71	700,38	724,91	750,29	
À :	X	676,71	700,38	724,91	750,29	776,54
	A	693,63	717,90	743,04	769,05	795,96
	B	710,98	735,84	761,61	788,27	815,85
	C	728,75	754,24	780,65	807,98	836,25

SO-MAO-2

De :	\$	770,74	797,72	825,69	
À :	X	770,74	797,72	825,69	854,63
	A	790,00	817,67	846,33	876,00
	B	809,74	838,12	867,49	897,90
	C	829,98	859,07	889,18	920,35

SO-MAO-3

De :	\$	798,37	834,98	864,21	
À :	X	798,37	834,98	864,21	894,45
	A	818,33	855,85	885,81	916,82
	B	838,78	877,24	907,95	939,74
	C	859,74	899,17	930,64	963,24

SO-MAO-4

De :	\$	846,71	882,40	913,26	
À :	X	846,71	882,40	913,26	945,19
	A	867,87	904,46	936,08	968,82
	B	889,57	927,07	959,48	993,04
	C	911,80	950,25	983,48	1017,86

SO-MAO-5

De :	\$	901,64	938,86	971,71	
À :	X	901,64	938,86	971,71	1005,71
	A	924,18	962,34	996,01	1030,86
	B	947,29	986,39	1020,91	1056,64
	C	970,98	1011,06	1046,44	1083,05

SO-MAO-6

De :	\$	946,55	979,68	1013,95	
À :	X	946,55	979,68	1013,95	1049,43
	A	970,22	1004,18	1039,31	1075,67
	B	994,48	1029,29	1065,30	1102,56
	C	1019,34	1055,03	1091,94	1130,12

SO-MAO-7

De :	\$	982,52	1016,94	1052,53	
À :	X	982,52	1016,94	1052,53	1089,37
	A	1007,09	1042,38	1078,85	1116,61
	B	1032,28	1068,44	1105,81	1144,53
	C	1058,09	1095,16	1133,45	1173,14

SO-MAO-8

De :	\$	1033,73	1069,90	1107,31	
À :	X	1033,73	1069,90	1107,31	1146,02
	A	1059,57	1096,65	1134,99	1174,68
	B	1086,05	1124,06	1163,35	1204,04
	C	1113,21	1152,16	1192,43	1234,15

SO-MAO-9

De :	\$	1112,62	1151,51	1191,81	
À :	X	1112,62	1151,51	1191,81	1233,54
	A	1140,43	1180,29	1221,62	1264,37
	B	1168,95	1209,81	1252,15	1295,98
	C	1198,18	1240,05	1283,44	1328,37

SO-MAO-10

De :	\$	1212,82	1255,23	1299,20	
À :	X	1212,82	1255,23	1299,20	1344,70
	A	1243,14	1286,61	1331,69	1378,32
	B	1274,23	1318,77	1364,98	1412,78
	C	1306,08	1351,73	1399,09	1448,10

SO-MAO-11

De :	\$	1335,61	1382,36	1430,75	
À :	X	1335,61	1382,36	1430,75	1480,83
	A	1369,00	1416,92	1466,52	1517,86
	B	1403,23	1452,33	1503,18	1555,81
	C	1438,30	1488,63	1540,77	1594,70

SO-MAO-12

De :	\$	1455,78	1506,73	1559,47	
À :	X	1455,78	1506,73	1559,47	1614,06
	A	1492,18	1544,39	1598,46	1654,40
	B	1529,48	1583,01	1638,42	1695,76
	C	1567,71	1622,59	1679,37	1738,16

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

**** APPENDICE « A-2 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	15,74	16,29	16,86	17,45	
À :	X	15,74	16,29	16,86	17,45	18,06
	A	16,14	16,70	17,29	17,89	18,52
	B	16,54	17,12	17,72	18,34	18,98
	C	16,95	17,55	18,16	18,80	19,45

SO-MAO-1

De :	\$	16,92	17,51	18,12	18,76	
À :	X	16,92	17,51	18,12	18,76	19,41
	A	17,34	17,95	18,58	19,23	19,90
	B	17,77	18,40	19,04	19,71	20,40
	C	18,22	18,86	19,52	20,20	20,91

SO-MAO-2

De :	\$	19,27	19,94	20,64		
À :	X	19,27	19,94	20,64	21,37	
	A	19,75	20,44	21,16	21,90	
	B	20,24	20,95	21,69	22,45	
	C	20,75	21,48	22,23	23,01	

SO-MAO-3

De :	\$	19,96	20,87	21,61	
À :	X	19,96	20,87	21,61	22,36
	A	20,46	21,40	22,15	22,92
	B	20,97	21,93	22,70	23,49
	C	21,49	22,48	23,27	24,08

SO-MAO-4

De :	\$	21,17	22,06	22,83	
À :	X	21,17	22,06	22,83	23,63
	A	21,70	22,61	23,40	24,22
	B	22,24	23,18	23,99	24,83
	C	22,80	23,76	24,59	25,45

SO-MAO-5

De :	\$	22,54	23,47	24,29	
À :	X	22,54	23,47	24,29	25,14
	A	23,10	24,06	24,90	25,77
	B	23,68	24,66	25,52	26,42
	C	24,27	25,28	26,16	27,08

SO-MAO-6

De :	\$	23,66	24,49	25,35	
À :	X	23,66	24,49	25,35	26,24
	A	24,26	25,10	25,98	26,89
	B	24,86	25,73	26,63	27,56
	C	25,48	26,38	27,30	28,25

SO-MAO-7

De :	\$	24,56	25,42	26,31	
À :	X	24,56	25,42	26,31	27,23
	A	25,18	26,06	26,97	27,92
	B	25,81	26,71	27,65	28,61
	C	26,45	27,38	28,34	29,33

SO-MAO-8

De :	\$	25,84	26,75	27,68	
À :	X	25,84	26,75	27,68	28,65
	A	26,49	27,42	28,37	29,37
	B	27,15	28,10	29,08	30,10
	C	27,83	28,80	29,81	30,85

SO-MAO-9

De :	\$	27,82	28,79	29,80	
À :	X	27,82	28,79	29,80	30,84
	A	28,51	29,51	30,54	31,61
	B	29,22	30,25	31,30	32,40
	C	29,95	31,00	32,09	33,21

SO-MAO-10

De :	\$	30,32	31,38	32,48	
À :	X	30,32	31,38	32,48	33,62
	A	31,08	32,17	33,29	34,46
	B	31,86	32,97	34,12	35,32
	C	32,65	33,79	34,98	36,20

SO-MAO-11

De :	\$	33,39	34,56	35,77	
À :	X	33,39	34,56	35,77	37,02
	A	34,23	35,42	36,66	37,95
	B	35,08	36,31	37,58	38,90
	C	35,96	37,22	38,52	39,87

SO-MAO-12

De :	\$	36,39	37,67	38,99	
À :	X	36,39	37,67	38,99	40,35
	A	37,30	38,61	39,96	41,36
	B	38,24	39,58	40,96	42,39
	C	39,19	40,56	41,98	43,45

Les taux de rémunération horaires équivalents ont été établis d'après les taux annuels et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

**** APPENDICE « A-3 »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	37046	38341	39685	41072	
À :	X	37046	38341	39685	41072	42507
	A	37972	39300	40677	42099	43570
	B	38921	40283	41694	43151	44659
	C	39894	41290	42736	44230	45775

SO-MAO-1

De :	\$	39811	41202	42645	44139	
À :	X	39811	41202	42645	44139	45685
	A	40806	42232	43711	45242	46827
	B	41826	43288	44804	46373	47998
	C	42872	44370	45924	47532	49198

SO-MAO-2

De :	\$	45342	46929	48573		
À :	X	45342	46929	48573	50275	
	A	46476	48102	49787	51532	
	B	47638	49305	51032	52820	
	C	48829	50538	52308	54141	

SO-MAO-3

De :	\$	46968	49119	50840	
À :	X	46968	49119	50840	52621
	A	48142	50347	52111	53937
	B	49346	51606	53414	55285
	C	50580	52896	54749	56667

SO-MAO-4

De :	\$	49810	51911	53726	
À :	X	49810	51911	53726	55604
	A	51055	53209	55069	56994
	B	52331	54539	56446	58419
	C	53639	55902	57857	59879

SO-MAO-5

De :	\$	53042	55232	57164	
À :	X	53042	55232	57164	59164
	A	54368	56613	58593	60643
	B	55727	58028	60058	62159
	C	57120	59479	61559	63713

