



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association du groupe de la navigation aérienne

Groupe : Navigation aérienne
(tous les employés)

CODE : 401/99

Date d'expiration : le 25 janvier 2001

Canada

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association du groupe de la navigation aérienne

Groupe : Navigation aérienne
(tous les employés)

CODE : 401/99

Date d'expiration : le 25 janvier 2001

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 1999

N° de catalogue BT 42-401/2001
ISBN 0-660-61137-6

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>

L'Association du groupe de la
navigation aérienne
Pièce 330, Édifice National
130, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1P 6E2



ADDENDA

Veillez incorporer la correction suivante (soulignée) à la convention collective de la navigation aérienne qui expire le 25 janvier 2001.

**

19.02 Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires pendant son jour normal de repos, il est rémunéré selon les modalités suivantes:

- (a) à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) effectuées;

et
- (b) à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées ensuite au cours de toutes périodes de travail accolées;
- (c) sauf, lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de travailler pendant au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, il est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure effectuée le deuxième jour de repos et chaque jour de repos suivant.

L'expression deuxième jour de repos ou jour de repos suivant désigne le deuxième jour de repos ou le jour de repos suivant d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	CHAMP D'APPLICATION.....	3
4	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION.....	4
5	SÛRETÉ DE L'ÉTAT	4
6	TEXTES OFFICIELS	4
7	CONFLIT ENTRE LES LOIS ET LA CONVENTION COLLECTIVE	4
**8	RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
9	DROITS DE LA DIRECTION	5
10	DROITS DES EMPLOYÉS	5
**11	NOMINATION DES REPRÉSENTANTS	5
12	TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX REPRÉSENTANTS.....	6
**13	ACCÈS.....	6
14	INFORMATION.....	7
15	PANNEAUX D'AFFICHAGE	7
**16	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT	7
17	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	11

**18	DURÉE DU TRAVAIL	12
**19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
**20	TEMPS DE DÉPLACEMENT	16
**21	ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION	17
**22	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	19
**23	CONGÉS ANNUELS	21
24	CONGÉS DE MALADIE	26
**25	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	27
26	DISCRIMINATION	44
**27	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	44
**28	INDEMNITÉ DE DÉPART	45
29	APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ	47
**30	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	47
31	IMMUNISATION	47
32	PUBLICATIONS	48
33	ALLOCATION D'ÉTABLISSEMENT DU CALENDRIER DES AFFECTATIONS	48
34	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	48
**35	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	49
**36	CONSULTATION MIXTE	53
37	SOUS-TRAITANCE	54

38	GRÈVES ILLÉGALES.....	54
39	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	55
40	PERTE DE LICENCE.....	55
41	DROITS DE LICENCE ET FRAIS MÉDICAUX.....	55
42	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	56
**43	RAPPEL AU TRAVAIL.....	56
**44	DISPONIBILITÉ	57
**45	INDEMNITÉ POUR FONCTIONS À BORD D'UN NAVIRE OU EN MISSION SPÉCIALE	58
**46	INDEMNITÉ DE FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES	59
47	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	60
**48	AIDE JURIDIQUE	60
**49	DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	60
	**APPENDICE « A »	62
	AO - GROUPE: NAVIGATION AÉRIENNE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	62
	LETTRE D'ACCORD (99-1)	66
	LETTRE D'ACCORD (99-2)	68

**LETTRE D'ACCORD (99-3)	69
**LETTRE D'ACCORD (99-4)	70

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

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'Employeur, les employés et le Syndicat, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

a) « **Syndicat** » désigne l'Association du groupe de la navigation aérienne;

**

b) « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe de la navigation aérienne décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le quatorzième (14^e) jour de novembre 1984 et amendé le 5 mai 1999;

**

c) « **inspecteur d'aviation civile** » désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des inspecteurs d'aviation civile, groupe de la navigation aérienne;

d) « **emploi continu** » s'entend dans le même sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique de l'Employeur*;

- e) 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;
- f) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
- g) « **jour de repos** », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en autorisation d'absence;
- h) « **tarif double** » désigne le taux de rémunération ou horaire multiplié par deux;
- i) « **employé** » désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation;
- **
- j) « **pilote ingénieur d'essai** » désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des pilotes ingénieurs d'essai, groupe de la navigation aérienne;
- k) « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
- l) « **zone d'affectation** » s'entend dans le sens donné à cette expression dans les Directives du Conseil du Trésor sur les voyages;
- **
- m) « **pilote d'hélicoptère** » désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des pilotes d'hélicoptères et surveillants, groupe de la navigation aérienne;
- n) « **jour férié** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
- o) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé divisé par sept et demi (7 1/2);

- p) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou de la discontinuation d'une fonction;
- q) « **congé** » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé pendant ses heures de travail normales ou régulières;
- r) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au Syndicat et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- s) « **tarif et demi** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 1/2);

et
- t) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an de l'employé divisé par 52,176.

