



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt)

Groupe : Réparation des navires
(tous les employés en poste sur la côte ouest)

CODE: 614/03

Date d'expiration : le 30 septembre 2003

Canada

**Convention entre
le Conseil du Trésor et
le Conseil des métiers et du travail
des chantiers maritimes du
gouvernement fédéral
(Esquimalt)**

Groupe : Réparation des navires
(tous les employés en poste sur la côte ouest)

CODE: 614/03

Date d'expiration : le 30 septembre 2003

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des relations de travail
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2002

N° de catalogue BT 42-614/2003
ISBN 0-660-61949-0

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>

Conseil des métiers et du travail des
chantiers maritimes du
gouvernement fédéral (ouest)
Case postale 1779
Victoria (Colombie -Britannique)
V8W 2Y3



TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
**SYNDICATS AFFILIÉS AU CONSEIL		1
1	OBJET DE LA CONVENTION.....	2
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
3	CONFLIT ENTRE LA LÉGISLATION FUTURE ET LA CONVENTION COLLECTIVE	4
4	CHAMP D'APPLICATION	5
5	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	5
6	RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
7	REPRÉSENTATION SYNDICALE	6
8	RETENUE SYNDICALE	7
9	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS.....	9
**10	CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	9
11	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	15
12	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	16
**13	AUTRES GENRES DE CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	18
**14	INDEMNITÉ DE DÉPART	35
**15	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	37

16	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER	42
**17	DÉPLACEMENT	42
18	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	45
19	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	46
20	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	49
21	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	50
22	MODIFICATION DE LA CONVENTION	50
**23	INDEMNITÉS	51
24	PRIME DE POSTE	54
25	RÉMUNÉRATION	55
**26	PERTE D'OBJETS PERSONNELS.....	57
27	OUTILS	57
28	GRÈVES ILLÉGALES	58
29	AVIS DE MODIFICATION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	58
30	CONSULTATION MIXTE	58
31	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ	59
32	HARCÈLEMENT	60
33	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	60

**34	DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	62
**APPENDICE « A »		65
	GROUPE DE LA RÉPARATION DES NAVIRES.....	65
APPENDICE « B »		71
	RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	71
**LETTRE D'ACCORD (01-1).....		112
**LETTRE D'ACCORD (01-2).....		113
**LETTRE D'ACCORD (01-3).....		115
**LETTRE D'ACCORD (01-4).....		120
**LETTRE D'ACCORD (01-5).....		123
**LETTRE D'ACCORD (01-6).....		123
**LETTRE D'ACCORD (01-07).....		125
**LETTRE D'ACCORD (01-08).....		127

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

SYNDICATS AFFILIÉS AU CONSEIL

**

CONSEIL DE DISTRICT N° 38 - INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF PAINTERS, GLAZIERS, DRYWALL TAPERS AND ALLIED TRADES

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DE L'ACIER DE CONSTRUCTION, GRÉEURS DE CHANTIERS MARITIMES, OUVRIERS SUR ÉTABLI ET AIDES, SECTION LOCALE N° 643

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROASTRONAUTIQUE, SECTION LOCALE N° 456

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES CHAUDRONNIERS, CONSTRUCTEURS DE NAVIRES D'ACIER, FORGERONS, OUVRIERS DE FORGE ET AIDES, SECTION LOCALE N° 191

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ELECTRICITÉ, SECTION LOCALE N° 230

UNION INTERNATIONALE DES MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES, SECTION LOCALE N° 115

MACHINISTES, MONITEURS ET AIDES, SECTION LOCALE N° 3

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES TÔLIERS, SECTION LOCALE N° 276

UNION INDUSTRIELLE DES CHARPENTIER, MENUISIERS ET CALFEUTREURS DE MARINE, SECTION LOCALE N° 9

ASSOCIATION UNIE DES OUVRIERS QUALIFIÉS ET APPRENTIS DES MÉTIERS DE PLOMBIER ET DE TUYAUTEUR DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA, SECTION LOCALE N° 324

FRATERNITÉ UNIE DES CHARPENTIER ET MENUISIERS D'AMÉRIQUE, SECTION LOCALE N° 1598

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01** Aux fins de l'application de la présente convention, le terme,
- a) « **taux de rémunération annuel** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par deux mille quatre-vingt-sept virgule zéro quatre (2087,04);
 - b) « **unité de négociation** » désigne tous les employés de l'employeur qui appartiennent au groupe de la réparation des navires de la catégorie de l'exploitation en poste sur la côte ouest et est définie dans le certificat délivré le 20 août 1976 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique;
 - c) on dit qu'il existe des liens de « **conjoint de droit commun** » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé a cohabité avec une personne du sexe opposé, 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;
 - d) « **emploi continu** » s'entend dans le sens qu'il a dans les règles et règlements existants de l'employeur à la date de signature de la présente convention;
 - e) « **Conseil** » désigne le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt);
 - f) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par huit (8);

- g) « **jour** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 et se termine à 24 h 00;
- h) « **tarif double** » désigne le taux des heures normales multiplié par deux (2);
- i) « **employé** » désigne un employé au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui est membre de l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires;
- j) « **employeur** » désigne, sous réserve des dispositions expresses de la clause 14.01, Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
- k) « **limites portuaires** » seront comme suit :
 - (i) Esquimalt – au sud-ouest d'une ligne allant du phare Fisgard jusqu'à Duntze Head.
 - (ii) Patricia Bay – au sud d'une ligne allant de l'est à l'ouest passant par Coal Point.
 - (iii) Nanoose – à l'est ou au nord de Nanooa Rock Buoy.
- l) « **rémunération de jour férié** » désigne la rémunération de huit (8) heures de travail;
- m) « **mise en disponibilité** » se réfère à l'employé qui a cessé d'occuper un emploi en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
- n) « **congé** » désigne l'autorisation accordée à un employé de s'absenter pendant ses heures habituelles ou normales de travail;
- o) « **travail supplémentaire** » désigne tout travail exécuté en dehors de l'horaire de travail d'un employé;
- p) « **rémunération** » désigne les taux de rémunération horaire de base indiqués à l'appendice « A », et comprend les primes indiquées à l'appendice « A » s'il y a lieu, mais ne comprend pas la prime de poste;
- q) « **essais en mer** » désigne les essais effectués hors des limites portuaires;

- r) « **taux des heures normales** » désigne le taux de rémunération horaire;
- s) « **tarif et demi** » désigne le taux des heures normales multiplié par une fois et demie (1 1/2);
- t) « **tarif triple** » désigne le taux des heures normales multiplié par trois (3);
- u) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération horaire d'un employé multiplié par quarante (40).

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

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

ARTICLE 3

CONFLIT ENTRE LA LÉGISLATION FUTURE ET LA CONVENTION COLLECTIVE

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

3.02 En cas de conflit entre le contenu de la présente convention et un règlement quelconque et sous réserve de l'article 56(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la présente convention l'emporte sur le règlement.

ARTICLE 4

CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

4.04 L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque employé une copie de la convention collective et des lettres d'accord que l'employé pourra garder.

ARTICLE 5

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

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

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

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

ARTICLE 6

RECONNAISSANCE SYNDICALE

6.01 L'employeur reconnaît le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) comme agent de négociation unique de tous les employés visés dans le certificat délivré par la Commission des

relations de travail dans la fonction publique le vingtième jour d'août 1976 qui vise tous les employés du groupe professionnel de la réparation des navires en poste sur la côte ouest.

ARTICLE 7

REPRÉSENTATION SYNDICALE

7.01 Accès aux propriétés de l'employeur

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

7.02 Nomination des délégués syndicaux

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

7.03 Reconnaissance des représentants du Conseil

L'employeur reconnaît les agents et les délégués syndicaux du Conseil comme représentants syndicaux officiels et s'engage à ne pas faire de discrimination à leur égard à cause de leur activité légitime à ce titre. L'employeur ne doit pas définir de mesures disciplinaires à prendre contre un agent ou un délégué syndical du Conseil sans donner d'abord au Conseil ou au syndicat, selon le cas, l'occasion de présenter des observations au nom de cette personne.

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

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

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

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

7.05 Allocation d'espace sur des tableaux d'affichage

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

7.06 Audiences des conseils d'arbitrage et des commissions de conciliation

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

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

7.07 Conventions de travail

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

ARTICLE 8

RETENUE SYNDICALE

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

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

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

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

8.05 N'est pas assujéti au présent article, l'employé qui convainc l'employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association syndicale, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

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

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

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

ARTICLE 9

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

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

9.02 L'employé a le droit d'être avisé, sur sa demande, une fois par année financière, du solde des jours de congé annuel payés, qui restent à son crédit. En outre, dès que possible après la fin de chaque année financière, l'employé doit être avisé par écrit du solde des jours de congé annuel payé qui restent à son crédit au 31 mars.

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

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

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

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

ARTICLE 10

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

10.01 Année de congé

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

10.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert, pendant l'année de congé, des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche au moins dix (10) jours de rémunération à raison de :

**

- a) six (6) heures et quarante (40) minutes par mois (pour un total de 10 jours par année) jusqu'au mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire de service;

ou

**

- b) dix (10) heures par mois (pour un total de 15 jours par année) à partir du mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire de service;

ou

**

- c) treize (13) heures et vingt (20) minutes par mois (pour un total de 20 jours par année) à partir du mois où survient mon huitième (8^e) anniversaire de service;

ou

**

- d) quatorze (14) heures et quarante (40) minutes par mois (pour un total de 22 jours par année) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

ou

**

- e) quinze (15) heures et vingt (20) minutes par mois (pour un total de 23 jours par année) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

ou

**

- f) seize (16) heures et quarante (40) minutes par mois (pour un total de 25 jours par année) à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

ou

**

- g) dix-huit (18) heures par mois (pour un total de 27 jours par année) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

ou

**

- h) vingt (20) heures par mois (pour un total de 30 jours par année) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.
- i) Aux fins de la clause 10.02 seulement, tout service au sein de la fonction publique, qu'il soit continu ou interrompu, sera compté dans le calcul des congés annuels sauf lorsqu'une personne qui, en quittant la fonction publique, touche ou a touché une indemnité de cessation des fonctions. Toutefois, cette exception ne s'applique pas à un employé qui a touché une indemnité de cessation des fonctions à la suite d'une mise en disponibilité et qui est réembauché dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de la mise en disponibilité.