SO-MAO-6

De :	\$	55684	57633	59650	
À :	X	55684	57633	59650	61738
	A	57076	59074	61141	63281
	B	58503	60551	62670	64863
	C	59966	62065	64237	66485

SO-MAO-7

De :	\$	57801	59827	61920	
À :	X	57801	59827	61920	64086
	A	59246	61323	63468	65688
	B	60727	62856	65055	67330
	C	62245	64427	66681	69013

SO-MAO-8

De :	\$	60813	62938	65142	
À :	X	60813	62938	65142	67423
	A	62333	64511	66771	69109
	B	63891	66124	68440	70837
	C	65488	67777	70151	72608

SO-MAO-9

De :	\$	65451	67743	70113	
À :	X	65451	67743	70113	72566
	A	67087	69437	71866	74380
	B	68764	71173	73663	76240
	C	70483	72952	75505	78146

SO-MAO-10

De :	\$	71349	73845	76430	
À :	X	71349	73845	76430	79105
	A	73133	75691	78341	81083
	B	74961	77583	80300	83110
	C	76835	79523	82308	85188

SO-MAO-11

De :	\$	78571	81321	84169	
À :	X	78571	81321	84169	87117
	A	80535	83354	86273	89295
	B	82548	85438	88430	91527
	C	84612	87574	90641	93815

SO-MAO-12

De :	\$	85641	88637	91742	
À :	X	85641	88637	91742	94956
	A	87782	90853	94036	97330
	B	89977	93124	96387	99763
	C	92226	95452	98797	102257

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux MAO-TO à MAO-12 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « A-3A »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	710,02	734,84	760,60	787,18	
À :	X	710,02	734,84	760,60	787,18	814,68
	A	727,77	753,22	779,61	806,87	835,06
	B	745,96	772,06	799,10	827,03	855,93
	C	764,60	791,36	819,07	847,71	877,32

SO-MAO-1

De :	\$	763,01	789,67	817,33	845,96	
À :	X	763,01	789,67	817,33	845,96	875,59
	A	782,08	809,41	837,76	867,10	897,48
	B	801,63	829,65	858,71	888,78	919,92
	C	821,68	850,39	880,17	910,99	942,92

SO-MAO-2

De :	\$	869,02	899,44	930,95		
À :	X	869,02	899,44	930,95	963,57	
	A	890,75	921,92	954,21	987,66	
	B	913,03	944,97	978,07	1012,34	
	C	935,85	968,61	1002,53	1037,66	

SO-MAO-3

De :	\$	900,18	941,41	974,39	
À :	X	900,18	941,41	974,39	1008,53
	A	922,68	964,95	998,75	1033,75
	B	945,76	989,08	1023,73	1059,59
	C	969,41	1013,80	1049,31	1086,07

SO-MAO-4

De :	\$	954,65	994,92	1029,71	
À :	X	954,65	994,92	1029,71	1065,70
	A	978,52	1019,80	1055,45	1092,34
	B	1002,97	1045,29	1081,84	1119,65
	C	1028,04	1071,41	1108,88	1147,63

SO-MAO-5

De :	\$	1016,60	1058,57	1095,60	
À :	X	1016,60	1058,57	1095,60	1133,93
	A	1042,01	1085,04	1122,99	1162,28
	B	1068,06	1112,16	1151,07	1191,33
	C	1094,76	1139,97	1179,83	1221,12

SO-MAO-6

De :	\$	1067,23	1104,59	1143,25	
À :	X	1067,23	1104,59	1143,25	1183,26
	A	1093,91	1132,21	1171,82	1212,84
	B	1121,26	1160,51	1201,13	1243,16
	C	1149,30	1189,53	1231,16	1274,24

SO-MAO-7

De :	\$	1107,81	1146,64	1186,75	
À :	X	1107,81	1146,64	1186,75	1228,27
	A	1135,50	1175,31	1216,42	1258,97
	B	1163,89	1204,69	1246,84	1290,44
	C	1192,98	1234,80	1278,00	1322,70

SO-MAO-8

De :	\$	1165,54	1206,26	1248,51	
À :	X	1165,54	1206,26	1248,51	1292,22
	A	1194,67	1236,41	1279,73	1324,54
	B	1224,53	1267,33	1311,71	1357,65
	C	1255,14	1299,01	1344,51	1391,60

SO-MAO-9

De :	\$	1254,43	1298,36	1343,78	
À :	X	1254,43	1298,36	1343,78	1390,79
	A	1285,78	1330,82	1377,38	1425,56
	B	1317,92	1364,09	1411,82	1461,21
	C	1350,87	1398,19	1447,12	1497,74

SO-MAO-10

De :	\$	1367,47	1415,31	1464,85	
À :	X	1367,47	1415,31	1464,85	1516,12
	A	1401,66	1450,69	1501,48	1554,03
	B	1436,70	1486,95	1539,02	1592,88
	C	1472,61	1524,13	1577,51	1632,70

SO-MAO-11

De :	\$	1505,88	1558,59	1613,17	
À :	X	1505,88	1558,59	1613,17	1669,68
	A	1543,53	1597,55	1653,50	1711,42
	B	1582,11	1637,50	1694,84	1754,20
	C	1621,67	1678,43	1737,22	1798,05

SO-MAO-12

De :	\$	1641,39	1698,81	1758,32	
À :	X	1641,39	1698,81	1758,32	1819,92
	A	1682,42	1741,28	1802,28	1865,42
	B	1724,49	1784,81	1847,34	1912,05
	C	1767,59	1829,42	1893,53	1959,85

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

****APPENDICE « A-3B »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DE LA NAVIGATION MARITIME**SO-MAO-TO**

De :	\$	101,50	105,04	108,73	112,53	
À :	X	101,50	105,04	108,73	112,53	116,46
	A	104,03	107,67	111,44	115,34	119,37
	B	106,63	110,36	114,23	118,22	122,35
	C	109,30	113,12	117,08	121,18	125,41

SO-MAO-1

De :	\$	109,07	112,88	116,84	120,93	
À :	X	109,07	112,88	116,84	120,93	125,16
	A	111,80	115,70	119,76	123,95	128,29
	B	114,59	118,60	122,75	127,05	131,50
	C	117,46	121,56	125,82	130,22	134,79

SO-MAO-2

De :	\$	124,22	128,57	133,08		
À :	X	124,22	128,57	133,08	137,74	
	A	127,33	131,79	136,40	141,18	
	B	130,52	135,08	139,81	144,71	
	C	133,78	138,46	143,31	148,33	

SO-MAO-3

De :	\$	128,68	134,57	139,29	
À :	X	128,68	134,57	139,29	144,17
	A	131,90	137,94	142,77	147,77
	B	135,19	141,39	146,34	151,47
	C	138,58	144,92	150,00	155,25

SO-MAO-4

De :	\$	136,47	142,22	147,19	
À :	X	136,47	142,22	147,19	152,34
	A	139,88	145,78	150,87	156,15
	B	143,37	149,42	154,65	160,05
	C	146,96	153,16	158,51	164,05

SO-MAO-5

De :	\$	145,32	151,32	156,61	
À :	X	145,32	151,32	156,61	162,09
	A	148,95	155,10	160,53	166,15
	B	152,68	158,98	164,54	170,30
	C	156,49	162,96	168,65	174,56

SO-MAO-6

De :	\$	152,56	157,90	163,42	
À :	X	152,56	157,90	163,42	169,15
	A	156,37	161,85	167,51	173,37
	B	160,28	165,89	171,70	177,71
	C	164,29	170,04	175,99	182,15

SO-MAO-7

De :	\$	158,36	163,91	169,64	
À :	X	158,36	163,91	169,64	175,58
	A	162,32	168,01	173,88	179,97
	B	166,38	172,21	178,23	184,47
	C	170,53	176,51	182,69	189,08

SO-MAO-8

De :	\$	166,61	172,43	178,47	
À :	X	166,61	172,43	178,47	184,72
	A	170,78	176,74	182,93	189,34
	B	175,04	181,16	187,51	194,07
	C	179,42	185,69	192,19	198,93

SO-MAO-9

De :	\$	179,32	185,60	192,09	
À :	X	179,32	185,60	192,09	198,81
	A	183,80	190,24	196,89	203,78
	B	188,39	194,99	201,82	208,88
	C	193,10	199,87	206,86	214,10

SO-MAO-10

De :	\$	195,48	202,32	209,40	
À :	X	195,48	202,32	209,40	216,73
	A	200,36	207,37	214,63	222,15
	B	205,37	212,56	220,00	227,70
	C	210,51	217,87	225,50	233,39