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 qui leur est donné dans cette loi,

et
- 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

CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat, aux employés et à l'Employeur.

3.02 Dans la présente convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

ARTICLE 4
INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

4.01 En cas de différend sur l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, il est convenu entre les parties de porter le différend devant elles, en premier lieu, et de se réunir dans un délai raisonnable afin de rechercher une solution au problème posé.

ARTICLE 5
SÛRETÉ DE L'ÉTAT

5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le gouvernement du Canada ou pour son compte dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout état allié ou associé du Canada.

ARTICLE 6
TEXTES OFFICIELS

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

ARTICLE 7
CONFLIT ENTRE LES LOIS ET LA CONVENTION COLLECTIVE

7.01 Advenant qu'une loi actuellement en vigueur ou adoptée pendant la durée de la présente convention rende nulle et non avenue une disposition quelconque du présent texte, les dispositions restantes demeurent en vigueur pour la durée de la convention.

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE SYNDICALE

**

8.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent de négociation unique de tous les employés visés au certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le quatorzième (14^e) jour de novembre 1984 et amendé le 5 mai 1999 qui couvre tout le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe de la navigation aérienne.

8.02 L'Employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit du Syndicat, et l'Employeur et le Syndicat conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 9

DROITS DE LA DIRECTION

9.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve tous les droits, fonctions, attributions et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués, ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 10

DROITS DES EMPLOYÉS

10.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

****ARTICLE 11**

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

11.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

11.02 Le Syndicat et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les différends sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

11.03 Le Syndicat communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 11.02.

ARTICLE 12

TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX REPRÉSENTANTS

12.01 Tout représentant doit obtenir l'autorisation de son surveillant hiérarchique avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues employés, sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale pour discuter des plaintes ou des problèmes qui se rattachent directement à l'emploi et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Le représentant doit se présenter à son surveillant, ou son remplaçant désigné, avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

ARTICLE 13

ACCÈS

13.01 L'Employeur accorde aux employés permanents du Syndicat la permission d'entrer dans sa propriété en vue d'avoir une entrevue avec un adhérent du Syndicat.

**

13.02 Il faudra que cette permission de tenir une telle réunion s'obtienne chaque fois du représentant des relations de travail désigné par l'Employeur et que ces réunions ne gênent ni les opérations du ministère ni celles de la section intéressée.

ARTICLE 14

INFORMATION

14.01 L'Employeur convient de communiquer trimestriellement au Syndicat le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé.

14.02 L'Employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective.

ARTICLE 15

PANNEAUX D'AFFICHAGE

15.01 L'Employeur réserve de l'espace sur des panneaux d'affichage, à l'usage du Syndicat, dans des lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et le Syndicat, à la condition que l'usage de tels panneaux par le Syndicat soit restreint à l'affichage d'informations concernant les affaires syndicales, les réunions, les activités sociales et les rapports des divers comités du Syndicat et ne renferme rien qui soit contraire aux intérêts de l'Employeur. Des exemplaires des informations destinées à l'affichage doivent être communiqués au chef du ministère intéressé. L'Employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts. L'Employeur met à la disposition du Syndicat des locaux déterminés dans sa propriété pour lui permettre d'y placer des quantités raisonnables de sa documentation.

ARTICLE 16

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT

**

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

- (1) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 20 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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

- a) à tout employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
 - b) à tout employé qui intervient au nom d'un employé ayant déposé une plainte ou en celui du Syndicat dans une cause de plainte.
- (2) Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

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

- a) à tout employé qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
et
 - b) à tout employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.
- (3) Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde :

- a) un congé payé à tout employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,
et
- b) lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, un congé non payé à tout employé cité comme témoin par un autre employé ou par le Syndicat.