10.03 Droit aux congés annuels payés

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

**

10.04 Établissement du calendrier des congés annuels payés

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

- a) Pour veiller à ce que le calendrier des congés annuels payés soit établi dans l'intérêt optimum, la mesure suivante sera prise :
- (i) Au plus tard le 1^{er} juin de chaque année de congé, chaque employé indiquera ses préférences pour la plus grande partie de ses congés annuels à son superviseur immédiat;
 - (ii) au plus tard le 15 juin, compte tenu des nécessités du service et des préférences au sujet des congés annuels payés, le superviseur immédiat établira et affichera les congés approuvés.
 - (iii) Sous réserve de la clause 10.08, Report des congés, au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année, lorsque l'employé n'indique pas son intention de prendre un congé annuel, la direction établira ce congé.
- b) En cas de conflit, le congé annuel sera établi en tenant compte des nécessités du service, de l'ancienneté (basée sur le service continu) et des dates de demande de congé.

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

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

10.07 Report d'un congé annuel de dix (10) jours ou moins

Vu que des raisons personnelles ou les nécessités du service peuvent empêcher l'employé de prendre tous ses congés annuels, celui-ci est autorisé à reporter dix (10) jours de congés annuels.

10.08 Report d'un congé annuel de dix (10) jours ou plus

Au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année, les demandes de report d'un congé annuel de plus de dix (10) jours, en cas de circonstances spéciales, doivent être soumises par écrit par l'employé au superviseur immédiat et faire état des raisons et des dates approximatives du congé. Les demandes seront examinées par la haute direction. Les raisons du report d'un congé de plus de dix (10) jours peuvent comprendre les suivantes sans s'y limiter :

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

10.09 Utilisation et report du congé annuel

- a) l'employé qui a acquis des congés annuels est tenu de prendre, en plus des congés annuels, vingt (20) jours chaque année jusqu'à l'épuisement des congés annuels;
- b) le report des congés annuels est autorisé dans les cas suivants :
 - (i) lorsque l'employé n'a pas pris les congés annuels à cause des nécessités du service,

et

 - (ii) lorsque le total des congés annuels portés au crédit de l'employé est important et que l'employé ne peut pas les prendre en une (1) année.

10.10 Annulation de congé annuel payé

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

10.11

- a) Lorsque, à l'égard d'une période quelconque de congé annuel, l'employé bénéficie d'un congé de décès, la période de congé annuel ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit portée au crédit de l'employé pour utilisation à une date ultérieure.

b) Lorsque, à l'égard d'une période quelconque de congé annuel, l'employé demande :

(i) un congé payé pour cause de maladie dans sa proche famille,

ou

(ii) un congé de maladie,

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

10.12 Congé au moment de la cessation de l'emploi

Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel payé acquis mais inutilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier auquel il a droit aux termes du certificat de nomination en vigueur au moment où il cesse d'exercer ses fonctions.

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

10.14 Paiements anticipés

L'employeur convient de verser des acomptes sur la rémunération nette estimative applicable à la période de congé annuel demandée à la condition qu'il ait reçu de la part de l'employé un préavis de quatre (4) semaines compté à partir du dernier jour de paye précédant le départ en congé.

10.15 À la condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, l'acompte de rémunération versé avant le congé se paye avant le départ.

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

ARTICLE 11

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

11.01 Sous réserve de la clause 11.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu aux niveaux provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août,

et
- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

11.02 La clause 11.01 s'applique seulement à l'employé qui, au cours d'une période de trente (30) jours civils qui précède immédiatement un jour férié, justifie d'un droit à la rémunération d'au moins dix (10) jours.

11.03 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

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

11.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 11.03,

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

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

11.05 Rémunération du travail accompli un jour férié

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

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

11.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

ARTICLE 12 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

12.01 Crédits

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

12.02 Attribution des congés de maladie payés

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

- a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et
- b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

12.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé où est décrite la nature de sa maladie ou de sa blessure et indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison de cette maladie ou de cette blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de la clause 12.02a) si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours; mais aucun employé ne bénéficie de plus de dix (10) jours de congé de maladie payé au cours d'un exercice financier donné sur la seule foi de déclarations signées par lui.

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

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

- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,

ou
- b) pour une période maximale de quinze (15) jours s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail,

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

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

ARTICLE 13

AUTRES GENRES DE CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

13.01 En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employé peut être requis par l'employeur de fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande.

13.02 Congé de décès payé

**

Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

**

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de décès payé d'une durée maximale de cinq (5) jours et ne se prolongeant pas au-delà du lendemain des funérailles, et peut en outre bénéficier d'un congé de décès payé d'une durée maximale de trois (3) jours pour voyager.

**

- b) L'employé a droit à un congé de décès payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère et d'une belle-soeur.

- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'octroi d'un congé de décès varient selon la situation de chaque employé. Sur demande, le chef peut, après examen de la situation de l'employé, accorder un congé de décès payé pour des raisons autres que celles indiquées dans les clauses 13.02a) et 13.02b) sous réserve que la période combinée du congé de décès payé ne dépasse pas la durée indiquée à la clause 13.02a) ou 13.02b).

13.03 Congé payé pour comparution

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

- a) pour faire partie d'un jury;
- ou
- b) pour assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure, sauf une procédure à laquelle l'employé est partie, qui se tient
- (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, 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 des témoins à comparaître devant lui,
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui;
- c) pour comparaître pour son propre compte ou, lorsque les exigences du service le permettent, comme témoin devant un arbitre nommé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

13.04 Congé payé pour accident du travail

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

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

ou

- b) d'une maladie ou d'une maladie particulière résultant de la nature de son emploi.

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

13.05 Congé de maternité non payé

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

ou

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

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

13.06 Indemnité de maternité

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

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée 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'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence 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'employée 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'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement 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'employée.

13.07 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

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

et

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

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

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

13.08 Congé parental non payé

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

c) Nonobstant les alinéas a) et b) :

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

ou

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

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

d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé 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'employé;

(ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

- f) Le congé 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.

13.09 Indemnité parentale

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales 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 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 a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 13.06a)(iii)(B), le cas échéant;

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé 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'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé 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) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé 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 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'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 13.09c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au

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

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il 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'employé.

13.10 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 13.09a)(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 13.09a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 13.09a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération

hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 13.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales 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).

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

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

- a) l'employé 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'employé 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.

13.12 Congé non payé pour besoins familiaux

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

- a) sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des besoins familiaux;

- b) sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, sera accordé à un employé pour des besoins familiaux;
- c) un employé peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de a) et b) de la présente clause 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 a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- e) le congé non payé accordé en vertu de b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit.

13.13 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement.
- b) Le congé non payé accordé en vertu 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'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois.

13.14 Congé payé pour obligations familiales

**

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), enfants nourriciers, 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'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- b) Sous réserve des nécessités urgentes du service, l'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

**

- (i) l'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail, et il doit prévenir son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible. Toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, il bénéficie d'un congé payé d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire un membre de la famille (selon la définition donnée en a) ci-dessus) à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes des établissements scolaires ou des organismes d'adoption;
- (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (iii) deux (2) jours de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;

**

- (iv) l'employé se verra accorder un congé d'une durée maximale d'une (1) journée afin d'accompagner un enfant à charge, y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait, ou tout parent âgé de moins de dix-neuf (19) ans demeurant en permanence avec l'employé et pour qui l'employé est légalement responsable à des rendez-vous avec les autorités d'organismes de bien-être social ou de cours juvéniles;

**

- (v) pour prodiguer des soins immédiates et temporaires à une personne âgée de sa famille;

- (vi) un congé de mariage de trois (3) jours dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.

**

- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-clauses b)(i), (ii), (iii), (iv) et (v) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.

**

13.15 Congé de bénévolat

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

13.16 Autres congés payés ou non payés

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

**

d)

- (i) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- (ii) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

ARTICLE 14

INDEMNITÉ DE DÉPART

14.01 Aux fins du présent article, l'expression :

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

**

14.02 Mise en disponibilité

L'employé qui justifie d'une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ en fonction des années complètes d'emploi continu, moins toute période pendant l'emploi continu à l'égard de laquelle l'employeur lui a déjà versé une indemnité de cessation d'emploi. L'indemnité est calculée à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première année d'emploi continu et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète suivante d'emploi continu dans le cas du premier licenciement, et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu dans le cas d'un licenciement ultérieur. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

14.03 Démission

L'employé qui justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu au moment de sa démission reçoit une indemnité de départ calculée en multipliant la moitié de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur au cours de son emploi continu une indemnité de cessation d'emploi.

14.04 Retraite

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

14.05 Décès

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

14.06 Renvoi pour incapacité

L'employé qui est renvoyé pour incapacité aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

14.07 Renvoi en période d'essai

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

14.08

La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités maximales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07.

ARTICLE 15**DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES****15.01 Durée du travail**

- a) La durée du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine et à huit (8) heures par jour.
- b) La semaine de travail et les jours de travail s'étendent du lundi au vendredi inclusivement.
- c) Le samedi et le dimanche sont désignés respectivement premier et deuxième jours de repos.