SO-MAO-11

De :	\$	215,26	222,80	230,60	
À :	X	215,26	222,80	230,60	238,68
	A	220,64	228,37	236,36	244,64
	B	226,16	234,08	242,27	250,76
	C	231,81	239,93	248,33	257,03

SO-MAO-12

De :	\$	234,63	242,84	251,35	
À :	X	234,63	242,84	251,35	260,15
	A	240,50	248,91	257,63	266,66
	B	246,51	255,13	264,07	273,32
	C	252,67	261,51	270,68	280,16

Les taux de rémunération de jour de relâche ont été établis d'après les taux annuels de jour de relâche et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

****APPENDICE « B »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	38307	39650	41036	
À :	X	38307	39650	41036	42470
	A	39265	40641	42062	43532
	B	40247	41657	43114	44620
	C	41253	42698	44192	45736

SO-FLP-2

De :	\$	41112	42551	44039	
À :	X	41112	42551	44039	45579
	A	42140	43615	45140	46718
	B	43194	44705	46269	47886
	C	44274	45823	47426	49083

SO-FLP-3

De :	\$	44234	45784	47384	
À :	X	44234	45784	47384	49040
	A	45340	46929	48569	50266
	B	46474	48102	49783	51523
	C	47636	49305	51028	52811

SO-FLP-4

De :	\$	46961	48603	50305	
À :	X	46961	48603	50305	52067
	A	48135	49818	51563	53369
	B	49338	51063	52852	54703
	C	50571	52340	54173	56071

SO-FLP-5

De :	\$	50281	52038	53861	
À :	X	50281	52038	53861	55748
	A	51538	53339	55208	57142
	B	52826	54672	56588	58571
	C	54147	56039	58003	60035

SO-FLP-6

De :	\$	53479	55352	57289	
À :	X	53479	55352	57289	59294
	A	54816	56736	58721	60776
	B	56186	58154	60189	62295
	C	57591	59608	61694	63852

SO-FLP-7

De :	\$	56672	58657	60708	
À :	X	56672	58657	60708	62831
	A	58089	60123	62226	64402
	B	59541	61626	63782	66012
	C	61030	63167	65377	67662

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « B-1 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	734,19	759,93	786,49	
À :	X	734,19	759,93	786,49	813,98
	A	752,55	778,92	806,16	834,33
	B	771,37	798,39	826,32	855,18
	C	790,65	818,35	846,98	876,57

SO-FLP-2

De :	\$	787,95	815,53	844,05	
À :	X	787,95	815,53	844,05	873,56
	A	807,65	835,92	865,15	895,39
	B	827,85	856,81	886,79	917,78
	C	848,55	878,24	908,96	940,72

SO-FLP-3

De :	\$	847,78	877,49	908,16	
À :	X	847,78	877,49	908,16	939,90
	A	868,98	899,44	930,87	963,39
	B	890,72	921,92	954,14	987,48
	C	912,99	944,97	978,00	1012,17

SO-FLP-4

De :	\$	900,05	931,52	964,14	
À :	X	900,05	931,52	964,14	997,91
	A	922,55	954,81	988,25	1022,86
	B	945,61	978,67	1012,96	1048,43
	C	969,24	1003,14	1038,27	1074,65

SO-FLP-5

De :	\$	963,68	997,36	1032,29	
À :	X	963,68	997,36	1032,29	1068,46
	A	987,77	1022,29	1058,11	1095,18
	B	1012,46	1047,84	1084,56	1122,57
	C	1037,78	1074,04	1111,68	1150,62

SO-FLP-6

De :	\$	1024,97	1060,87	1098,00	
À :	X	1024,97	1060,87	1098,00	1136,42
	A	1050,60	1087,40	1125,44	1164,83
	B	1076,86	1114,57	1153,58	1193,94
	C	1103,78	1142,44	1182,42	1223,78

SO-FLP-7

De :	\$	1086,17	1124,21	1163,52	
À :	X	1086,17	1124,21	1163,52	1204,21
	A	1113,33	1152,31	1192,62	1234,32
	B	1141,16	1181,12	1222,44	1265,18
	C	1169,69	1210,65	1253,01	1296,80

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

****APPENDICE « B-2 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	18,35	19,00	19,66	
À :	X	18,35	19,00	19,66	20,35
	A	18,81	19,47	20,15	20,86
	B	19,28	19,96	20,66	21,38
	C	19,77	20,46	21,17	21,91

SO-FLP-2

De :	\$	19,70	20,39	21,10	
À :	X	19,70	20,39	21,10	21,84
	A	20,19	20,90	21,63	22,38
	B	20,70	21,42	22,17	22,94
	C	21,21	21,96	22,72	23,52

SO-FLP-3

De :	\$	21,19	21,94	22,70	
À :	X	21,19	21,94	22,70	23,50
	A	21,72	22,49	23,27	24,08
	B	22,27	23,05	23,85	24,69
	C	22,82	23,62	24,45	25,30

SO-FLP-4

De :	\$	22,50	23,29	24,10	
À :	X	22,50	23,29	24,10	24,95
	A	23,06	23,87	24,71	25,57
	B	23,64	24,47	25,32	26,21
	C	24,23	25,08	25,96	26,87

SO-FLP-5

De :	\$	24,09	24,93	25,81	
À :	X	24,09	24,93	25,81	26,71
	A	24,69	25,56	26,45	27,38
	B	25,31	26,20	27,11	28,06
	C	25,94	26,85	27,79	28,77

SO-FLP-6

De :	\$	25,62	26,52	27,45	
À :	X	25,62	26,52	27,45	28,41
	A	26,27	27,19	28,14	29,12
	B	26,92	27,86	28,84	29,85
	C	27,59	28,56	29,56	30,59

SO-FLP-7

De :	\$	27,15	28,11	29,09	
À :	X	27,15	28,11	29,09	30,11
	A	27,83	28,81	29,82	30,86
	B	28,53	29,53	30,56	31,63
	C	29,24	30,27	31,33	32,42

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

****APPENDICE « B-3 »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	43192	44705	46267	
À :	X	43192	44705	46267	47884
	A	44272	45823	47424	49081
	B	45379	46969	48610	50308
	C	46513	48143	49825	51566

SO-FLP-2

De :	\$	46355	47976	49654	
À :	X	46355	47976	49654	51391
	A	47514	49175	50895	52676
	B	48702	50404	52167	53993
	C	49920	51664	53471	55343

SO-FLP-3

De :	\$	49873	51620	53426	
À :	X	49873	51620	53426	55295
	A	51120	52911	54762	56677
	B	52398	54234	56131	58094
	C	53708	55590	57534	59546

SO-FLP-4

De :	\$	52948	54801	56719	
À :	X	52948	54801	56719	58704
	A	54272	56171	58137	60172
	B	55629	57575	59590	61676
	C	57020	59014	61080	63218

SO-FLP-5

De :	\$	56691	58674	60728	
À :	X	56691	58674	60728	62854
	A	58108	60141	62246	64425
	B	59561	61645	63802	66036
	C	61050	63186	65397	67687

SO-FLP-6

De :	\$	60298	62409	64593	
À :	X	60298	62409	64593	66853
	A	61805	63969	66208	68524
	B	63350	65568	67863	70237
	C	64934	67207	69560	71993

SO-FLP-7

De :	\$	63897	66134	68447	
À :	X	63897	66134	68447	70841
	A	65494	67787	70158	72612
	B	67131	69482	71912	74427
	C	68809	71219	73710	76288

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « B-3A »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	827,81	856,81	886,75	
À :	X	827,81	856,81	886,75	917,74
	A	848,51	878,24	908,92	940,68
	B	869,73	900,20	931,65	964,20
	C	891,46	922,70	954,94	988,31

SO-FLP-2

De :	\$	888,44	919,50	951,66	
À :	X	888,44	919,50	951,66	984,95
	A	910,65	942,48	975,45	1009,58
	B	933,42	966,04	999,83	1034,82
	C	956,76	990,19	1024,82	1060,70

SO-FLP-3

De :	\$	955,86	989,34	1023,96	
À :	X	955,86	989,34	1023,96	1059,78
	A	979,76	1014,09	1049,56	1086,27
	B	1004,25	1039,44	1075,80	1113,42
	C	1029,36	1065,43	1102,69	1141,25

SO-FLP-4

De :	\$	1014,80	1050,31	1087,07	
À :	X	1014,80	1050,31	1087,07	1125,11
	A	1040,17	1076,57	1114,25	1153,25
	B	1066,18	1103,48	1142,10	1182,08
	C	1092,84	1131,06	1170,65	1211,63