16.02 Séances de la commission d'arbitrage et du bureau de conciliation

- (1) Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui représente le Syndicat devant une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

(2) Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde un congé payé à tout employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou par un bureau de conciliation et, lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, un congé non payé à tout employé cité comme témoin par le Syndicat.

**

16.03 Arbitrage des griefs

(1) Employé constitué partie

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à tout employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.

(2) Employé qui fait fonction de représentant

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé payé au représentant d'un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.

(3) Employé cité comme témoin

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un témoin cité par un employé qui est constitué partie dans une cause d'arbitrage.

16.04 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

(1) Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde à tout employé :

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la zone d'affectation d'un tel employé;

et

- b) lorsqu'un employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la zone d'affectation d'un tel employé.

(2) L'employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur en tenant compte des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, accorde un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation et un congé non payé, lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la zone d'affectation d'un tel employé.

(3) Étude des griefs

Lorsqu'un employé a demandé au Syndicat de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé mandaté par le Syndicat désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et le représentant de l'employé bénéficiaire, lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et confirmées par écrit le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin lorsque la discussion a lieu dans la zone d'affectation d'un tel employé et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de la zone d'affectation d'un tel employé.

16.05 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à tout employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom du Syndicat.

16.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

16.07 Réunions entre le Syndicat et la direction

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction au nom du Syndicat.

16.08 Réunions du conseil du groupe, du conseil exécutif du Syndicat, et congrès du Syndicat

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du Conseil du groupe et du Conseil exécutif du Syndicat ainsi qu'aux congrès du Syndicat.

16.09 Cours de formation pour représentants

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom du Syndicat pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

16.10 Détermination de la nature du congé

Lorsque la nature du congé demandé ne peut pas être déterminée avant que la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou un arbitre n'ait rendu une décision, un congé non payé est accordé dans l'attente d'une décision définitive sur la nature appropriée du congé.

ARTICLE 17**PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

17.01 À titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales.

17.02 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit de la déduction mensuelle autorisée à retenir pour chaque employé visé au paragraphe 17.01.

17.03 Aux fins de l'application du paragraphe 17.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé, applicables à chaque mois, se font à partir du premier mois complet d'emploi ou d'appartenance au Syndicat dans la mesure où il existe une rémunération. Si à l'égard d'un mois donné, la rémunération existante n'est pas suffisante pour permettre que les retenues se fassent, l'Employeur n'est pas obligé de faire ces déductions sur les payes subséquentes.

17.04 Tout employé qui prouve à l'Employeur, sous la forme d'une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'une association religieuse dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à une association de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article.

17.05 Aucune association d'employés au sens de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, autre que le Syndicat, 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.

17.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 17.01 sont versés par chèque au Syndicat dans un délai raisonnable suivant la date de déduction et sont accompagnés de détails qui identifient chaque employé et les déductions faites en son nom.

17.07 L'Employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé selon lequel des retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

17.08 Le Syndicat convient de tenir indemne l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 18

DURÉE DU TRAVAIL

18.01 La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et la journée normale de travail est de sept heures et demie (7 1/2). L'Employeur peut faire varier ces durées pour faire face aux conditions changeantes du service, pourvu que le total annuel des heures égale le total qui serait obtenu sans variations.

À la demande de l'employé, l'Employeur peut faire varier les heures quotidiennes de travail pour établir la semaine de travail comprimée.

18.02 La semaine de travail :

a) d'un inspecteur d'aviation civile ou d'un pilote ingénieur d'essai s'étend normalement du lundi au vendredi, et la journée de travail de cet employé, lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur, le permettent, est prévue entre sept (7 h 00) et dix-huit heures (18 h 00);

et

b)

(i) d'un pilote d'hélicoptère rattaché à une base terrestre est prévue à l'horaire au moins un (1) mois à l'avance et est normalement prévue à l'horaire sur la base de cinq (5) jours ouvrables et de deux (2) jours de repos consécutifs dans chaque semaine consécutive;

(ii) l'Employeur s'efforce d'aviser les pilotes d'hélicoptères affectés à des missions à bord d'un navire au moins deux (2) semaines à l'avance des dates et heures de départ du navire et des dates prévues de changement d'équipage, et le plus longtemps possible à l'avance de toute modification apportée à ces dates et à ces heures.