15.02 La durée du travail est fixée comme suit :

- a) le premier poste (nuit) s'étend de 00 h 00 à 08 h 00 avec une pause-repas non payée de 04 h 00 à 04 h 30;
- b) le deuxième poste (jour) s'étend de 08 h 00 à 16 h 30 avec une pause-repas non payée de 12 h 00 à 12 h 30;

- c) le troisième poste (soir) s'étend de 16 h 00 à 24 h 00 avec une pause-repas non payée de 20 h 00 à 20 h 30.

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

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

15.05 L'employé qui est muté d'un poste à un autre dans un délai de huit (8) heures ou moins après avoir terminé son poste précédant, est soumis aux dispositions de la clause 15.09 pour toutes les heures effectuées pendant le premier poste du nouvel horaire.

15.06 Nonobstant les dispositions de la clause 15.02 :

- a) l'employé qui effectue le premier ou le troisième poste :
 - (i) pendant trois (3) jours de travail ou plus, tous consécutifs, au cours d'une même semaine de travail,

ou
 - (ii) le premier ou les premier et deuxième jours de la semaine de travail qui en suit une autre travaillée entièrement en poste de nuit ou du soir,

ou
 - (iii) le dernier ou les dernier et avant-dernier jours de travail pendant une semaine de travail qui en précède une autre travaillée entièrement en poste de nuit ou du soir,

touche la prime de poste prévue à la clause 24.01.

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

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

15.08 Heures supplémentaires

L'employeur fait tout effort raisonnable pour :

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

15.09 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve de la clause 15.11, les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées aux taux suivants :

- a) deux (2) fois le taux normal pour chaque heure supplémentaire effectuée après l'horaire de travail normal jusqu'à un maximum de seize (16) heures pendant un jour de travail normal, du lundi au vendredi inclusivement, et pour toutes les heures effectuées pendant un jour de repos jusqu'à un maximum de seize (16) heures;
- b) trois (3) fois le taux normal pour chaque heure supplémentaire effectuée après seize (16) heures de travail au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures, et pour toutes les heures effectuées par un employé qui est rappelé au travail avant l'expiration de la période de repos de dix (10) heures dont on fait mention à la clause 15.10.

15.10 L'employé qui travaille quinze (15) heures ou plus au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures ne se présente pour le poste suivant prévu à son horaire normal que dix (10) heures après la fin de la période de travail précédente. Si, dans l'application de la présente clause, la période de travail de l'employé durant le poste suivant est inférieure à sa durée totale, il touche néanmoins huit (8) heures de rémunération normale.

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

15.12 Lorsque l'employé est tenu par la direction de travailler durant sa pause-repas normale pendant le poste prévu à son horaire normal, conformément à la clause 15.02, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour la période travaillée au cours de la pause et il lui est accordé du temps libre payé pour aller manger dans l'heure qui suit la pause-repas normale.

15.13

- a) Nonobstant les dispositions des clauses 15.09, 15.10 et 17.03, l'employé peut demander, en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires, un congé compensateur payé. L'approbation de l'employeur n'est pas refusée sans motif valable.
- b) Le taux de rémunération auquel l'employé a droit pendant ledit congé est fondé sur son taux horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache la veille du jour qui précède celui où le congé est pris.
- c) L'employeur accorde le congé compensateur à des périodes qui conviennent à l'employé et à l'employeur.
- d) L'employé doit prendre le congé compensateur découlant des heures supplémentaires effectuées pendant les trois premiers trimestres de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 décembre) avant le 15 mars de cette même année, à défaut de quoi ce congé sera payé conformément aux dispositions de la clause 15.13b).

**

- e) Le congé compensateur découlant des heures supplémentaires effectuées entre le 1^{er} janvier et le 14 mars inclusivement et qui, le 15 mars, n'a pas été utilisé, peut être reporté au trimestre suivant si l'employé présente une demande écrite accompagnée d'une formule de demande congé à l'administrateur général et que ce dernier l'approuve. Ce congé compensateur reporté doit être pris pendant ce trimestre, à défaut de quoi il sera payé conformément aux dispositions de la clause 15.13b).
- f) Le congé compensateur découlant des heures supplémentaires effectuées entre le 15 et le 31 mars sera reporté à l'année financière suivante, à moins que l'employé ne demande qu'il lui soit payé. Dans ce cas-là, le congé compensateur est rémunéré conformément aux dispositions de la clause 15.13b)

15.14 Périodes de repos

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

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

15.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires

**

- a) Une indemnité de repas de neuf dollars et cinquante cents (9,50\$) est versée :
- (i) à l'employé qui n'est pas prévenu avant le milieu de son poste de travail qu'il sera tenu d'effectuer des heures supplémentaires et à condition qu'il travaille pendant une période de trois (3) heures dont le début se situe au cours de l'heure qui suit celle à laquelle il finit normalement de travailler;
 - (ii) à l'employé qui est tenu de travailler pendant au moins trois (3) heures juste avant l'heure à laquelle il commence normalement à travailler;
 - (iii) à l'employé qui a travaillé pendant une période initiale de trois (3) heures supplémentaires, pour chaque période subséquente de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
 - (iv) à l'employé qui est rappelé au travail conformément à la clause 18.01, pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail;
- et
- (v) à l'employé qui, une fois prévenu qu'il doit effectuer des heures supplémentaires commençant moins d'une (1) heure après l'heure à laquelle il cesse normalement de travailler, est ensuite prévenu, après le milieu de son poste, qu'il n'est pas tenu d'effectuer ces heures supplémentaires.

**

- b) Sauf dans les cas prévus à la clause 15.15a)(iv), un employé qui effectue des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié n'a pas droit à une indemnité de repas pour les huit (8) premières heures. Lorsqu'un employé travaille au-delà de cette période, une indemnité de repas de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$) est versée pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures.
- c) Les dispositions des clauses 15.15a) et b) ne s'appliquent pas aux employés affectés aux essais en mer lorsque des repas gratuits sont fournis aux employés pendant les périodes décrites aux clauses 15.15a) et b).

ARTICLE 16

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

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

ARTICLE 17

DÉPLACEMENT

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

17.02

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

- c) Lorsqu'un employé en voyage parcourt plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul sera effectué comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point de départ, pour les voyages ininterrompus, et dans le fuseau horaire de chaque point où il fait une escale d'une nuit, après le premier jour de voyage.

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

**

- a) durant n'importe quel jour pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il est rémunéré au taux des heures normales ou au taux des heures supplémentaires applicables durant ses heures de trajet mais le montant total ne doit pas dépasser douze (12) heures normales;
- b) durant une journée de travail normale où il voyage et travaille :
- (i) pour les heures de travail normales d'horaire, il est rémunéré au taux normal et ne touche pas plus de huit (8) heures de rémunération,
 - (ii) au taux des heures supplémentaires pour toute heure effectuée en dehors de ses heures de travail normales d'horaire,

**

- (iii) au taux des heures supplémentaires applicable pour tout trajet effectué en dehors de ses heures de travail normales d'horaire jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au taux normal dans toute période de vingt-quatre (24) heures;
- c) durant un jour de repos où il voyage et travaille, au taux des heures supplémentaires :

**

- (i) pour tout temps de trajet et pour un montant ne devant pas excéder douze (12) heures de rémunération au taux normal,
- et
- (ii) pour toute heure travaillée;

**

- d) nonobstant les restrictions énoncées aux alinéas a), b) et c) de la clause 17.03, l'employé qui voyage en service commandé, mais ne travaille pas, durant plus de quatre (4) heures au cours de la période allant de 22 h 00 à 06 h 00, sans que le coucher lui soit fourni, est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux normal.

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

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

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

17.07

- a) L'employé en voyage qui est affecté à un établissement militaire n'est pas tenu d'y loger ni d'y manger, sauf s'il est évident que ce serait incompatible avec le bon ordre et le bon sens de demeurer ailleurs (par exemple, certains cours de formation, d'autres établissements commerciaux de logement ne sont pas convenables et disponibles, etc.).
- b) Sous réserve de la clause 17.07a), lorsqu'un employé est tenu d'utiliser les installations militaires, celles-ci doivent être équivalentes, si elles sont disponibles, à de bonnes installations commerciales.

**

17.08 Congé pour l'employé en déplacement

- a) L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20)

nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.

- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est visé par les dispositions du paragraphe 15.13.

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

ARTICLE 18

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

18.02 Les heures supplémentaires acquises aux termes de la clause 18.01 sont rémunérée en espèces mais, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, elles peuvent être prises sous forme de congés compensatoires conformément à la clause 15.13 de l'article 15, Durée de travail et heures supplémentaires.

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

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

ARTICLE 19

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

19.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 14.0 des règlements du Conseil national mixte.

19.02 Cette procédure a pour but de fournir un mécanisme raisonné et efficace permettant l'étude et la résolution des griefs des employés dans le cadre de l'unité de négociation. Les deux parties conviennent que, dans les circonstances ordinaires, l'employé doit discuter de sa plainte avec son superviseur et lui donner l'occasion de régler le problème avant de présenter un grief.

19.03 Dans cette procédure :

- a) « grief » désigne une plainte écrite que l'employé présente en son nom propre ou en son nom et au nom d'un ou de plusieurs autres employés,
- b) tous les « jours » dont il est question dans cette procédure sont des jours civils, à l'exception des samedis, des dimanches et des jours fériés.

19.04 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur a le droit de présenter un grief, sauf lorsqu'il concerne la classification, de la façon prescrite sauf que :

- a) lorsqu'il existe une autre procédure administrative prévue par la loi pour régler sa plainte, cette procédure doit être suivie,

et
- b) lorsque 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 du Conseil et de se faire représenter par lui.

19.05 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et transmet à chaque employé auquel s'applique cette procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée, ainsi que le nom ou le titre et l'adresse de l'agent de réception auquel un grief doit être présenté. L'employeur communiquera ces renseignements aux employés en affichant des avis à cet effet dans des lieux où ils seront les plus susceptibles d'attirer l'attention des employés auxquels s'applique la procédure de règlement des griefs, ou de toute autre façon convenue conjointement par l'employeur et le Conseil.