SO-FLP-5

De :	\$	1086,53	1124,54	1163,91	
À :	X	1086,53	1124,54	1163,91	1204,65
	A	1113,69	1152,66	1193,00	1234,76
	B	1141,54	1181,48	1222,82	1265,64
	C	1170,08	1211,02	1253,39	1297,28

SO-FLP-6

De :	\$	1155,67	1196,12	1237,98	
À :	X	1155,67	1196,12	1237,98	1281,30
	A	1184,55	1226,02	1268,94	1313,32
	B	1214,16	1256,67	1300,66	1346,16
	C	1244,52	1288,08	1333,18	1379,81

SO-FLP-7

De :	\$	1224,64	1267,52	1311,85	
À :	X	1224,64	1267,52	1311,85	1357,73
	A	1255,25	1299,20	1344,64	1391,67
	B	1286,63	1331,69	1378,26	1426,46
	C	1318,79	1364,98	1412,72	1462,13

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

****APPENDICE « B-3B »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE DES INSTALLATIONS FLOTTANTES**SO-FLP-1**

De :	\$	118,33	122,48	126,76	
À :	X	118,33	122,48	126,76	131,19
	A	121,29	125,54	129,93	134,47
	B	124,33	128,68	133,18	137,83
	C	127,43	131,90	136,51	141,28

SO-FLP-2

De :	\$	127,00	131,44	136,04	
À :	X	127,00	131,44	136,04	140,80
	A	130,18	134,73	139,44	144,32
	B	133,43	138,09	142,92	147,93
	C	136,77	141,55	146,50	151,62

SO-FLP-3

De :	\$	136,64	141,42	146,37	
À :	X	136,64	141,42	146,37	151,49
	A	140,05	144,96	150,03	155,28
	B	143,56	148,59	153,78	159,16
	C	147,15	152,30	157,63	163,14

SO-FLP-4

De :	\$	145,06	150,14	155,39	
À :	X	145,06	150,14	155,39	160,83
	A	148,69	153,89	159,28	164,85
	B	152,41	157,74	163,26	168,98
	C	156,22	161,68	167,34	173,20

SO-FLP-5

De :	\$	155,32	160,75	166,38	
À :	X	155,32	160,75	166,38	172,20
	A	159,20	164,77	170,54	176,51
	B	163,18	168,89	174,80	180,92
	C	167,26	173,11	179,17	185,44

SO-FLP-6

De :	\$	165,20	170,98	176,97	
À :	X	165,20	170,98	176,97	183,16
	A	169,33	175,26	181,39	187,74
	B	173,56	179,64	185,93	192,43
	C	177,90	184,13	190,58	197,24

SO-FLP-7

De :	\$	175,06	181,19	187,53	
À :	X	175,06	181,19	187,53	194,08
	A	179,44	185,72	192,21	198,94
	B	183,92	190,36	197,02	203,91
	C	188,52	195,12	201,95	209,01

Les taux de rémunération de jour de relâche ont été établis d'après les taux annuels de jour de relâche et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur

ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

- (2) Les employés des niveaux FLP-1 à FLP-7 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « C »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	40750	42177	43652	
À :	X	40750	42177	43652	45179
	A	41769	43231	44743	46308
	B	42813	44312	45862	47466
	C	43883	45420	47009	48653

SO-RAD-2

De :	\$	43068	44578	46138	
À :	X	43068	44578	46138	47753
	A	44145	45692	47291	48947
	B	45249	46834	48473	50171
	C	46380	48005	49685	51425

SO-RAD-3

De :	\$	45173	46753	48391	
À :	X	45173	46753	48391	50086
	A	46302	47922	49601	51338
	B	47460	49120	50841	52621
	C	48647	50348	52112	53937

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « C-1 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	781,01	808,36	836,63	
À :	X	781,01	808,36	836,63	865,90
	A	800,54	828,56	857,54	887,53
	B	820,55	849,28	878,99	909,73
	C	841,06	870,52	900,97	932,48

SO-RAD-2

De :	\$	825,44	854,38	884,28	
À :	X	825,44	854,38	884,28	915,23
	A	846,08	875,73	906,37	938,11
	B	867,24	897,62	929,03	961,57
	C	888,91	920,06	952,26	985,61

SO-RAD-3

De :	\$	865,78	896,06	927,46	
À :	X	865,78	896,06	927,46	959,94
	A	887,42	918,47	950,65	983,94
	B	909,61	941,43	974,41	1008,53
	C	932,36	964,96	998,77	1033,75

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

****APPENDICE « C-2 »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	19,53	20,21	20,92	
À :	X	19,53	20,21	20,92	21,65
	A	20,01	20,71	21,44	22,19
	B	20,51	21,23	21,97	22,74
	C	21,03	21,76	22,52	23,31

SO-RAD-2

De :	\$	20,64	21,36	22,11	
À :	X	20,64	21,36	22,11	22,88
	A	21,15	21,89	22,66	23,45
	B	21,68	22,44	23,23	24,04
	C	22,22	23,00	23,81	24,64

SO-RAD-3

De :	\$	21,64	22,40	23,19	
À :	X	21,64	22,40	23,19	24,00
	A	22,19	22,96	23,77	24,60
	B	22,74	23,54	24,36	25,21
	C	23,31	24,12	24,97	25,84

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

****APPENDICE « C-3 »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	45945	47554	49215	
À:	X	45945	47554	49215	50934
	A	47094	48743	50445	52207
	B	48271	49962	51706	53512
	C	49478	51211	52999	54850

SO-RAD-2

De :	\$	48560	50261	52020	
À:	X	48560	50261	52020	53841
	A	49774	51518	53321	55187
	B	51018	52806	54654	56567
	C	52293	54126	56020	57981

SO-RAD-3

De :	\$	50932	52715	54562	
À:	X	50932	52715	54562	56474
	A	52205	54033	55926	57886
	B	53510	55384	57324	59333
	C	54848	56769	58757	60816

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « C-3A »**

SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005**
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE RADIO**SO-RAD-1**

De :	\$	880,58	911,42	943,25	
À :	X	880,58	911,42	943,25	976,20
	A	902,60	934,20	966,82	1000,59
	B	925,16	957,57	990,99	1025,61
	C	948,29	981,50	1015,77	1051,25

SO-RAD-2

De :	\$	930,70	963,30	997,01	
À :	X	930,70	963,30	997,01	1031,91
	A	953,96	987,39	1021,94	1057,71
	B	977,81	1012,07	1047,49	1084,16
	C	1002,24	1037,37	1073,67	1111,26

SO-RAD-3

De :	\$	976,16	1010,33	1045,73	
À :	X	976,16	1010,33	1045,73	1082,38
	A	1000,56	1035,59	1071,87	1109,44
	B	1025,57	1061,48	1098,67	1137,17
	C	1051,21	1088,03	1126,13	1165,59

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

****APPENDICE « C-3B »**

**SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
JOUR DE RELÂCHE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)**
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003**
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004**
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)**

SOUS-GROUPE RADIO

De :	\$	125,88	130,28	134,84	
À :	X	125,88	130,28	134,84	139,55
	A	129,02	133,54	138,21	143,03
	B	132,25	136,88	141,66	146,61
	C	135,56	140,30	145,20	150,27

SO-RAD-2

De :	\$	133,04	137,70	142,52	
À :	X	133,04	137,70	142,52	147,51
	A	136,37	141,15	146,08	151,20
	B	139,78	144,67	149,74	154,98
	C	143,27	148,29	153,48	158,85

SO-RAD-3

De :	\$	139,54	144,42	149,48	
À :	X	139,54	144,42	149,48	154,72
	A	143,03	148,04	153,22	158,59
	B	146,60	151,74	157,05	162,56
	C	150,27	155,53	160,98	166,62

Les taux de rémunération de jour de relâche ont été établis d'après les taux annuels de jour de relâche et peuvent être arrondis lors de la préparation de la paye.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux RAD-1 à RAD-3 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « D »****SO - GROUPE : OFFICIERS DE NAVIRE
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

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

- X) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003 (Restructuration)
- A) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2003
- B) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2004
- C) En vigueur à compter du 1^{er} avril 2005
(Décision arbitrale - le 18 août 2004)

SOUS-GROUPE DES INSTRUCTEURS**SO-INS-1****Annuel**

De :	\$	60338	62753	65260	67870	70586	
À :	X	60338	62753	65260	67870	70586	73411
	A	61846	64322	66892	69567	72351	75246
	B	63392	65930	68564	71306	74160	77127
	C	64977	67578	70278	73089	76014	79055