**

18.03 Les limites du temps de vol et du temps de service en vol des employés sont fixées par le Manuel des opérations de vol du ministère des Transports. Le temps de service en vol comprendra le temps de vol tel qu'il est défini dans la *Réglementation aérienne canadienne*, plus une heure et demie (1 1/2), et commencera lorsque l'employé se présente au travail.

18.04 Aux fins du présent article et de l'article 19, les conditions qui s'appliqueront aux inspecteurs d'aviation civile affectés à des fonctions d'inspection en vol consistant à faire l'inspection de transporteurs aériens, seront régies par les dispositions prévues dans la lettre d'intention conclue entre l'Employeur et le Syndicat.

18.05 Tous les employés soumettront des relevés de présence mensuels. Les périodes d'absence et les heures de travail supplémentaire y figureront.

**

18.06 Le temps de service en vol fait par un inspecteur d'aviation civile, à titre de membre d'équipage de conduite, après la fin d'une journée normale de travail, ou entièrement durant un jour de repos ou un jour férié désigné, comprendra le temps de vol, au sens de la *Réglementation aérienne canadienne*, plus une (1) heure pour les fonctions avant le vol et une demi-heure (1/2) pour les fonctions après le vol.

ARTICLE 19

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans le présent article, l'expression :

« **heures supplémentaires** » désigne, dans le cas d'un employé à plein temps, le travail autorisé effectué en sus de ses heures de travail normales à l'horaire.

**

19.01 Lorsque l'employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires un jour de travail à l'horaire, il est rémunéré selon les modalités suivantes :

a) à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure qu'il effectue en sus de trente-sept heures et demie (37 1/2) dans une semaine de travail donnée;

et

b) à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des sept heures et demie (7 1/2) effectuées à tarif et demi (1 1/2) au cours de toutes périodes de travail accolées.

**

19.02 Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires pendant son jour normal de repos, il est rémunéré selon les modalités suivantes :

a) à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure qu'il effectue;

et

- b) à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées ensuite au cours de toutes périodes de travail accolées;
- c) sauf lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de travailler pendant au moins deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, il est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure effectuée le deuxième jour de repos et chaque jour de repos suivant.

L'expression deuxième jour de repos ou jour de repos suivant désigne le deuxième jour de repos ou le jour de repos suivant d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

19.03 Aux fins des paragraphes 19.01 et 19.02, tous les calculs des heures supplémentaires sont fondés sur chaque demi-heure (1/2) complète de travail.

**

19.04

- a) Toutes les heures supplémentaires, les primes et les indemnités acquises en vertu de l'article 19, Heures supplémentaires, de l'article 20, Temps de déplacement, de l'article 22, Jours fériés désignés payés, de l'article 43, Rappel au travail, de l'article 45, Indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale et de l'article 44, Disponibilité, à l'exception d'une heure de rémunération prévue par l'alinéa 44b), sont accumulées comme congé compensateur au sous-groupe et au niveau auxquels elles sont acquises. Ce congé compensateur accumulé est conservé en réserve afin d'être épuisé en congé ou en espèces, sur l'ordre de l'Employeur, ou à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur.
- b) Les employés sont rémunérés pour chaque heure de congé compensateur acquise mais non utilisée qui reste à leur crédit le 31 mars. Ce paiement est effectué à l'égard du congé compensateur restant à cette date et est effectué au taux de rémunération horaire des employés visés à cette date.
- c) Nonobstant les alinéas 19.04a) et b), un maximum de dix (10) jours de congé compensateurs acquis mai non utilisés peut être reporté, sur l'ordre de l'Employeur, ou à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, après le 31 mars.

**

19.05 L'employé qui effectue au moins trois (3) heures de travail supplémentaire, juste avant ou juste après ses heures de travail normales, touche un remboursement de sept dollars et cinquante cents (7,50 \$) pour un repas, sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période de temps payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.

ARTICLE 20

TEMPS DE DÉPLACEMENT

20.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur de faire un voyage à destination ou en provenance de sa zone d'affectation, au sens que l'Employeur donne habituellement à cette expression, le moyen de transport est déterminé par l'Employeur et la rémunération s'établit ainsi :

- a) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération journalière normale.
- b) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - (i) le taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7 1/2),et

**

- (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de voyage et de travail de sept heures et demie (7 1/2), mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, huit heures (8) de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires.

**

- c) Pour un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à un maximum de huit heures (8) de rémunération au taux des heures supplémentaires.