19.06 L'employé qui désire présenter un grief à l'un ou l'autre palier prévu dans la procédure de règlement des griefs doit transmettre son grief à l'agent de réception qui, aussitôt :

- a) soumet le grief au représentant de l'employeur désigné pour traiter les griefs au palier pertinent,

et
- b) remet à l'employé un reçu stipulant la date à laquelle il a reçu ledit grief.

19.07 L'employé présente son grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs en le soumettant à l'agent de réception au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il a été avisé, de vive voix ou par écrit, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

19.08 L'employeur au premier palier répond par écrit au grief de l'employé dans les dix (10) jours de sa réception.

19.09 Si la décision de l'employeur au premier palier ne satisfait pas l'employé, ce dernier peut, au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la réception de la réponse au premier palier, soumettre son grief à la considération de l'employeur au deuxième palier en le présentant à l'agent de réception au moyen de la formule prescrite à cette fin.

19.10 L'employeur au deuxième palier répond par écrit au grief de l'employé dans les dix (10) jours de sa réception.

19.11 Si la décision de l'employeur au deuxième palier ne satisfait pas l'employé, ce dernier peut, au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la réception de la réponse au deuxième palier, soumettre son grief à la considération de l'employeur au dernier palier en le présentant à l'agent de réception au moyen de la formule prescrite à cette fin.

19.12 L'employeur au dernier palier répond par écrit au grief de l'employé dans les vingt-cinq (25) jours de sa réception.

19.13 Dans tous les cas où l'employé est représenté par le Conseil, l'employeur fait parvenir au Conseil une copie de la réponse donnée au grief.

19.14 Si l'employeur à quelque palier que ce soit ne répond pas au grief de l'employé dans les délais prescrits, l'employé peut présenter son grief au palier suivant, au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit le dernier jour où l'employeur était tenu de répondre à son grief au palier précédent de la procédure de règlement des griefs.

19.15 Lorsque l'employé a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs en ce qui concerne :

- a) l'interprétation ou l'exécution à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale,
- ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire,

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

19.16 Les deux parties en cause dans le grief peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais stipulés dans la procédure.

19.17 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier. La réponse écrite au grief est communiquée à l'employé et, le cas échéant, au Conseil, dans les trente (30) jours.

19.18 Si l'employé ne présente pas un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs dans les délais prévus, il est réputé avoir abandonné le grief.

19.19

- a) Lorsque l'employé peut établir qu'il a présenté un grief et que l'employeur ne l'a pas reçu, le grief peut être présenté à nouveau au palier approprié. Cette présentation a la même valeur et le même effet que le premier grief présenté.
- b) Il est interdit de présenter un second grief plus de trente (30) jours après avoir présenté un premier grief.

19.20 L'employeur reconnaît à l'employé le droit de se faire représenter par le Conseil lorsqu'il présente un grief à quelque palier que ce soit de la procédure, y compris le palier de la plainte dont il est question à la clause 19.02.

ARTICLE 20

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

20.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par le Conseil sur ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail. Le Conseil accepte d'encourager ses adhérents à observer toutes les règles de sécurité et à utiliser tous les moyens de protection et de sécurité appropriés.

20.02

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

ARTICLE 21**CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

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

21.02 Le Conseil doit être avisé au préalable de tous les cours de formation qui se rattachent au changement technologique, et, sauf lorsque des circonstances imprévues ou la brièveté de l'avis l'en empêchent, l'employeur convient d'afficher en des endroits appropriés les avis relatifs aux prochains cours de perfectionnement se rattachant à l'emploi. La direction doit consulter le Conseil au moment de l'établissement des critères de formation applicables à de tels cours.

ARTICLE 22**MODIFICATION DE LA CONVENTION**

22.01 La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

ARTICLE 23 INDEMNITÉS

23.01 Indemnité de travail salissant

- a) L'employeur convient de maintenir la pratique actuelle de verser une indemnité de travail salissant à l'employé pour tout travail nécessitant l'exposition à des conditions particulièrement salissantes ou désagréables.

L'indemnité sera payée au taux actuel.

L'indemnité de travail salissant sera payée pour les situations reconnues par les parties comme étant particulièrement salissantes ou désagréables ou qu'un arbitre reconnaît comme telles.

- b) Une consultation doit avoir lieu entre le chef d'atelier et le délégué syndical en vue de résoudre immédiatement les conflits concernant le travail salissant.
- c) Reconnaissant que des changements de méthodes créeront de nouvelles situations qui pourront ouvrir droit à compensation ainsi qu'indiqué ci-dessus et mettront un terme à d'anciennes situations, la direction locale confèrera avec le Conseil afin d'examiner les travaux pour lesquels une indemnité sera versée.
- d) Le recours aux dispositions des alinéas b) ou c) de la clause 23.01 ne peut pas être invoqué pour refuser à l'employé le droit de présenter un grief découlant de l'application de la clause 23.01a).

**

- e) L'indemnité de travail salissant prévue à la présente clause ne sera pas payée à un employé qui accomplit les tâches de superviseur de la production (MGT-1).

23.02 Prime de hauteur

**

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

- a) dans des tours d'antenne de radio sur terre de cinq cents (500) pieds ou plus de hauteur, lorsqu'ils peuvent être tenus de travailler jusqu'au haut de la tour;
 - b) en suspension dans une benne de grue ou une chaise de calfat;
 - c) en suspension dans une chaise de calfat au dessus du pont 02 dans une sortie de gaz d'un navire de classe Iroquois ou Halifax;
 - d) à plus de trente (30) pieds au-dessus de la base des mâts de navire lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage, sauf dans le cas des gréeurs et des apprentis gréeurs;
 - e) en faisant fonctionner une nacelle articulée « JLG » à partir d'une barge, d'un chaland ou d'une péniche;
- ou
- f) en faisant fonctionner une nacelle articulée « JLG » sur terre, dont le bras est allongé de telle sorte que la base de la plate-forme de l'opérateur est à plus de trente (30) pieds au-dessus de la base des pneus.
 - g) pour effectuer des réparations sur des grues fixes à une hauteur supérieure à trente (30) pieds au-dessus de la base de la grue et lorsqu'il n'y a pas d'échafaudage, sauf dans le cas des gréeurs et des apprentis gréeurs;
 - h) pour les travaux d'installation effectués sur la paroi extérieure des édifices, navires ou structures à trente (30) pieds du sol à la BFC Esquimalt ou dans d'autres établissements où la méthode de soutien consiste en une plate-forme mobile (sauf un monte-personne) ou une chaise de calfat ou un panier de grue;
 - (i) pour ériger ou enlever un échafaudage à l'extérieur de la structure fixe soutenant le groupe d'antennes SLA 15, STIR et CIWS des navires de classes Iroquois et Halifax;

et

**

- (j) pour effectuer des réparations sur le FCP CISW, le FCP STIR à l'arrière et le STIR à bâbord et à tribord des navires de classe Iroquois, et le CISW sur la plate-forme supérieure arrière pour les navires de classe AOR, dans

les cas où un échafaudage n'est pas fourni et lorsque la méthode de soutien est un harnais de sécurité.

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

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

Lorsque l'employé est tenu de se rendre en mer, (c'est-à-dire, en dehors des limites d'un port,) à bord d'un navire afin d'effectuer des essais, de réparer des défauts ou de se débarrasser de munitions, etc., il est rémunéré pour toutes les heures passées à bord jusqu'à quinze (15) minutes après avoir atteint les limites du port sur le chemin du retour définitif, selon les conditions suivantes :

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

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

23.04 Indemnité de transbordement lors d'essais en mer

Lorsqu'un employé doit se rendre en mer ou a un navire qui se dirige vers la mer pour y subir des essais, soit par hélicoptère, bâtiment de servitude ou bateau auxiliaire et qu'il doit se rendre par transbordement de l'hélicoptère, du bâtiment de servitude ou du bateau auxiliaire à bord du navire soumis à des essais en mer, il touche une indemnité de transbordement de cinq dollars (5 \$). S'il quitte le navire par transbordement semblable, il touche une indemnité de cinq dollars (5 \$).

**

23.05 Essais de sous-marin

- a) Lorsque l'employé est tenu d'être dans un sous-marin pendant les essais dans les conditions suivantes :

- (i) l'employé est dans un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire que la coque pressurisée est fermée hermétiquement et subit des essais tels que des essais à vide, sous haute pression ou avec schnorkel, des essais de ventilation de la batterie ou d'autres essais officiels reconnus, ou le sous-marin est gréé pour plonger;

ou

- (ii) l'employé est dans un sous-marin qui évolue en surface ou submergé en dehors des limites d'un port;

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

**

- b) En outre, l'employé touche une prime d'essais de sous-marin équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque demi-heure (1/2) complète pendant laquelle il est tenu d'être dans un sous-marin pendant les essais selon les conditions fixées à la clause 23.05a).

ARTICLE 24

PRIME DE POSTE

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

- a) un quinzième (1/15) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque heure de travail exécutée au cours du troisième poste (soir),

et

- b) un cinquième (1/5) de son taux de rémunération horaire de base pour chaque heure de travail exécutée au cours du premier poste (nuit).

ARTICLE 25

RÉMUNÉRATION

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

25.02

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur à la date précisée.
- b) Lorsque la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » est antérieure à la date de signature de la convention collective, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des clauses 25.02b)(ii) à (v), le terme « période de rétroactivité » désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui étaient membres de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés selon un montant équivalent à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - (iv) pour permettre aux anciens employés ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employés de toucher le paiement conformément à la clause 25.02b)(iii), l'employeur informe ces personnes, par lettre recommandée envoyée à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;

- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de la clause 25.02b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

25.03

- a) L'employé a le droit d'être rémunéré pour services rendus au taux de rémunération indiqué à l'appendice « A » selon la classification du poste auquel il est nommé.
- b) L'employeur fournira, sur demande écrite, une copie de la description de travail de l'employé.