Hebdomadaire

De :	\$	1156.43	1202.72	1250.77	1300.79	1352.84	
À :	X	1156.43	1202.72	1250.77	1300.79	1352.84	1406,99
	A	1185.33	1232.79	1282.05	1333.31	1386.67	1442,16
	B	1214.96	1263.61	1314.09	1366.64	1421.34	1478,21
	C	1245.34	1295.19	1346.94	1400.82	1456.88	1515,16

Horaire

De :	\$	28.91	30.07	31.27	32.52	33.82	
À :	X	28.91	30.07	31.27	32.52	33.82	35,17
	A	29.63	30.82	32.05	33.33	34.67	36,05
	B	30.37	31.59	32.85	34.17	35.53	36,96
	C	31.13	32.38	33.67	35.02	36.42	37,88

SO-INS-2**Annuel**

De :	\$	65284	67894	70610	73435	76372	
À :	X	65284	67894	70610	73435	76372	79426
	A	66916	69591	72375	75271	78281	81412
	B	68589	71331	74184	77153	80238	83447
	C	70304	73114	76039	79082	82244	85533

Hebdomadaire

De :	\$	1251,23	1301,25	1353,30	1407,45	1463,74	
À :	X	1251,23	1301,25	1353,30	1407,45	1463,74	1522,27
	A	1282,51	1333,77	1387,13	1442,64	1500,33	1560,33
	B	1314,57	1367,12	1421,80	1478,71	1537,83	1599,34
	C	1347,44	1401,30	1457,36	1515,68	1576,28	1639,32

Horaire

De :	\$	31,28	32,53	33,83	35,19	36,59	
À :	X	31,28	32,53	33,83	35,19	36,59	38,06
	A	32,06	33,34	34,68	36,07	37,51	39,01
	B	32,86	34,18	35,55	36,97	38,45	39,98
	C	33,69	35,03	36,43	37,89	39,41	40,98

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

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- (1) À compter du 1^{er} avril 2003, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employés des niveaux INS-1 à INS-2 sont rémunérés selon l'échelle de taux « X » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « X » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
- (2) Les employés des niveaux INS-1 à INS-2 qui, le 1^{er} avril 2003, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 1^{er} avril 2003.

****APPENDICE « E »****ÉLÈVES-OFFICIERS DE LA GARDE CÔTIÈRE CANADIENNE**

1. Les dispositions de l'article 10, Précompte des cotisations, de l'article 11, Représentants des officiers, de l'article 13, Information, de l'article 14, Information destinée aux officiers, de l'article 15, Espace sur panneaux d'affichage, de l'article 18, Procédure de règlement des griefs, de l'article 22, Congé de maladie payé, de l'article 26, Sécurité et hygiène, lorsqu'un élève-officier travaille sur un navire pendant sa période de formation en mer, et de l'article 28, Sinistre maritime, de la convention collective des officiers de navire signée le 26 juin 1991 s'appliquent aux élèves-officiers de la Garde côtière canadienne.
2. Les élèves-officiers de la Garde côtière canadienne continueront de recevoir les repas et le logement, soit en espèces ou en nature, conformément à la politique de l'Employeur en vigueur à cette date.
3. Les élèves-officiers de la Garde côtière canadienne acquerront des congés annuels à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois; ces congés annuels peuvent être accordés par l'Employeur à tout moment pendant l'année scolaire au cours de laquelle ils ont été acquis ou pendant l'été qui suit immédiatement. En outre, un élève-officier peut se voir accorder jusqu'à deux (2) jours supplémentaires par année aux fins de déplacement, et ses frais réels et raisonnables de déplacement aller-retour pour un voyage par année de son lieu de travail au lieu de sa résidence permanente peuvent lui être remboursés, moins vingt-cinq dollars (25 \$).
4. La Guilde reconnaît que, conformément au contrat conclu entre Sa Majesté la Reine et chaque élève-officier, un élève-officier doit compléter sa formation au Collège de la Garde côtière canadienne et demeurer au service de Sa Majesté pour une période minimale de quatre (4) ans après avoir reçu son grade du collègue. Si un élève-officier abandonnait le programme de formation ou était renvoyé ou ne respectait pas son engagement de servir pendant quatre (4) ans après avoir reçu son grade, on peut exiger qu'il rembourse le montant total de l'allocation mensuelle qu'il a reçue moins l'allocation qu'il a reçue au cours des six (6) premiers mois de la période de formation, ou tout montant inférieur que peut déterminer Sa Majesté.

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

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

	Indemnité mensuelle		
	1^{er} avril 2003	1^{er} avril 2004	1^{er} avril 2005
	\$	\$	\$
1 ^{re} période (1 ^{er} août au 30 juin)	321	329	337
2 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	379	388	398
3 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	437	448	459
4 ^e période (1 ^{er} juillet au 30 juin)	496	508	521

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

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

	Indemnité mensuelle de formation en mer		
	1^{er} avril 2003	1^{er} avril 2004	1^{er} avril 2005
	\$	\$	\$
1 ^{re} période de formation en mer	962	986	1011
2 ^e période de formation en mer	1368	1402	1437

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

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

APPENDICE « F »**INDEMNITÉS SPÉCIALES**

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

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**
Indemnité de spécialiste en sauvetage

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qui a suivi la formation exigée et qui est reconnu spécialiste en sauvetage a droit à une indemnité mensuelle de cent douze dollars (112 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander d'exercer des fonctions connexes.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à cent quinze dollars (115 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à cent dix-huit dollars (118 \$).

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**
Indemnité pour application de la Loi sur les pêches

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qui a suivi la formation exigée pour assurer l'application de la Loi sur les pêches touche une indemnité mensuelle de deux cents soixante-dix-neuf dollars (279 \$) chaque mois où il reste qualifié à ce titre et au cours duquel il est affecté à un poste en mer où l'Employeur peut lui demander de participer à des activités ayant trait à l'application de la loi.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à deux cent quatre-vingt-six dollars (286 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à deux cent quatre-vingt-treize dollars (293 \$).

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**
Indemnité pour abordage armé

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qualifié touche une indemnité mensuelle de cent soixante-sept dollars (167 \$) chaque mois au cours duquel il est affecté à un

poste en mer sur un patrouilleur océanique du ministère des Pêches et des Océans, muni d'armements spéciaux afin de faire appliquer la loi, où l'Employeur peut demander à l'officier de participer à un abordage armé.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à cent soixante-onze dollars (171 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à cent soixante-quinze dollars (175 \$).

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)
Indemnité de plongée**

À compter du 1^{er} avril 2003, l'officier qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de sept cent quatre-vingt-un dollars (781 \$). La présente indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'officier.

À compter du 1^{er} avril 2004, l'indemnité passe à huit cent un dollars (801 \$).

À compter du 1^{er} avril 2005, l'indemnité passe à huit cent vingt et un dollars (821 \$).

Équipe d'Intervention en cas d'urgence nucléaire

Les officiers de Navires qui travaillent à BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$).

Généralités

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

APPENDICE « G »**INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES**

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

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

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

SOUS-GROUPE ET NIVEAU	1^{er} avril 2003 \$	1^{er} avril 2004 \$	1^{er} avril 2005 \$
SO-MAO-12	15,012	15,387	15,772
SO-MAO-11	13,772	14,116	14,469
SO-MAO-10	12,507	12,820	13,141
SO-MAO-9	11,473	11,760	12,054
SO-MAO-8	10,660	10,927	11,200
SO-MAO-7	10,132	10,385	10,645
SO-MAO-6	9,760	10,004	10,254
SO-MAO-5	9,356	9,590	9,830

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

3. La présente indemnité de responsabilités supplémentaires continuera d'être versée à l'officier affecté à terre aux fins de formation, ou affecté temporairement à un poste à terre en vertu d'une nomination intérimaire ou dans d'autres circonstances pour une période maximale de cent vingt (120) jours civils. L'officier continuera de recevoir l'indemnité seulement si sa rémunération mensuelle de base pour le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions supplémentaires pour son poste d'attache.
4. L'officier qui est nommé à un poste dans une équipe régionale ou de relève a le droit de toucher la présente indemnité de responsabilités supplémentaires, selon les modalités décrites au paragraphe 1, pendant les périodes où il est de service sur un navire.
5. L'indemnité de responsabilités supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), de l'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et de l'indemnité de départ (article 29).
6. La présente indemnité doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier.