**

20.02 Si une période de travail et un déplacement se poursuivent le lendemain, l'employé continuera d'être rémunéré au taux qui s'appliquerait si une nouvelle journée n'avait pas commencé.

**

20.03 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu, pour exécuter certaines tâches, de voyager dans un véhicule quelconque ou de conduire ce véhicule. Dans de telles circonstances, l'employé est rémunéré conformément aux dispositions appropriées des articles 18, 19, 22 et 45 de la présente convention.

ARTICLE 21

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

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

21.02 Tout employé a droit pour services rendus à :

- a) la rémunération qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans son certificat de nomination,

ou

- b) à la rémunération qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification précisée dans son certificat de nomination si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

21.03

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » de la présente convention entrent en vigueur aux dates stipulées dans ladite convention.

- b) Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » de la présente convention ont une date d'entrée en vigueur antérieure à la date de signature de la convention collective, les conditions suivantes s'appliquent :
- (i) pour les fins des alinéas (ii) et (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés en 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 l'alinéa b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé 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 du paragraphe 21.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

**

21.04 Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exercer, à titre intérimaire, une grande partie des fonctions d'un niveau de classification plus élevé pour une période d'au moins quatre (4) jours ouvrables consécutifs, il reçoit la rémunération d'intérim qui se calcule à partir de la date à laquelle il commence à exercer ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification plus élevé pour la période pendant laquelle il exerce lesdites fonctions.

**

21.05 Si l'Employeur établit et met en œuvre une nouvelle norme de classification qui s'applique à ce groupe au cours de la période visée par la présente convention, l'Employeur doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux créés par la mise en place de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles relatives à la rémunération des employés quand ils atteignent de nouveaux niveaux de classification.

ARTICLE 22

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

22.01 Sous réserve du paragraphe 22.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- 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.

22.02 Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas à l'employé qui est en autorisation d'absence non payée à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, sauf dans le cas de l'employé auquel on accorde une autorisation d'absence non payée aux termes de l'article 16.

Jour férié qui tombe un jour de repos

22.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 22.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail d'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

22.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 22.03,

- 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.

**

Indemnisation du travail un jour férié payé

22.05 Lorsqu'on demande à un inspecteur d'aviation civile ou à un pilote ingénieur d'essai ou à un pilote d'hélicoptère rattaché à une base terrestre de travailler un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées,

ou

lorsqu'on demande à un inspecteur d'aviation civile ou à un pilote ingénieur d'essai ou à un pilote d'hélicoptère rattaché à une base terrestre de travailler un jour férié, qui n'est pas un jour de travail d'horaire, consécutif et accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires, il doit recevoir, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

22.06 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 23 CONGÉS ANNUELS

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

Acquisition des crédits de congé annuel

**

23.02 L'employé acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :

- a) un jour et quart (1 1/4) jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8^e) année d'emploi continu;
- b) un jour et deux tiers (1 2/3) à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu;
- c) deux jours et un douzième (2 1/12) à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire d'emploi continu;
- d) deux jours et demi (2 1/2) par mois à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29^e) anniversaire d'emploi continu;

Attribution des congés annuels

23.03 Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à un employé, l'Employeur doit, sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur, faire tout effort raisonnable :

- a) pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel;
- b) pour lui accorder le congé annuel au cours de l'année de congé ouvrant droit à ce congé à la condition qu'il en ait fait la demande au plus tard le 1^{er} juin;
- c) pour accorder à tout employé qui en fait la demande avant le 31 janvier la permission d'utiliser dans l'année financière qui suit toute période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquise par lui dans l'année courante;
- d) pour accorder à tout employé un congé annuel qui s'étend sur au moins deux (2) semaines consécutives si ce dernier en fait la demande au plus tard le 1^{er} juin;
- e) pour accorder les congés annuels d'un employé de toute autre façon qu'il les demande si ce dernier en fait la demande au plus tard le 1^{er} juin;
- f) pour accorder à un employé un congé annuel à la date qu'il demande si :
 - (i) la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine,
 - et
 - (ii) l'employé donne à l'Employeur au moins deux (2) jours de préavis par jour de congé annuel demandé.

23.04 Pour des motifs valables et suffisants, l'Employeur peut accorder un congé annuel sur un préavis plus court que celui qui est prévu au paragraphe 23.03.