25.04 Rémunération d'intérim

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

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

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas à l'employé « mis en disponibilité » au sens de l'alinéa m) de la clause 2.01.

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

25.07 Les versements effectués en vertu de la clause 25.04 ne modifient pas les taux de retenue ou l'échelle de taux de retenue auxquels un employé a droit.

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

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

ARTICLE 26

PERTE D'OBJETS PERSONNELS

**

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

26.02 Lorsque l'employé est affecté à un poste à bord d'un navire et qu'il subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé apporte à bord du navire) à cause d'un accident ou d'un sinistre maritime, il est remboursé, jusqu'à un maximum de mille dollars (1 000 \$), de la valeur de ces effets établie par référence au coût de remplacement, moins le taux de dépréciation habituel.

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

ARTICLE 27

OUTILS

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

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

ARTICLE 28

GRÈVES ILLÉGALES

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

ARTICLE 29

AVIS DE MODIFICATION OU DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 30

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

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

ARTICLE 31

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

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

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

31.03 Sur demande écrite de l'employé, 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.

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

31.05 Lorsqu'un employé est appelé à assister à une réunion pour discuter de questions disciplinaires, il a le droit d'être accompagné d'un représentant du Conseil.

ARTICLE 32 HARCÈLEMENT

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

32.02

- a) N'importe quel niveau de la procédure de règlement des griefs sera omis si la personne qui entend le grief est l'objet de la plainte.
- b) Si en raison de la disposition 32.02a) un niveau de la procédure de règlement des griefs est omis, aucun autre niveau ne sera omis sauf par consentement mutuel.

ARTICLE 33 ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

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

33.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans 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.

33.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective :

- (1) Prime au bilinguisme
- (2) Chaudières et récipients soumis à une pression interne
- (3) Politique concernant les vêtements
- (4) Politique concernant les uniformes
- (5) Politique sur les indemnités de transport quotidien
- (6) Comités et représentants
- (7) Substances dangereuses
- (8) Électricité
- (9) Charpentes surélevées
- (10) Appareils de levage
- (11) Premiers soins
- (12) Premiers soins pour le grand public – Indemnités pour les employés
- (13) Directives sur le service extérieur
- (14) Espaces clos dangereux
- (15) Directive sur les postes isolés
- (16) Politique des frais de logement
- (17) Manutention des matériaux
- (18) Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint »
- (19) Utilisation des véhicules à moteur
- (20) Lutte contre le bruit et protection de l'ouïe

- (21) Équipement de protection individuelle
- (22) Pesticides
- (23) Refus de travailler
- (24) Directive sur la réinstallation
- (25) Hygiène
- (26) Normes de sécurité et de santé sur les outils et les machines
- (27) Politique sur les voyages
- (28) Utilisation et occupation des bâtiments

33.04 Les griefs découlant des politiques, directives et règlements ci-dessus doivent être soumis conformément à la clause 19.01 de la présente convention collective.

ARTICLE 34

DURÉE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

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

**

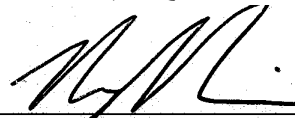
34.02 La présente convention collective expire le 30 septembre 2003.


SIGNÉE À VICTORIA, le 18^e jour du mois de décembre 2001.


LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

LE CONSEIL DES MÉTIERS ET
DU TRAVAIL DES CHANTIERS
MARITIMES DU
GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
(ESQUIMALT)

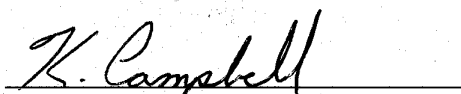

Hélène Laurendeau

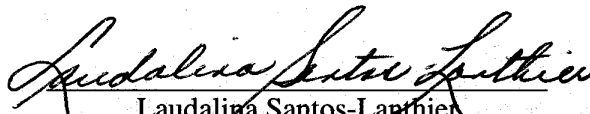

Hugh Price

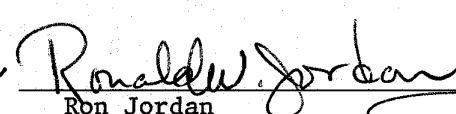

F.R. Jamieson

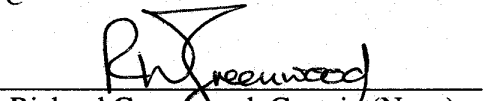

Des Rogers



Marc Thibodeau

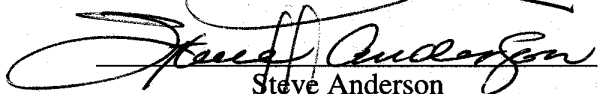

Keith Campbell

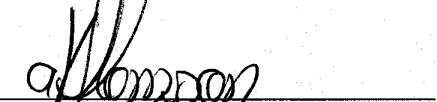

Laudalina Santos-Lanthier



Ron Jordan


Richard Greenwood, Captain (Navy)


Ervin Beisiegel

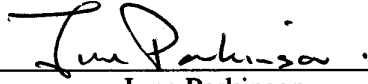

Steve Anderson


Alan Thomson

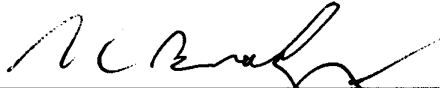

Lena West

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

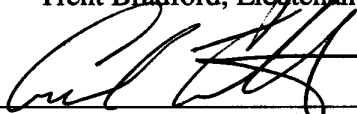
LE CONSEIL DES MÉTIERS ET
DU TRAVAIL DES CHANTIERS
MARITIMES DU
GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
(ESQUIMALT)



June Parkinson



Trent Bradford, Lieutenant (Navy)



Carl Trottier

APPENDICE « A »

GROUPE DE LA RÉPARATION DES NAVIRES
(Tous les employés en poste sur la côte ouest)

Groupe salariale	Sous- groupe et niveau	Titres descriptifs	1^{er} oct. 1999 \$	1^{er} oct. 2000 \$	1^{er} oct. 2001 \$	1^{er} oct. 2002
1	ELE-2	Aide (métiers) (Rocky Point)	19,99	19,99	19,99	19,99
	ELE-3	Travailleur industriel maritime	19,99	(11)	(12)	(13)
2	ELE-4	Support des matériaux (métiers)	21,32	22,00	22,62	23,19
3	SPS-5	Préparateur de surface	21,93	22,63	23,26	23,84
4	MAN-5	Entretien de la mécanique navale	24,84	25,63	26,35	27,01
	PRW-6	Traceur – patronier de voiles/Réparation de canots de sauvetage	24,84	25,63	26,35	27,01
	SPS-6	Peintre	24,84	25,63	26,35	27,01
	MDO-6	Grutier et pompiste	24,84	25,63	26,35	27,01
	MAN-7	Préposé au garnissage	24,84	25,63	26,35	27,01
	SPS-7	Galvanoplaste	24,84	25,63	26,35	27,01
	MAN-7	Soudeur	24,84	25,63	26,35	27,01
	PRW-8	Gréeur	24,84	25,63	26,35	27,01
	PIP-8	Tuyauteur	24,84	25,63	26,35	27,01
	SMW-8	Tôlier	24,84	25,63	26,35	27,01
	WOW-8	Charpentier de marine/Menuisier	24,84	25,63	26,35	27,01
	MAM-9	Mécanicien d'entretien (réfrigération)	24,84	25,63	26,35	27,01
	MAM-9	Mécanicien d'entretien (huile)	24,84	25,63	26,35	27,01
	MAC-9	Machiniste	24,84	25,63	26,35	27,01
	EME-9	Ajusteur de moteur diesel	24,84	25,63	26,35	27,01
	EME-9	Ajusteur mécanicien	24,84	25,63	26,35	27,01

Groupe salariale	Sous- groupe et niveau	Titres descriptifs	1 ^{er} oct. 1999 \$	1 ^{er} oct. 2000 \$	1 ^{er} oct. 2001 \$	1 ^{er} oct. 2002
	EME-9	Ajusteur d'armes	24,84	25,63	26,35	27,01
	BOB-9	Chaudronnier en fer	24,84	25,63	26,35	27,01
	MAM-10	Entretien d'usine	24,84	25,63	26,35	27,01
	EEW-10	Électricien de marine	24,84	25,63	26,35	27,01
5	EEW(R)-10	Réparateur électronique	25,00	25,80	26,52	27,18
6	MAN-7	Soudeur (HP) (1)	25,72	26,54	27,28	27,96
	PIP-8	Tuyauteur (HP) (2)	25,72	26,54	27,28	27,96
	WOW-8/B OB-9	Soupentier/Plaquiste (3)	25,72	26,54	27,28	27,96
	MAC-10	Compteur Bailey (4)	25,72	26,54	27,28	27,96
	MAC-11	Outillage	25,72	26,54	27,28	27,96
	INM-11	Réparateur d'instruments	25,72	26,54	27,28	27,96
	EEW-11	Électrotechnicien (5)	25,72	26,54	27,28	27,96
	EEW-11	Électronicien (6)	25,72	26,54	27,28	27,96
7	PLE-9	Planificateur-évaluateur/Ordo nnancier	S.O.	27,73	28,51	29,22
	QCW-10	Contrôleur de la qualité	S.O.	27,73	28,51	29,22
8	PLE-10	Planificateur-évaluateur/Ordo nnancier	26,87	28,83	29,64	30,38
	QCW-11	Contrôleur de la qualité	25,72	28,83	29,64	30,38
9	APA-1	Apprenti, 4 ans (7)	14,90	15,38	15,81	16,21
	APA-2		16,15	16,67	17,14	17,57
	APA-3		17,39	17,95	18,45	18,91
	APA-4		18,63	19,23	19,77	20,26
	APA-5		19,87	20,51	21,08	21,61
	APA-6		21,11	21,79	22,40	22,96
	APA-7		22,36	23,08	23,73	24,32
	APA-8		23,60	24,36	25,04	25,67
	APB-1	Apprenti, 5 ans (7)	14,90	15,38	15,81	16,21
	APB-2		15,90	16,41	16,87	17,29
	APB-3		16,89	17,43	17,92	18,37
	APB-4		17,88	18,45	18,97	19,44
	APB-5		18,88	19,48	20,03	20,53
	APB-6		19,87	20,51	21,08	21,61
	APB-7		20,87	21,54	22,14	22,69

