

**AFFAIRE CONCERNANT**  
**LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL**  
**et une demande d'arbitrage entre**  
**l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral,**  
**l'agent négociateur,**  
**et le Conseil du Trésor, l'employeur,**  
**relativement à l'unité de négociation composée du groupe Réparation des navires**  
**(chefs d'équipe)**

**Devant :** William Kaplan, président,  
J.D. Sharp, personne nommée par le Conseil du Trésor,  
Steven Barrett, personne nommée par l'agent négociateur

**Pour l'agent négociateur :** Ronald Pink, c.r.  
Sophie Pineau, Pink Larkin Barristers &  
Solicitors

**Pour l'employeur :** Marc Bernard, Conseil du Trésor

---

Affaire entendue à Halifax, en Nouvelle-Écosse, le 18 mars 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

## I. Introduction

[1] Cet arbitrage a été convoqué pour régler les questions de négociation collective en suspens entre l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (chefs d'équipe ou SR-C) et le Conseil du Trésor. L'unité de négociation compte environ 58 employés. Les chefs d'équipe sont employés par le ministère de la Défense nationale et travaillent à l'Installation de maintenance de la Flotte Cape Scott, à Halifax, et au Dépôt de munitions des Forces canadiennes, à Bedford.

[2] Les chefs d'équipe – qui gèrent les métiers – sont essentiels à la défense et à la sécurité du Canada. Pour une personne, les chefs d'équipe détiennent des autorisations de sécurité de haut niveau de l'OTAN et sont chargés d'assurer la sécurité de la Marine en mer. Ils planifient et organisent les travaux de réparation navale sur les frégates, les destroyers, les sous-marins, les patrouilleurs côtiers et les navires de ravitaillement, ainsi que leurs systèmes complexes d'armes, de sonars et de radars. Les chefs d'équipe sont responsables de la sécurité au travail, entre autres tâches et responsabilités importantes. Ils sont hautement qualifiés et arrivent au poste de chef d'équipe avec une vaste expérience (généralement entre 15 et 25 ans en tant que personne de métier ou technicien dans un atelier de production). Bref, les chefs d'équipe apportent une contribution indispensable à la défense du Canada en assurant la disponibilité opérationnelle de la Marine. Les chefs d'équipe travaillent dans l'intérêt national au profit de la population du Canada et de nos alliés.

## II. Contexte

[3] La convention collective précédente a expiré le 31 mars 2022. Les parties ont entamé des négociations entre novembre 2023 et avril 2024. Malheureusement, elles n'ont pas réussi à s'entendre; l'impasse a été déclarée, et ce conseil d'arbitrage a ensuite été convoqué de façon consensuelle et les questions en suspens ont été soumises à une audience à Halifax le 19 mars 2025. Les deux parties ont déposé des mémoires détaillés à l'avance.

[4] En examinant les questions en suspens – tant les propositions des chefs d'équipe que celles du Conseil du Trésor – le conseil d'arbitrage a examiné attentivement les critères législatifs énoncés à l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ainsi que les critères normatifs qui sont généralement appliqués, notamment la reproduction de la libre négociation collective. Dans le présent cas, cela signifiait qu'il fallait tenir compte des résultats des

négociations dans l'administration publique centrale. Nous avons également prêté une attention particulière à la décision rendue par un conseil d'arbitrage identique à celui-ci dans Réparation de Navires Est. Il sera évident que nous maintenons la différence historique avec SR-E. Les éléments convenus dans la négociation collective doivent être inclus dans la convention collective réglée par la présente décision. Toute proposition des chefs d'équipe ou de l'employeur qui n'est pas spécifiquement traitée dans la présente décision est réputée rejetée.

### **III. Décision**

[5] Comme l'ont convenu les parties, quatre ans avec une date d'expiration au 31 mars 2026.

#### **A. Salaires**

Indemnité unique liée à l'exercice des fonctions régulières : 2 500 \$. Cette indemnité unique ouvre droit à pension et sera versée aux titulaires de postes au sein du groupe SR-C à la date de la décision arbitrale pour l'exercice de leurs fonctions et obligations régulières associées à leurs postes.