23.05 Tout employé acquiert mais n'a pas le droit de bénéficier de congés annuels payés au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu.

**

23.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder :

- a) un congé de deuil,
ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate,
ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical, où figurent le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du médecin traitant à la condition qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état si ce dernier le juge nécessaire,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande, et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

**

23.07 Report des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel l'Employeur n'a pas fixé à l'employé un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congé annuel portés au crédit de l'employé, l'employé peut, sur demande, reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de vingt-cinq (25) jours seront payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés excédant quinze (15) jours peuvent être payés en espèces, pendant une année de congé annuel quelconque, au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Rappel pendant le congé annuel

23.08 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il engage pour :

- a) se rendre à son lieu de travail,
- et
- b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir complété l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, mais

après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

23.09 L'employé n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes du paragraphe 23.08, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

23.10 En cas de décès de l'employé ou de la cessation de l'exercice de ses fonctions après une période d'emploi continu d'au plus six (6) mois il est versé, à lui ou à sa succession, un montant égal au nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés.

23.11 Sous réserve du paragraphe 23.12, en cas de décès de l'employé, ou de la cessation volontaire de ses fonctions ou de licenciement après une période d'emploi continu de plus de six (6) mois, il est versé, à lui ou à sa succession, pour les jours de congé annuel acquis mais non utilisés, une somme égale au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés par le taux de rémunération journalier applicable à l'employé juste avant la cessation de son emploi.

**

23.12 Nonobstant le paragraphe 23.11, tout employé dont l'emploi cesse d'être occupé pour un motif valable aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question dans le paragraphe 23.11 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation d'exercice des fonctions.

**

23.13 Paiements anticipés

- a) L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.
- b) Lorsqu'un employé prend une (1) semaine complète de congé compensateur ou plus conjointement avec une période de congé annuel mentionnée à l'alinéa a), l'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des semaines complètes de congé annuel et de congé compensateur, à condition qu'il reçoive une demande écrite de l'employé au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé. Les dispositions de l'alinéa a) s'appliqueront aux semaines complètes de congé annuel et de congé compensateur.
- c) À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question aux termes des alinéas a) ou b), il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

Annulation du congé annuel

23.14 Lorsque l'Employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'Employeur.

ARTICLE 24

CONGÉS DE MALADIE

Crédits

24.01 Tout 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.

24.02 Tout 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.

24.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée de l'employé indiquant la nature de sa maladie ou de sa blessure et portant que, par suite de cette maladie ou de cette blessure, il était incapable d'exercer ses fonctions, est réputée, une fois remise à l'Employeur, satisfaire aux exigences du paragraphe 24.02a) :

a) si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours,

et

b) si, au cours de l'année financière courante, l'employé n'a pas bénéficié de plus de dix (10) jours de congé de maladie entièrement obtenus sur la base de déclarations signées par lui-même.

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

24.05 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.

24.06 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 24.02, 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.

ARTICLE 25

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

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

Congé de deuil payé

25.02 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère, le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employé), l'enfant propre ou en tutelle de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de droit commun), le beau-père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

**

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à une période de congé de deuil de quatre (4) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

- b) L'employé a droit à une durée maximale d'une journée (1) de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui prévu aux alinéas 25.02a) et b).

Congé payé pour comparution

25.03 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pour la période durant laquelle il est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
- ou
- c) à l'exception d'une procédure à laquelle l'employé est partie, et dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste, d'assister, sur assignation ou sur citation comme témoin, à une procédure qui a lieu :
 - (i) dans 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,
 - (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 sommer des témoins de comparaître devant lui,

ou

- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant lui.

Congé de sélection de personnel payé

25.04 Lorsqu'un employé prend part comme candidat à un processus de sélection du personnel pour occuper un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il a droit à un congé autorisé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins du processus de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Dans ces circonstances, la rémunération se limite à la rémunération normale.

Congé payé pour accident du travail

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

- a) d'une blessure corporelle subie 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 professionnelle résultant de la nature de son emploi et survenant en cours d'emploi,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement d'une perte de rémunération résultant d'une telle blessure ou d'une telle maladie, à condition toutefois que ce montant ne provienne pas d'une police d'assurance-invalidité dont l'employé ou son agent a payé la prime.

Congé d'examen payé

25.06 Un congé payé autorisé pour se présenter à un examen écrit peut être accordé par l'Employeur à tout employé. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou s'il améliore ses qualifications.