Groupe salariale	Sous- groupe et niveau	Titres descriptifs	1 ^{er} oct. 1999 \$	1 ^{er} oct. 2000 \$	1 ^{er} oct. 2001 \$	1 ^{er} oct. 2002
		APB-8	21,86	22,56	23,19	23,77
		APB-9	22,85	23,58	24,24	24,85
		APB-10	23,85	24,61	25,30	25,93
10	APC-1	Apprenti, 4 ans (8)			13,18	13,51
	APC-2				14,88	15,25
	APC-3				16,56	16,97
	APC-4				18,26	18,72
	APC-5				19,95	20,45
	APC-6				21,64	22,18
	APC-7				23,34	23,92
	APC-8				25,04	25,67
	APD-1	Apprenti, 5 ans (8)			13,18	13,51
	APD-2				14,49	14,85
	APD-3				15,81	16,21
	APD-4				17,14	17,57
	APD-5				18,45	18,91
	APD-6				19,77	20,26
	APD-7				21,08	21,61
	APD-8				22,40	22,96
	APD-9				23,73	24,32
	APD-10				25,05	25,68
11	LH	Chef de groupe	1,24	1,28	1,32	1,35
12	EEW-12	Chef d'équipe	27,65	28,53	29,33	30,06
13	MGT-1	Superviseur de la production	28,76	29,68	30,51	31,27
			29,84	30,79	31,65	32,44
			30,92	31,91	32,80	33,62
EMPLOYÉS - PROTECTION SALARIALE						
	MAT-5	Sableur - chef d'équipe	\$25,25	\$26,06	\$26,79	\$27,46
	BOB-9	Chaudronnier en fer - chef d'équipe	\$26,53	\$27,38	\$28,15	\$28,85
	SMW-8	Tôlier - chef d'équipe				
	WOW-8	Charpentier - chef d'équipe				
	EME-10	Ajusteur - chef d'équipe				

Groupe salariale	Sous- groupe et niveau	Titres descriptifs	1 ^{er} oct. 1999 \$	1 ^{er} oct. 2000 \$	1 ^{er} oct. 2001 \$	1 ^{er} oct. 2002
	PIP-08	Tuyauteur - chef d'équipe				
	EEW-10	Électricien - chef d'équipe				
	SPS-6	Peintre - chef d'équipe				
	EEW-11	Électronicien de systèmes - chef d'équipe	\$27,65	\$28,53	\$29,33	\$30,06
	ELE-3	Aide (métiers) - chef d'équipe	\$24,16	\$24,93	\$25,63	\$26,27

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- (1) Ce taux sera payé au MAN-7 (Soudeur) qui réussit le test de soudage à haute pression, tout en demeurant qualifié pour le temps consacré aux travaux suivants de soudage à haute pression :
- tuyaux, soupapes et appareils sous pression soumis à une pression manométrique de 100 psi et plus;
 - tout soudage sur paniers et évaporateur.
- (2) Ce taux sera payé au PIP-8 (Tuyauteur) qui réussit le test de brasage à haute pression, tout en demeurant qualifié pour le temps consacré aux travaux suivants de brasage :
- tuyaux, soupapes et jauges soumis à une pression manométrique de 450 psi et plus.
- **
- (3) Ce taux sera payé au WOW-8 (Charpentier de marine) ou BOB-9 (Chaudronnier) qualifié pour le temps consacré aux travaux de soupentier ou de plaquiste.
- (4) Ce taux sera payé aux employés du Groupe 4, Rémunération, qui réussissent le test de technicien de compteur Bailey.
- (5) Ce taux sera payé au EEW-10 (Électricien de marine) qui réussit le test d'électrotechnicien.
- (6) Ce taux sera payé au EEW-10 (R) (Réparateur électronique) qui réussit le test d'électronicien.

- (7) Toutes les périodes représentent neuf cents (900) heures travaillées. Un apprenti faisant partie de l'unité de négociation avant la signature de la convention collective demeurera dans ce groupe salarial et continuera de progresser selon les périodes d'augmentation d'échelon jusqu'à la fin de sa période d'apprentissage.
- (8) Toutes les périodes représentent neuf cents (900) heures travaillées. Un apprenti qui se joint à l'unité de négociation après la signature de la convention collective suivra ce groupe salarial.
- (9) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés d'après ces échelles de taux, autres que les employés à temps partiel, est de douze (12) mois.
- (10) La politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'employeur doit être élargie afin d'y inclure les employés à temps partiel dont la durée de travail prévue à l'horaire, sur une base annuelle, est en moyenne de vingt (20) heures ou plus mais de moins de quarante (40) heures par semaine. La période d'augmentation d'échelon de rémunération, en mois, pour les employés dont il est question dans la présente note sur la rémunération, se détermine d'après la formule suivante :
- $$12 \times (40 / \text{Moyenne hebdomadaire des heures prévues à l'horaire})$$
- mais lorsque la période calculée au moyen de cette formule n'est pas un multiple de trois (3), elle est portée au multiple de trois (3) immédiatement supérieur.
- **
- (11) L'employé appartenant à une unité de négociation le 30 septembre 2000, qui est nommé ou déployé à un poste au-dessus du Groupe 1, Rémunération, à la date de signature de la convention collective recevra en paiement une somme forfaitaire dont la valeur nominale sera de 1 300 \$ à la place de l'augmentation économique pour la période allant du 1^{er} octobre 2000 au 30 septembre 2001.

**

- (12) L'employé appartenant à une unité de négociation le 30 septembre 2001, qui est nommé ou déployé à un poste au-dessus du Groupe 1, Rémunération, recevra en paiement une somme forfaitaire dont la valeur nominale sera de 1 200 \$ à la place de l'augmentation économique pour la période allant du 1^{er} octobre 2001 au 30 septembre 2002.

**

- (13) L'employé appartenant à l'unité de négociation le 30 septembre 2002, qui est nommé ou déployé à un poste au-dessus du Groupe 1, Rémunération, recevra en paiement une somme forfaitaire dont la valeur nominale sera de 1 100 \$ à la place de l'augmentation économique pour la période allant du 1^{er} octobre 2002 au 30 septembre 2003.

APPENDICE « B »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
Généralités	73
Partie I Rôles et responsabilités	79
Partie II Avis officiel	88
Partie III Réinstallation d'une unité de travail	89
Partie IV Recyclage	90
Partie V Protection salariale.....	92
Partie VI Options offertes aux employé-e-s	93
Partie VII Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution.....	100
Annexe « A » - Énoncé des principes régissant la pension	109
Annexe « B »	110

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s, À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (*deputy head*) – A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Avis de mise en disponibilité (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (*alternative delivery initiative*) – Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de la fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Échange de postes (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il ou elle relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé-e optant (*opting employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 90 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

Employé-e touché (*affected employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Fonction publique (*Public Service*) – Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé-e excédentaire qui

reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

Indemnité d'études (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe B.

Ministère d'accueil (*appointing department*) – Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après un recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère d'attache (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

Priorité d'employé-e excédentaire (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (*lay-off priority*) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou de l'alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter du licenciement.

Priorité de réintégration (*reinstatement priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

Recyclage (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

Réinstallation (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (*surplus status*) – Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut de employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système d'administration des priorités (*priority administration system*) – Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre des employé-e-s placés sans recyclage; le nombre des employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, les types et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Code canadien du travail, Partie I.

Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 29.

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 48.1 et 49.

Politique sur la mise en disponibilité dans les situations de diversification des modes de prestation des services, Manuel du Conseil du trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées au Conseil ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application du présent appendice au Groupe de gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la CFP.

La lettre doit indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

- b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner 90 jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères informent et consultent les représentants du Conseil de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants du Conseil le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé-e est apte à être nommé à un poste. S'il ou elle ne l'est pas, il informe l'employé-e et le Conseil de sa recommandation et fait parvenir à l'employé-e-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé-e qu'il ou elle peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé-e.

1.1.13 Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.14 Les ministères informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « B » sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention s'applique.

1.1.15 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.16 Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.17 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.18 Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.19 Les ministères d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.20 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

- b) qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.21 Le ministère d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation.

1.1.22 Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.23 Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.24 Pour la période de priorité d'excédentaire, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.25 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé-e.

1.1.26 Les ministères protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

1.1.28 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.29 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.30 Les ministères peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.31 Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

1.1.32 Les ministères donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

1.1.33 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il ou elle sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.34 Les ministères doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.35 Les ministères fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
- f) les droits et obligations de l'employé-e;

- g) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
 - h) les autres possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il ou elle a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
 - i) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
 - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
 - k) les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
 - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

1.1.36 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères d'accueil.

1.1.37 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.38 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties,
et
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La CFP fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employé-e-s, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La CFP fournit aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La CFP fournit directement au Conseil des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports au Conseil.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé-e ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé-e ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi le Conseil de sa décision.

1.3.9 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant du Conseil, dans les cas où l'employé-e ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par le Conseil en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils ou elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d., les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard 90 jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.11, les ministères informent et consultent les représentants du Conseil de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise

et tout au long du processus. Ils communiqueront au Conseil le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de 96 heures avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

2.2.1 Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1 ci-dessus, et au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Direction de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant du Conseil. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à

l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

3.1.4 Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant;

ou

- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé/employée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé(e) se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
 - b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
 - c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
- et
- d) que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par la CFP est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé/employée. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 90 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 90 jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou qu'elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 90 jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 90 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

6.2 Échange de postes

6.2.1 Tous les ministères doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.2.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.2.3 Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de la fonction publique.