APPENDICE « H »**SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGANT ET
D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE**

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

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

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

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

Jours de relâche**Généralités**

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur utilisera les navires choisis faisant partie du système d'accumulation des jours de relâche. En vertu de ce système, tous les jours seront considérés comme des jours de travail et il n'y aura pas de jours de repos.
- b) L'expression « **jour de relâche** » désigne un jour de repos rémunéré auquel un officier a droit du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours en fonction d'un système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche. Un jour de relâche est considéré faire partie du cycle de travail et, partant, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé.

L'officier est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours.

- c) La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.
- d) L'officier sera rémunéré au taux de rémunération annuel applicable indiqué à l'appendice « A3 », « B3 » ou « C3 » de la convention collective des officiers de navire. Pour conserver son taux de rémunération hebdomadaire, l'officier doit :
 - (i) soit travailler,
 - (ii) soit être en jour de relâche,
 - ou
 - (iii) soit être en congé payé autorisé.

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

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

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

Attribution anticipée des crédits de jours de relâche

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

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

Congé - Interprétation

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

Exécution

- a) Les crédits de jours de relâche sont accumulés au taux de rémunération du sous-groupe et du niveau auquel ils ont été acquis.
- b) Les crédits de jours de relâche peuvent être calculés au prorata par rapport aux heures d'un jour normal de travail.
- c) Les jours de relâche déplacés par des périodes de congés annuels peuvent être rémunérés selon les directives de l'Employeur. L'officier a l'option de convertir ses jours en espèces ou en congé compensateur. Les jours de relâche déplacés par des congés annuels sont rémunérés en espèces au taux de rémunération des jours de relâche multiplié par deux virgule zéro (2,0).
- d) L'officier qui se présente au travail sans qu'on l'ait prévenu de ne pas le faire et qui reste à terre en attendant de monter à bord du navire pour le changement d'équipe est considéré au travail et a droit aux repas et au logement conformément à l'article 25.

- e) S'il modifie la période hors-service prévue, l'Employeur rembourse à l'officier la partie non remboursable des contrats de voyage ou des réservations faites par l'officier pour la période en question, sous réserve de présentation des pièces justificatives exigées par l'Employeur. L'officier fait tout son possible pour diminuer les pertes ainsi encourues et en fournit la preuve à l'Employeur.
- f) À la demande de l'officier et avec l'accord de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu de l'article 21, Jours fériés désignés, peut être convertie en congé compensateur.

**** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**

- g) L'officier ne peut accumuler plus de soixante-cinq (65) jours de relâche. S'il est tenu de travailler après avoir accumulé soixante-cinq (65) jours de relâche, l'officier touche, en plus de sa rémunération régulière et du facteur de relâche, l'équivalent en argent de un virgule cinq (1,5) jour de relâche pour chaque jour de travail passé la limite de soixante-cinq (65) jours.

Ce paiement supplémentaire peut être annulé après accord entre l'Employeur et la Guilde.

- h) Pour fins de calcul du temps supplémentaire ou autres avantages sociaux fondés sur une base horaire, le taux horaire est le taux approprié qui figure à l'Appendice « A-2 ».

Article 2 - Interprétation et définitions

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

Article 20 - Congé annuel payé

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années de service continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins deux (2) semaines de rémunération.

Aux fins de l'attribution du congé conformément au présent appendice, tous les crédits de congé annuel des officiers qui entrent dans le système de jours de relâche ou qui y sont déjà assujettis seront multipliés par le facteur deux virgule

un (2,1). Pour les officiers qui cesseront de faire partie du système, les crédits de congé seront multipliés par le facteur inverse.

Article 21 - Jours fériés désignés

- a) Pour chaque jour férié désigné pendant lequel l'officier ne travaille pas, il touche sa rémunération normale pour cette journée plus huit (8) heures de rémunération au tarif des heures normales et un jour de relâche est déduit de ses crédits de jours de relâche.
- b) Pour chaque jour férié pendant lequel l'officier est tenu de travailler et travaille effectivement :
 - (i) il touche, en sus de sa rémunération normale et du facteur des jours de relâche, une somme équivalant à deux virgule cinquante (2,50) jours de relâche;
 - (ii) il a le droit d'être rémunéré selon la clause ci-dessus concernant la rémunération des heures supplémentaires pour le travail effectué un jour désigné férié, en sus de douze (12) heures.
- c) Pour chaque jour férié désigné que l'officier est censé travailler, mais qu'on lui permet de prendre en congé, l'officier touche sa rémunération normale pour un jour de relâche et a droit à un crédit de jour de relâche pour la journée. Un crédit de jour de relâche n'est pas déduit de la réserve de l'officier à ce titre et l'officier n'a droit à aucune autre rémunération supplémentaire.

Article 22 - Congé de maladie payé

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

Article 24 – Temps de déplacement

L'officier assujetti au présent appendice qui se déplace un jour de relâche conformément aux dispositions des clauses 24.02 et 24.03 de la convention collective est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires prévu au présent appendice pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

Article 25 - Repas et logement

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

Article 29 - Indemnité de départ

Aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération en jours de relâche de l'officier énoncé aux appendices «A-3B», «B-3B» ou «C-3B», multiplié par sept (7), applicable à la classification figurant dans le certificat de nomination de l'officier.

Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires

- (1) La rémunération des heures supplémentaires sera assujettie :
- a) aux clauses 30.07 et 30.08 de la convention collective des officiers de navire; cependant, les alinéas 30.07c), 30.08b) et c) ne s'appliqueront pas;
 - et
 - b) l'officier a le droit d'être rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire; cependant, lorsque l'officier travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives sans avoir six (6) heures consécutives de repos, il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus de dix-huit (18) heures.
 - c) L'officier est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire. L'officier est rémunéré à tarif double s'il fait plus de six (6) heures supplémentaires en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire.
- (2) L'officier peut quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine ou du commandant.

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

Navires sans quart

Disponibilité

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

Heures de travail

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

APPENDICE « I »

SYSTÈME PAR MOYENNE DE QUARANTE-DEUX (42) HEURES

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

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

Article 2 - Interprétation et définitions

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

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

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

- f) « **jour** » désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à 00 h 00.
- g) « **jour de repos** » désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 00 h 00.

Article 20 - Congé annuel payé

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

Les heures de congé annuel que l'officier a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre des heures, aux termes de l'article 20, par le facteur de un virgule quarante-sept (1,47).

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

**

Les congés annuels payés sont accordés en heures, douze virgule vingt-huit (12,28) heures étant débités pour chaque jour de congé.

**

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

Article 22 - Congé de maladie payé

**

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

**

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

**

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

**

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

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

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

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

Article 25 - Repas et logement

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

Article 29 - Indemnité de départ

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

Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires

Durée du travail

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

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

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

Rémunération des heures supplémentaires

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

APPENDICE « J »**SYSTEME DE SERVICE D'ATTENTE
MOYENNE DE QUARANTE-SIX VIRGULE SIX (46,6) HEURES**

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

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

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

Article 2 -Interprétation et définitions

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

Article 20 -Conge annuel payé

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

Les heures de conge annuel que l'officier a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre des heures, aux termes de l'article 20, par le facteur un virgule six deux sept cinq (1,6275).

Si un officier quitte le groupe des officiers de navire ou si l'on modifie le système d'exploitation du présent appendice, ses crédits seront convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précitée.

**

Un conge annuel pare ne peut être accordé que pour un jour de travail normal.

**

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

Article 22 -Conge de maladie paye

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

**

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

**

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

**

Un conge de maladie paye ne peut être accordé que pour un jour de travail normal.

**

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

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

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

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

Article 25 – Repas et logement

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

Article 29 – Indemnité de départ

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

Article 30 – Durée du travail et heures supplémentaires

Durée du travail

Pour répondre aux nécessités du service :

- a) Les heures de travail normales de l'officier sont une combinaison d'heures exécutées et d'heures de « service d'attente » commande, totalisant en moyenne vingt-huit (28) heures de travail et cinquante-six (56) heures de service d'attente commande par semaine et,

aux fins de la rémunération, équivalant a une moyenne de quarante-six virgule six (46,6) belles au taux hebdomadaire normal.

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

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

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

Rémunération des heures supplémentaires

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

APPENDICE « K »

SYSTÈME D'UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE QUARANTE (40) HEURES

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

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

Article 2 - Interprétation et définitions

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

- f) « **jour** » désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier est tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à 00 h 00.
- g) « **jour de repos** » désigne pour un officier, la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle l'officier n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé, qu'il est absent de son poste sans permission ou que cette journée est un jour férié, et commence à 00 h 00.