**

25.07 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se verra 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 la grossesse.
- b) Nonobstant le sous-alinéa a) :
 - (i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie au sous-alinéa a),
 - et
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, 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 au sous-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 est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.
- c) La prolongation dont il est question à l'alinéa b) doit prendre fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

- e) L'employée dont le congé de maternité n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date,
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent article, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date de 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 du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

25.08 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 au sous-alinéa c), 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 avec l'Employeur une entente dans 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 ne soit modifiée,
- (B) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé de maternité non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité,
- (C) l'employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des sous-alinéas (A) et (B), pour des motifs autres que le décès, la mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa (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*, est tenue de rembourser à l'Employeur l'indemnité reçue en raison d'un congé de maternité, au prorata du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa (B) ci-dessus.

b) Pour les besoins du sous-alinéa a)(iii)(B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.

- c) Les indemnités de maternité versées en vertu du 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 maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations 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.
- d) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue au sous-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*.
- e) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-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 son salaire normal par le salaire normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa e) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- g) Nonobstant le sous-alinéa f), et sous réserve du sous-alinéa e)(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.
- h) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération à l'intérieur de l'échelle ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité est rajustée en conséquence.
- i) Les indemnités de maternité versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la fonctionnaire.

**

25.09 Indemnité de maternité spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 25.08a)(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 au sous-alinéa 25.08a), autres que ceux précisés aux dispositions (A) et (B) du sous-alinéa 25.08a)(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 25.08 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).

**

25.10 Congé parental non payé

- a) L'employé qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas vingt-six (26) semaines consécutives commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption, ou après cette date.
- b) La période de congé parental se termine :
- (i) dans le cas où la période de congé de maternité non payé mentionnée au sous-alinéa 25.07a) ci-dessus est suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employé, ou par le conjoint de celle-ci s'il s'agit d'un couple d'employés de la fonction publique, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant;
 - (ii) dans le cas où la période de congé de maternité non payé est prolongée de la façon indiquée au sous-alinéa 25.07b) ci-dessus est suivie d'une période de congé parental non payé pris par l'employée, ou par le conjoint de celle-ci dans le cas d'un couple d'employés de la fonction publique, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant;

et

- (iii) dans tous les autres cas, au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de l'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption.
- c) 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 ou dès que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.
- d) L'Employeur peut demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- e) Le congé parental non payé pris par un couple de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de vingt-six (26) semaines pour les deux employés ensemble.
- f) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul 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.

**

25.11 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 au sous-alinéa c), pourvu qu'il ou elle :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et reçoit 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 dans laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail ne soit modifiée,
 - (B) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé parental non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité parentale,
 - (C) tout employé qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des sous-alinéas (A) et (B), pour des motifs autres que le décès, la mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa (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*, est tenu de rembourser à l'Employeur l'indemnité reçue en raison d'un congé de maternité, au prorata du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures de travail à être travaillées, tel que précisé au sous-alinéa (B) ci-dessus.
- b) Pour les besoins de la disposition a)(iii)(B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.

- c) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'un 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 reçoit des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut des prestations parentales de l'assurance-emploi auxquelles il a droit initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, au cours de cette période;
 - (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des indemnités 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 sont versées 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) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa c), et il n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait être appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- e) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa c) est :
- (i) dans le cas d'un 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 au cours de 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 son salaire normal par le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa e) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- g) Nonobstant le sous-alinéa f), et sous réserve du sous-alinéa e)(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 ou elle touchait ce jour-là.
- h) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération à l'intérieur de l'échelle ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit des indemnités parentales, ces indemnités sont rajustées en conséquence.
- i) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

**

25.12 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 25.11a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique 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 au sous-alinéa 25.11a), autres que ceux précisés aux dispositions (A) et (B) du sous-alinéa 25.11a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale 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'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 25.11 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des indemnités parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**

25.13 Dispositions transitoires

- a) Si, le 6 décembre 1999, l'employée qui est en congé de maternité non payé ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.
- b) Si, le 6 décembre 1999, l'employée est absente en congé de maternité non payé et que plus de dix-sept (17) semaines se sont écoulées depuis la fin de sa grossesse, elle peut demander un congé parental à partir du jour de la signature et la date de son retour au travail sera reportée conformément aux dispositions de l'article sur le congé parental non payé. Le temps passé en congé de maternité après dix-sept (17) semaines suivant la fin de la grossesse sera déduit de la période de congé parental précisée à l'alinéa 25.10a), à moins que ce ne soit pour des raisons se rapportant à l'hospitalisation du nouveau-né, comme il est précisé aux alinéas 25.07b).