6.2.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

6.2.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.2.6 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.2.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent.

6.2.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

a)

- (i) une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 90 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
- (iii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.
- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire et l'Employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité,

ou

- b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité,

ou

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas huit mille dollars (8 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

- (i) choisit de démissionner de la fonction publique et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

6.3.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

6.3.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.3.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.3.5 L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

6.3.6 Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.

6.3.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.3.8 Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.3.9 L'administrateur général doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.3.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.3.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.4.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays;
ou
- b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
ou
- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique :

- a) sont réinstallées ailleurs,

et

- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs ,

et

- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;

et

- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.4.9 Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du Conseil de représenter les employé-e-s au cours du processus de transition;
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

Uniquement à titre d'information pour les employés/employées

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 11(10) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)(g,1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de Diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis au Conseil de leur intention.

L'avis au Conseil comprendra :

- a) le programme à l'étude,
- b) la raison de la DMPS,
- et
- c) le genre d'approche anticipée (c.-à-d., transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et du Conseil. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. **Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. **Transfert à des employeurs actuels**

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a) **Catégorie 1 (maintien intégral)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- (i.ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés/employées exclu(e)s ou

non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifie,

- (ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- (ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;

- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
 - (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
 - (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
 - (vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.
- c) Catégorie 3 (maintien moindre)
- Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider s'ils ou elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* (RCEFP) s'appliqueront aux employé-e-s qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans la fonction publique et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi satisfaisant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites,
- b) les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral,
- c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1,
ou
- d) que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans la fonction publique prend fin.

Annexe « A » - Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'Employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.

Annexe « B »

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

****LETTRE D'ACCORD (01-1)**

Monsieur Hugh Price
Président national
Conseil des métiers et du
travail des chantiers maritimes
du gouvernement fédéral (Esquimalt)
Case postale 1779
Victoria (C.-B.)
V8W 2Y3

**Objet : Groupe de la réparation des navires
(Horaire variable)**

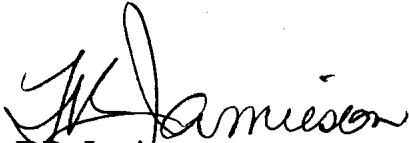
Monsieur,

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

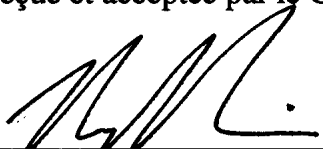
Il est convenu que l'horaire variable peut être adopté avec le consentement mutuel des parties.

La présente lettre d'accord expirera le 30 septembre 2003.

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


F.R. Jamieson
Négociateur
Division des relations de travail

Reçue et acceptée par le Conseil



Hugh Price

****LETTRE D'ACCORD (01-2)**

Monsieur Hugh Price
Président national
Conseil des métiers et du travail des
chantiers maritimes du gouvernement
fédéral (Esquimalt)
Case postale 1779
Victoria (C.-B.)
V8W 2Y3

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

Monsieur,

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

Il est entendu et convenu par les parties que, pendant la durée de la convention collective qui expirera le 30 septembre 2003, les notes 1 et 2 de l'appendice « A » de ladite convention concernant les taux de rémunération des soudeurs (haute pression) et des tuyauteurs (haute pression) seront interprétées et appliquées comme suit :

1. QUALIFICATIONS

- (i) Les soudeurs ou les tuyauteurs désirant bénéficier de la prime différentielle doivent faire la preuve que leur compétence correspond aux normes établies pour le certificat de soudeur (MCA CB1A) ou aux normes de brasage (NAVSEA 0900-LP-001-7000) ou un certificat équivalent reconnu.
- (ii) L'examen aura lieu sous la supervision et sous la direction de l'entretien des entrepôts de la Flotte Cap Breton (EEE CB), l'examen radiographique ou l'essai d'arrachement des échantillons de soudure étant effectué par l'ERDP ou un autre centre reconnu.
- (iii) Pour maintenir leur qualification, les soudeurs (haute pression) doivent subir un nouvel examen tous les deux (2) ans. À l'occasion du premier examen de qualification (mais non pour les examens ultérieurs), ils


peuvent bénéficier d'un maximum de vingt (20) heures d'exercice et d'instruction, établies à la discrétion du superviseur. Les nouveaux employés titulaires d'un certificat (MCA CB1A) ou d'un certificat équivalent reconnu ne seront pas nécessairement exemptés des examens de qualification de l'EEF CB.

- (iv) Pour maintenir leur qualification, les tuyauteurs (haute pression) doivent subir une vérification des méthodes de travail pendant chaque période de trois (3) mois. À l'occasion du premier examen de qualification (mais non pour les examens ultérieurs), ils peuvent bénéficier d'un maximum de vingt (20) heures d'exercice et d'instruction, établies à la discrétion du superviseur.

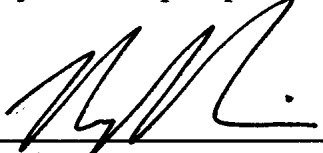
2. CHAMP D'APPLICATION

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

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


F.R. Jamieson
Négociateur
Division des relations de travail

Reçue et acceptée par le Conseil



Hugh Price

****LETTRE D'ACCORD (01-3)**

entre

**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
(ci-après appelé l'« Employeur »)**

et

**LE CONSEIL DES MÉTIERS ET DU TRAVAIL DES CHANTIERS
MARITIMES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL (ESQUIMALT)
(ci-après appelé « le Conseil »)**

**à l'égard des techniciens du contrôle des essais de tir et
des systèmes sous-marins du Centre d'expérimentation et
d'essais maritimes des Forces canadiennes de Nanoose membres du**

**GROUPE DE LA RÉPARATION DES NAVIRES
(tous les employés en poste sur la côte ouest)
dont la semaine de travail est variable**

PRINCIPE

L'employeur et le Conseil conviennent que, notwithstanding les dispositions de la convention collective du groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest), qui viendra à expiration le 30 septembre 2003, les conditions suivantes s'appliquent seulement aux techniciens du contrôle des essais de tir et des systèmes sous-marins employés au Centre d'expérimentation et d'essais maritimes des Forces canadiennes (CEEMFC) situé à Nanoose (Colombie-Britannique), qui travaillent selon une semaine variable.

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

GÉNÉRALITÉS

1. Conversion en heures

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

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

2. Congés

- a) Les congés seront accordés sur une base horaire et les heures débitées pour chaque jour de congé correspondront au nombre d'heures que l'employé aurait normalement dû travailler ce jour-là.
- B) Nonobstant le paragraphe 2a), la clause 13.02 (Congé de décès payé) et l'article 19 (Procédure de règlement des griefs), le terme « jour » a la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

3. Champ d'application

La direction locale du ministère de la Défense nationale et les représentants dûment autorisés du Conseil peuvent établir et arrêter conjointement un horaire de travail mutuellement acceptable comprenant un nombre déterminé de jours de repos. La durée de travail établie pour une journée donnée, selon cet horaire de travail, peut dépasser huit (8) heures par jour. L'heure du début et de la fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos sont déterminées selon les nécessités du service du CEEMFC et les heures de travail quotidiennes sont consécutives.

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

APPLICATION PARTICULIÈRE

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

1. Article 2 – Interprétation et définitions

La clause (2.01f) – « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

2. Article 10 – Congés annuels payés

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

Congés au moment de la cessation d'emploi

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

3. Article 11 – Jours fériés désignés payés

Les clauses 11.03, 11.04 et 11.05 ne s'appliquent pas et sont remplacées par la suivante :

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

- b) lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail à l'horaire, l'employé touche en sus de huit (8) heures de rémunération au tarif des heures normales à titre de rémunération du jour férié, une rémunération à tarif double (2) pour toutes les heures de travail à l'horaire effectuées, et une rémunération à tarif triple (3) pour toutes les heures effectuées en sus de la durée de travail prévue. Toutes les heures de travail prévues à l'horaire comptent dans le calcul de la semaine de travail de l'employé. L'employé qui travaille pendant un poste de dix heures a droit à vingt-huit (28) heures de rémunération dont dix (10) heures figureront dans son chèque de paye normal comme faisant partie de sa semaine de travail de quarante (40) heures.

4. Article 15 – Durée du travail et heures supplémentaires

Les clauses 15.01, 15.02, 15.03, 15.05, 15.06, 15.07 et 15.09 de la convention collective ne s'appliquent pas et sont remplacées par les suivantes :

Durée du travail

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

Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve de la clause 15.11, les heures supplémentaires sont rémunérées aux taux suivants :

- a) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de l'horaire de travail journalier de l'employé et pour toutes les heures effectuées un jour de repos à l'horaire;
- b) à tarif triple (3) pour chaque heure supplémentaire effectuée après seize (16) heures de travail effectuées au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures et pour toutes les heures effectuées par l'employé rappelé au travail avant l'expiration de la période de repos de dix (10) heures dont il est question à la clause 15.10.

DURÉE DE VALIDITÉ

La présente lettre d'accord entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et viendra à expiration le 30 septembre 2003.