À compter du 1er avril 2022 : Augmentation des taux de rémunération : 3,50 %  
À compter du 1er avril 2022 : Rajustement aux lignes salariales : rajustement aux lignes salariales de 1,25 %  
À compter du 1er avril 2023 : Augmentation des taux de rémunération : 3,00 %  
À compter du 1er avril 2023 : Rajustement aux lignes salariales : 0,50 %  
À compter du 1er avril 2024 : Augmentation des taux de rémunération : 2,00 %  
À compter du 1er avril 2024 : Rajustement salarial de 0,25 %  
À compter du 1er avril 2025 : Remis aux parties. Conseil d'arbitrage saisi.

#### **1. Échelon 1**

[6] Vingt-cinq cents (0,25 \$) pour les employés à l'échelon 4 maximum à compter de la date d'entrée en vigueur de la décision.

#### **B. Congés**

##### **2. Clause 13.15 seulement (congé 699)**

Ajouter : ce congé ne doit pas être refusé sans motif valable.

a. À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles précisées dans la présente convention. Ce congé ne peut être refusé sans motif valable.

Ajouter : Trois jours de congé payé en cas de mortinaissance.

Ajouter : Un jour de congé payé pour les tantes et les oncles en vertu des dispositions relatives au congé de deuil.

Ajouter : Ajouter l'incapacité et la mise à pied (conformément à la décision de SR-E)

Ajouter : Congé payé pour obligations familiales : prolongation pour visiter un membre de la famille en fin de vie.

Ajouter : Congé payé pour obligations familiales : passer de 8 à 16 heures pour assister à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste, un professionnel de la finance ou autre.

Nouveau : Deux jours de congé payé pour pratiques autochtones traditionnelles.

Nouveau : Trois jours de congé non payé pour pratiques autochtones traditionnelles.

### **C. Indemnités de repas pendant les heures supplémentaires**

Ajouter : d. L'indemnité de repas prévue par la présente clause ne s'applique pas à l'employé qui a obtenu l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires à son domicile.

### **D. Déplacement**

[7] Il s'agit d'une question très complexe qui nécessite une discussion plus approfondie. La proposition de l'Association des chefs d'équipe a été renvoyée aux parties. Conseil d'arbitrage saisi.

### **E. Certificat médical**

[8] Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé sera indemnisé pour le coût du certificat, avec une limite de 35 \$, sur présentation d'une preuve acceptable, pour des périodes d'absence de trois jours consécutifs ou moins.

### **F. Essais en mer**

Ajouter :

#### *Service en mer à bord d'un navire de surface*

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

Pour les douze (12) premières heures ou moins passées à bord, au taux de rémunération applicable;

Pour toutes les heures passées à bord en sus de douze (12) heures, au taux de rémunération applicable pour toutes les heures de travail et au taux de rémunération normal pour toutes les heures non travaillées. Aux fins du présent paragraphe, l'employé est censé travailler si il ou elle remplit effectivement les fonctions de son poste ou aide à les remplir, ou si il ou elle a reçu des instructions expresses d'être disponible pour travailler au lieu précis où le travail est exécuté.

*Remarque*

Cet élément est fourni à la condition que l'Association retire tous les griefs actuels sur cette question et que ces griefs soient payés comme si ce libellé était en vigueur à l'époque pour tous les griefs en suspens actuels sur cette question.

#### **IV. Protocole de mise en œuvre de la convention collective**

[9] Proposition de l'employeur accordée.

#### **V. Conclusion**

[10] À la demande des parties, nous demeurons saisis de la mise en œuvre de notre décision.

Le 22 avril 2025.

Traduction de la CRTESPF

« *William Kaplan* »

---

William Kaplan, président du conseil d'arbitrage

« *J.D. Sharp* »

---

J.D. Sharp, personne nommée par le Conseil du Trésor

« *Steven Barrett* »

---

Steven Barrett, personne nommée par l'agent négociateur