Article 20 - Congé annuel

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

Article 22 - Congé de maladie payé

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

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

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

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

Article 25 - Repas et logement

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

Article 29 - Indemnité de départ

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

Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires

Durée du travail

- a) Les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :
 - (i) huit (8) heures par jour,

et

(ii) en moyenne quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine.

et

(iii) que leurs deux (2) jours de repos soient consécutifs.

b) Les officiers qui effectuent des quarts en mer suivent normalement l'un ou l'autre des deux (2) horaires de travail suivants :

(i) quatre (4) heures de travail et huit (8) heures de temps libre,

ou

(ii) six (6) heures de travail et six (6) heures de temps libre.

c) Les officiers dont la durée du travail est conforme à la clause a) et qui ne sont pas affectés à des quarts accomplissent leurs heures journalières de travail dans les limites d'une période de douze (12) heures, comme le détermine à l'occasion le capitaine/officier commandant du navire. Ces heures sont consécutives, à l'exclusion des pauses repas.

d) Les heures de travail des officiers qui travaillent habituellement cinq (5) jours consécutifs par semaine sur un navire sans quart sont consécutives, à l'exclusion des pauses-repas,

et

L'horaire de travail quotidien normal doit se situer entre 6 h 00 et 18 h 00

et

il faut donner aux officiers un préavis de quarante huit (48) heures de tout changement à l'horaire prévu.

e) **Se présenter en prévision du départ**

(1) Lorsqu'un officier est autorisé à s'absenter du navire pendant ses heures hors-service, le capitaine doit l'informer de l'heure à laquelle la permission à terre expirera. S'il n'est pas possible de déterminer cette heure et que le navire est mis en disponibilité, l'officier doit aviser son surveillant du lieu et de la façon dont on

peut le joindre; l'Employeur ne sera pas tenu responsable lorsque les officiers ne reçoivent pas l'avis de départ du navire en raison de leur absence du lieu où on doit les joindre.

- (2) Si un officier ne peut joindre son navire parce que ce dernier prend la mer avant l'heure de départ affichée ou avant le délai qui lui a été accordé en vertu du sous-alinéa (1), et à condition que l'Employeur juge la chose possible :
- a) l'officier sera transporté au port où le navire fera sa première (1^{re}) escale, ou à tout autre point de contact avec le navire, aux frais de l'Employeur,

ou

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

ou

 - c) il peut prendre les crédits de congé compensateur et (ou) de congé annuel qu'il a acquis jusqu'au moment du départ du navire.
- (3) Lorsque l'officier se présente à bord du navire en prévision de son départ conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage du navire ou par ailleurs fixée par le capitaine/officier commandant, il a droit au plus élevé des montants suivants :
- a) la rémunération au taux applicable pour le travail effectué ce jour-là,

ou

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

Rémunération des heures supplémentaires

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

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

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

h) Se présenter pour une mission de RES

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

- (1) la rémunération de toutes les heures effectuées au taux applicable des heures supplémentaires en sus de ses heures de travail prévues,
- ou
- (2) la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération au taux régulier.

i) Lorsque l'Employeur exige qu'un navire assujetti aux dispositions du présent appendice soit en disponibilité, l'officier qui est affecté à ce navire et qui doit être disponible pendant les heures hors-service est

rémunéré au taux d'une (1) heure pour toute période de huit (8) heures ou partie de cette période où il est affecté au navire pendant sa période de disponibilité.

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

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

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

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

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

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

Article 32 – Indemnité de rentrée au travail

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

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

APPENDICE « L »**LE SOUS-GROUPE DES INSTRUCTEURS**

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

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

Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires**Durée du travail**

- a) Les heures de travail sont établies de telle sorte que les officiers travaillent :
 - (i) huit (8) heures par jour,
 - (ii) (40) heures par semaine,
 - (iii) cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi.

 - b) Les instructeurs ne sont pas tenus d'enseigner en classe ou ailleurs pendant plus qu'une moyenne de vingt (20) heures par semaine, réparties sur une période de quatre (4) mois.
- ** (Décision arbitrale – 18 août 2004)**
Aux fins du calcul de la moyenne de cours enseignés, la période de quatre (4) mois est soit de janvier à avril, de mai à août ou de septembre à décembre.

Généralités

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

Arrêt pédagogique - Collège de la Garde côtière canadienne

Un arrêt pédagogique est accordé aux instructeurs et comprend tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement. Pendant cette période, les instructeurs ont droit à quatre (4) jours de congé payé, en plus de trois (3) jours fériés désignés payés, tel qu'il est prévu à la clause 21.01 de la présente convention.

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

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

LETTRE D'ACCORD (04-1)

Le 17 décembre 2004

Monsieur Bruce Carter
Président du Comité national
de négociation
La Guilde de la marine marchande
du Canada
1150 Morrison Drive, Bureau 150
(Ottawa), ON
K2H 8S9

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

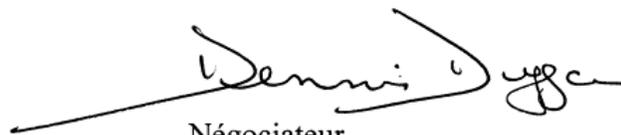
Monsieur,

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

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

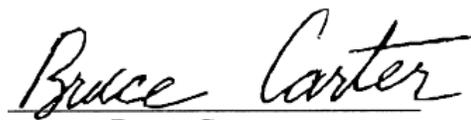
Nonobstant les dispositions ci-dessus, l'Employeur peut, après un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures, déplacer la période de huit (8) heures de travail.

Dennis Duggan



Négociateur
Négociations collectives
Politique de gestion et relations de travail

Reçue et acceptée par la Guilde



Bruce Carter

LETTRE D'ACCORD (04-2)

Le 17 décembre 2004

Monsieur Bruce Carter
Président du Comité national
de négociation
La Guilde de la marine marchande
du Canada
1150 Morrison Drive, Bureau 150
(Ottawa), ON
K2H 8S9

Objet : Octroi des jours de congé

Monsieur,

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

Pour la durée de la convention collective du groupe des officiers de navire qui prendra fin le 31 mars 2006, l'Employeur reconnaît qu'il est souhaitable d'accorder des jours de congé à des moments et à des endroits qui permettent à un officier de profiter de ses jours de congé chez lui, de préférence, ou, sinon, dans un endroit qui offre des divertissements.

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

1. L'Employeur accorde à un officier un congé compensateur au port d'attache de l'officier, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement entre eux.
2. L'Employeur accorde des jours de repos à l'officier, soit
 - a) au port d'attache de l'officier,
 - ou
 - b) lorsque, de l'avis de l'Employeur, l'officier est à une distance raisonnable de son lieu de résidence ou de son port d'attache,

ou

- c) à un endroit qui, de l'avis de l'Employeur, offre des possibilités adéquates de divertissement,

ou

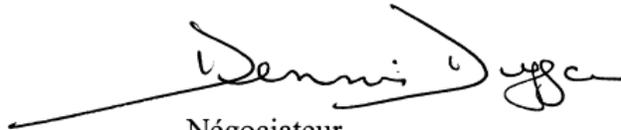
- d) à un autre endroit qui peut convenir à la fois à l'officier et à l'Employeur.

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

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

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

Dennis Duggan



Négociateur
Négociations collectives
Politique de gestion et relations de travail

Reçue et acceptée par la Guilde



Bruce Carter

LETTRE D'ACCORD (04-3)

Le 17 décembre 2004

Monsieur Bruce Carter
Président du Comité national
de négociation
La Guilde de la marine marchande
du Canada
1150 Morrison Drive, Bureau 150
(Ottawa), ON
K2H 8S9

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

Monsieur,

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

Pendant la durée de la convention collective des officiers de navire qui expire le 31 mars 2006 les parties conviennent de ce qui suit :

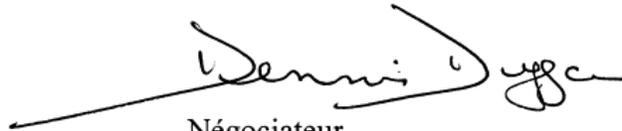
L'officier qui est nommé à un poste de l'effectif mis en commun d'une région et qui est affecté temporairement à un autre effectif mis en commun de la même région, a droit à un (1) voyage aller-retour une fois toutes les trois (3) semaines sous réserve des conditions suivantes :

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

et

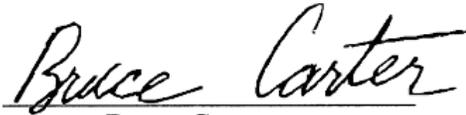
4. que le remboursement du voyage aller-retour soit effectué selon le moyen le plus économique déterminé par l'Employeur.