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

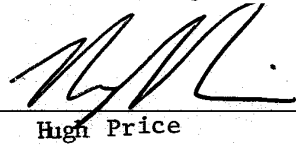
SIGNÉE À VICTORIA, le 18^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

LE CONSEIL DES MÉTIERS ET
DU TRAVAIL DES CHANTIERS
MARITIMES DU
GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
(ESQUIMALT)



F.R. Jamieson



Hugh Price

****LETTRE D'ACCORD (01-4)**

entre

**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
(ci-après appelé « l'employeur »)**

et

**LE CONSEIL DES MÉTIERS ET DU TRAVAIL DES CHANTIERS
MARITIMES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL (ESQUIMALT)
(ci-après appelé « le Conseil »)**

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

**GRUPE DE LA RÉPARATION DES NAVIRES
(tous les employés en poste sur la côte ouest)**

1. PRINCIPE

L'employeur et le Conseil conviennent que, nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe de la réparation des navires (tous les employés en poste sur la côte ouest), qui viendra à expiration le 30 septembre 2003, les conditions suivantes s'appliquent seulement aux employés de l'EEF CB qui travaillent pendant le premier poste (nuit) et le troisième poste (soir).

2. CONGÉS

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

Nonobstant le paragraphe suivant, dans l'application de la clause 13.02 (Congé de décès payé) et de l'article 19 (Procédure de règlement des griefs), le terme « jour » a la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

3. APPLICATION PARTICULIÈRE

Les dispositions suivantes sont administrées comme suit :

a) Article 2 – Interprétation et définitions

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

b) Article 11 – Jours fériés désignés payés

La clause 11.05 ne s'applique pas et est remplacée par la suivante

- (i) lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos,
 - et
 - (A) si l'employé ne travaille pas le jour férié, il touche huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales comme rémunération du jour férié;
 - (B) si l'employé travaille, il est rémunéré, en sus de ce qui est prévu en (A) ci-dessus, à taux double pour chaque heure de travail effectuée en sus de sept heures et demie (7 1/2) et à tarif triple pour les heures effectuées par la suite.
- (ii) lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail à l'horaire, l'employé touche en sus de huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales à titre de rémunération du jour férié, une rémunération à tarif double (2) pour toutes les heures de travail à l'horaire effectuées, et une rémunération à tarif triple (3) pour toutes les heures effectuées en sus de la durée de travail prévue à son horaire.

c) Article 15 – Durée du travail et heures supplémentaires

Il est entendu que, en ce qui concerne la clause 15.01, la durée du travail sera considérée comme étant de quarante (40) heures par semaine et de huit (8) heures par jour.

d) Article 24 – Prime de poste

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

- pendant le troisième poste (soir)

$$17,50 \$ \times 1/15 = 1,17 \*$

$$1,17 \$ \times 7,5 \text{ heures} = 8,78 \*$

- pendant le premier poste (nuit)

$$17,50 \$ \times 1/5 = 3,50 \*$

$$3,50 \$ \times 7,5 \text{ heures} = 26,25 \*$

* arrondi au cent le plus rapproché.


DURÉE DE VALIDITÉ

La présente lettre d'accord entre en vigueur à la date de signature de la convention collective et viendra à expiration le 30 septembre 2003.

SIGNÉE À VICTORIA, le 18^e jour du mois de décembre 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

LE CONSEIL DES MÉTIERS ET
DU TRAVAIL DES CHANTIERS
MARITIMES DU
GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
(ESQUIMALT)



F.R. Jamieson



Hugh Price

****LETTRE D'ACCORD (01-5)**

Monsieur Hugh Price
Président national
Conseil des métiers et du
travail du chantier maritime
du gouvernement fédéral – Esquimalt
Case postale 1779
Victoria (C.-B.)
V8W 2Y3

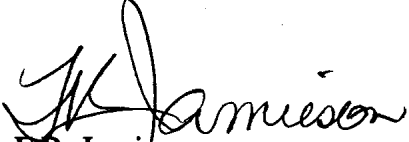
**Objet : Groupe de la réparation des navires
(tous les employés en poste sur la côte ouest)**

Monsieur,

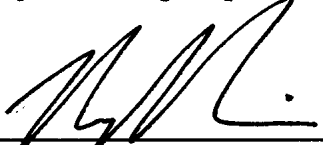
La présente lettre donne effet à l'entente conclue au nom du Groupe de la réparation des navires par rapport à la clause 17.03a) de l'article sur les déplacements.

Pour la durée de la convention collective, c'est-à-dire jusqu'au 30 septembre 2003, lorsqu'un employé affecté au deuxième poste (le jour) est tenu par l'employeur de se déplacer pendant des jours ouvrables (les jours allant du lundi au vendredi pendant lesquels l'employé voyage et ne travaille pas) entre minuit et 08 h 00, on entendra par « jour » (clause 2.01g), dans cette situation seulement, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 08 h 00.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.


F.R. Jamieson
Négociateur
Division des relations de travail

Reçue et acceptée par le Conseil



Hugh Price

****LETTRE D'ACCORD (01-6)**

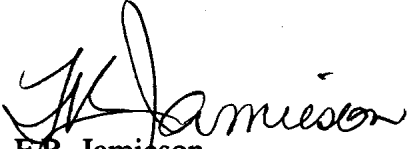
Monsieur Hugh Price
Président national
Conseil des métiers et du
travail des chantiers maritimes
du gouvernement fédéral (Esquimalt)
Case postale 1779
Victoria (C.-B.)
V8W 2Y3

Objet : Conversion à la norme générale de classification

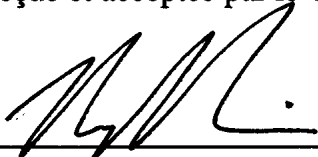
Monsieur,

La présente lettre a pour objet de confirmer notre entretien du 25 janvier 2001 au cours duquel il a été convenu que l'une ou l'autre partie pourra demander de reprendre les négociations pendant la durée de la convention collective du groupe de la réparation des navires (côte ouest), qui viendra à expiration le 30 septembre 2003, afin de permettre la mise en oeuvre de la Norme générale de classification.

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


F.R. Jamieson
Négociateur
Division des relations de travail

Reçue et acceptée par le Conseil



Hugh Price

****LETTRE D'ACCORD (01-07)**

Monsieur Hugh Price
Président national
Conseil des métiers et du
travail des chantiers maritimes
du gouvernement fédéral (Esquimalt)
Case postale 1779
Victoria (C.-B.)
V8W 2Y3

Objet : Responsabilité afférente à un véhicule

Monsieur,

La présente confirme que l'employeur, sous réserve de la présente lettre, doit renoncer à sa demande de remboursement, par tout employé-e membre de l'unité de négociation, du montant des dommages qu'il a payé à un tiers au titre d'une blessure corporelle, de la mort ou du préjudice à la propriété qu'a causé un accident impliquant un véhicule à moteur appartenant à l'employeur ou loué par lui, qui était conduit par l'employé-e durant l'exercice normal de ses fonctions.

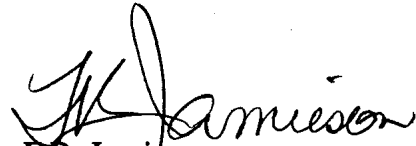
L'employeur convient de dégager un employé-e membre de l'unité de négociation de toute obligation qu'un tribunal compétent impose à ce dernier, de payer une somme au titre de tout dommage consistant en une blessure corporelle, un décès ou un préjudice à la propriété que subit un tiers et qui est causé par un accident survenant au moment où ledit employé-e conduit un véhicule à moteur, appartenant à l'employeur ou loué par lui, dans l'exercice normal de ses fonctions. Aucun employé-e membre de l'unité de négociation n'est admissible à une telle protection à moins qu'il n'ait, avant que ne survienne un accident, rédigé et remis à l'employeur un document écrit dont ce dernier juge la forme acceptable, et qui a pour effet :

1. de constituer et nommer l'employeur comme avocat irrévocable pouvant se présenter et plaider devant tout tribunal compétent qui a à juger d'une plainte portée contre ledit employeur au titre de dommages allégués résultant d'un tel accident, et
2. d'autoriser l'employeur à mener toutes les négociations portant sur ces dommages et à effectuer tout règlement de l'indemnité devant être versée.

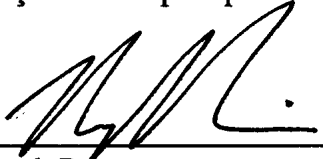
Aucune des dispositions décrites dans la présente ne s'applique lorsque l'accident s'est produit pendant que l'employé-e conduisait un véhicule, appartenant à l'employeur ou loué par lui, en dehors du cadre de ses fonctions.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 30 septembre 2003.

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


F.R. Jamieson
Négociateur
Division des relations de travail

Reçue et acceptée par le Conseil



Hugh Price

****LETTRE D'ACCORD (01-08)**

Monsieur Hugh Price
Président national
Conseil des métiers et du
travail des chantiers maritimes
du gouvernement fédéral (Esquimalt)
Case postale 1779
Victoria (C.-B.)
V8W 2Y3

**Objet : Groupe de la réparation des navires
(Polyvalence de l'effectif)**

Référence : Entente sur la polyvalence de l'effectif.

Monsieur,


La présente lettre fait suite aux discussions tenues par les parties au sujet de la polyvalence de l'effectif.

Les deux parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'optimiser l'emploi de l'effectif actuel et qu'il est souhaitable d'accroître la polyvalence professionnelle afin d'assurer l'efficacité de la production et de réduire le temps d'inactivité.

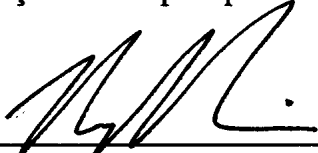
Il est convenu que les parties concernées se consulteront afin de définir les conditions dans lesquelles il y aurait lieu de faire preuve de souplesse dans l'attribution des tâches à des travailleurs exerçant des métiers qui sont différents mais exigent des compétences similaires, et de chercher des occasions d'accroître ainsi la polyvalence des travailleurs, afin d'optimiser la productivité. Les parties reconnaissent, en outre, que cette consultation pourrait donner lieu à la réouverture de la convention collective, sous réserve des dispositions de l'article 22.01.

La présente lettre d'accord expirera le 30 septembre 2003.

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


F.R. Jamieson
Négociateur
Division des relations de travail

Reçue et acceptée par le Conseil



Hugh Price