Dennis Duggan

A handwritten signature in black ink that reads "Dennis Duggan". The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke extending to the left.

Négociateur
Négociations collectives
Politique de gestion et relations de travail

Reçue et acceptée par la Guilde

A handwritten signature in black ink that reads "Bruce Carter". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

Bruce Carter

LETTRE D'ACCORD (04-4)

Le 17 décembre 2004

Monsieur Bruce Carter
Président du Comité national
de négociation
La Guilde de la marine marchande
du Canada
1150 Morrison Drive, Bureau 150
(Ottawa), ON
K2H 8S9

Objet : **Horaire de travail variable**

Monsieur,

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

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

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

1. Généralités

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

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

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

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

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

2. Jours fériés désignés

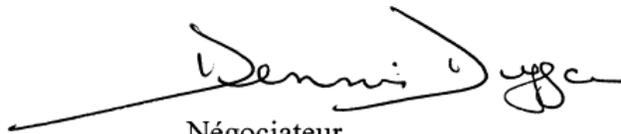
La durée d'un jour férié désigné correspond à la durée de l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'article 21.

Si un officier doit travailler un jour férié désigné, il est rémunéré, outre sa rémunération quotidienne normale, à temps et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence de son horaire régulier, et à temps double (2) pour les heures en sus de son horaire régulier.

3. Congés

Lorsqu'un officier se voit accorder un congé de décès conformément à l'article 23.02, une journée est égale à son horaire de travail prévu.

Dennis Duggan



Négociateur
Négociations collectives
Politique de gestion et relations de travail

Reçue et acceptée par la Guilde



Bruce Carter

LETTRE D'ACCORD (04-5)

Le 17 décembre 2004

Monsieur Bruce Carter
Président du Comité national
de négociation
La Guilde de la marine marchande
du Canada
1150 Morrison Drive, Bureau 150
(Ottawa) ON
K2H 8S9

Objet : Formation

Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'accord intervenu entre les parties lors des négociations concernant l'application de la formation à l'endroit des officiers visée aux appendices « H », « I » et « J ».

Définition

Par formation, on entend toute activité que l'Employeur juge nécessaire pour aider l'officier à s'acquitter de ses fonctions.

Les activités suivantes sont considérées comme étant de la formation :

- a) un cours donné par l'Employeur,
- b) un cours offert par une maison d'enseignement reconnue,
- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'officier.

La formation peut être à court ou à long terme. La formation à court terme ne dépasse pas vingt-huit (28) jours, tandis que celle à long terme dépasse vingt-huit (28) jours.

Formation à court terme

Pendant la formation à court terme, l'officier respecte son « cycle de travail » normal. Lorsque l'officier doit suivre de la formation pendant la période normalement hors-service de son cycle de travail, il est rémunéré à temps simple.

Formation à long terme

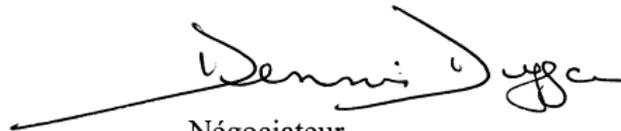
Pendant la formation à long terme, l'officier ne respecte plus temporairement le régime de travail et il travaille et est rémunéré conformément à l'appendice « K ».

Autres

L'officier en formation visé à l'appendice « K » est rémunéré à temps simple pendant la formation prévue.

On rembourse à l'officier en formation toutes ses dépenses de voyage raisonnables.

Dennis Duggan



Négociateur
Négociations collectives
Politique de gestion et relations de travail

Reçue et acceptée par la Guilde



Bruce Carter

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU Canada
ET
LE CONSEIL DU TRÉSOR
au sujet
DE LA BANQUE SPÉCIALE DES JOURS DE RELÂCHE –
LIMITE DE 65 JOURS

Conformément à l'article 39, les parties conviennent de modifier la convention collective comme suit :

L'Employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada conviennent de reconduire le protocole d'entente concernant les « banques spéciales de jours de relâche ».

Il est entendu qu'en raison des difficultés opérationnelles et administratives à établir l'horaire du personnel, il convient de mettre en place une « banque spéciale de jours de relâche » qui sera administrée, à compter de la date de signature de ce protocole d'entente, conformément aux procédures suivantes :

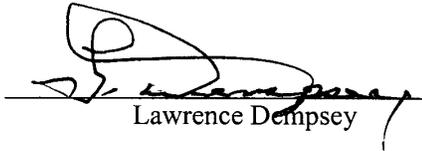
- (A) Lorsqu'un officier doit travailler et que le nombre de ses jours de relâche dépasse 65, les jours de relâche additionnels ainsi obtenus (c.-à-d. le coefficient de jour de relâche) s'accumulent dans la « banque spéciale de jours de relâche ».
- (B) Les crédits s'accumulent en jours et les officiers doivent être informés par écrit, chaque fois que des jours sont ajoutés à cette « banque spéciale de jours de relâche », du nombre de jours et du taux de rémunération.
- (C) Les crédits de cette « banque spéciale de jours de relâche » sont pris en jours de repos payés à la demande de l'officier et à la discrétion de l'Employeur ou à la demande de l'Employeur, sous réserve que celui-ci fasse tous les efforts raisonnables, sous réserve des exigences opérationnelles, pour accorder les jours de relâche au moment où l'officier peut les demander.

- (D) Le nombre de crédits de jours de relâche ne doit pas dépasser soixante-cinq (65). Si un officier atteint le maximum de soixante-cinq (65) jours, il doit prendre un congé.
- (E) Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris comme jours de repos payés. Normalement, les jours de relâche sont rémunérés en argent dans les cas de cessation d'emploi ou de nomination permanente à un poste ne donnant pas lieu à une affectation sur un navire fonctionnant selon le système de jours de relâche, ou qui ne donne pas lieu à une affectation dans le même ministère ou la même région.

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

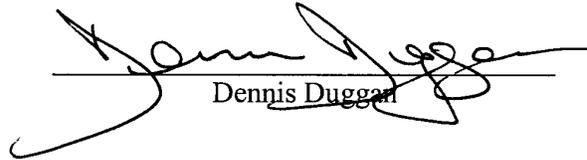
Signé à Ottawa ce 19^e jour du mois de janvier 2005.

LA GUILDE DE LA MARINE
MARCHANDE DU CANADA



Lawrence Dempsey

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA



Dennis Duggan

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA
ET
LE CONSEIL DU TRÉSOR
au sujet
DES CONGÉS COMPENSATEURS

Conformément à l'article 39, les parties conviennent de modifier la convention collective comme suit :

Nonobstant la clause 30.14, pour la durée de la convention collective, la Guilde et l'Employeur reconnaissent qu'il est à l'avantage de toutes les parties que les officiers puissent accumuler des crédits de congés compensateurs qu'ils pourront utiliser dans les circonstances particulières mentionnées en (1) et (2) ci-après lorsque des navires de la Garde côtière peuvent être non opérationnels.

En conséquence, les officiers sont encouragés à accumuler des crédits de congés compensateurs suffisants pour couvrir :

- (1) les périodes pendant lesquelles le navire sera non opérationnel pour l'un des motifs suivants : radoub, réparation et jours de relâche saisonniers;

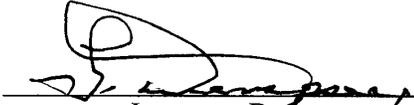
et
- (2) les périodes pendant lesquelles l'employé n'est pas tenu de travailler selon un système de rotation des équipages ou d'équipage de relève.

Pour faciliter l'accumulation des crédits compensateurs, l'Employeur s'engage à informer les officiers suffisamment à l'avance de ces périodes.

Par conséquent, les parties conviennent que, sous toutes réserves, à la demande d'un officier et sous réserve de l'approbation de l'Employeur, des crédits de congés compensateurs peuvent être accumulés en sus de quatre cents (400) heures dans ces circonstances particulières. Si ces crédits de congés compensateurs accumulés dépassent quatre cents (400) heures ne sont pas utilisés aux fins demandés, ils seront réglés en argent.

Signé à Ottawa ce 19^e jour du mois de janvier 2005.

LA GUILDE DE LA MARINE
MARCHANDE DU CANADA



Lawrence Dempsey

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA



Dennis Duggan