- c) Si, le 6 décembre 1999, l'employé qui est en congé non payé de paternité ou d'adoption non payé ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

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

Sous réserve des nécessités du service fixées par l'Employeur, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire de celui-ci, en conformité des conditions suivantes :

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

25.15 Congé non payé pour des obligations familiales

Un congé non payé pour obligations familiales est accordé selon les modalités suivantes :

- a) Sous réserve des besoins du service fixés par l'Employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des obligations familiales.

- b) Sous réserve des besoins du service fixés 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 obligations familiales.
- c) Un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour des obligations familiales en vertu des alinéas a) et b) du présent paragraphe une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné avec un congé non payé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe compte dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) 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 l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

25.17 Congés payés pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme le conjoint (ou le conjoint de droit commun qui demeure avec l'employé), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou le père et la mère adoptifs), ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) l'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste pour les membres de la famille à charge de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; cependant, lorsque l'employé est incapable de prendre d'autres arrangements, on doit accorder à l'employé un congé payé d'une durée maximale d'une demi-journée (1/2) pour conduire à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste un membre de la famille à charge, qui est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- **
- (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 longue durée;
 - (iii) une (1) journée de congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) et être pris pendant des journées différentes;
- **
- (iv) un congé de mariage de cinq (5) jours dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.

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

25.18 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

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

ARTICLE 26 DISCRIMINATION

26.01 Il ne doit pas y avoir de discrimination à l'égard d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale, de son appartenance politique ou religieuse, de son sexe, de son adhésion au Syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.

ARTICLE 27 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

27.01 Lorsque le décès vient mettre fin à l'exercice des fonctions de 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, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

27.02 Lorsqu'il est mis fin à l'exercice de ses fonctions par une mise en disponibilité, 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 si, au moment de sa mise en disponibilité, il justifie de deux (2) années complètes ou plus d'emploi continu.

**

27.03 Tout employé a droit, une fois par trimestre et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel.

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

27.05 Le congé est accordé seulement à l'égard du temps où l'employé devrait autrement travailler au taux des heures normales.

27.06 L'employé n'acquiert pas de congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

27.07 L'employé ne peut pas bénéficier de deux types de congé payé en même temps.

27.08 L'employé n'acquiert pas de crédits de congé en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois pour lequel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie.

ARTICLE 28

INDEMNITÉ DE DÉPART

Mise en disponibilité

28.01 En cas de mise en disponibilité, l'employé qui justifie d'un (1) an d'emploi continu ou plus a droit à une indemnité de départ qui lui est versée au moment de la mise en disponibilité.

28.02 Dans le cas d'un employé qui fait l'objet d'une première mise en disponibilité survenant après le 9 mai 1969, le montant de l'indemnité de départ est égal à deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et à une (1) semaine de rémunération pour chacune des suivantes, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu, mais le montant total de l'indemnité de départ, qui peut être versé aux termes du présent paragraphe, ne doit pas dépasser la rémunération de vingt-huit (28) semaines.

28.03 Dans le cas d'un employé qui fait l'objet d'une deuxième ou d'une subséquente mise en disponibilité survenant après le 9 mai 1969, le montant de l'indemnité de départ est égal à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'Employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu, mais le montant total de l'indemnité de départ, qui peut être versé aux termes du présent paragraphe, ne doit pas dépasser la rémunération de vingt-sept (27) semaines.

**

Démission

28.04 À la condition qu'il donne un préavis de son intention de démissionner d'au moins un (1) mois, ou d'une période plus courte agréée par l'Employeur, et sous réserve du paragraphe 28.05, tout employé qui, au moment de sa démission d'un poste dans la fonction publique, justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de départ dont le montant s'obtient en multipliant la moitié (1/2) de son taux de rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu, mais jusqu'à concurrence de vingt-six (26), moins de toute période pour laquelle l'Employeur lui a accordé une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

Retraite

28.05 Au moment où il cesse d'occuper son emploi, tout employé qui a droit à une retraite avec jouissance immédiate ou qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, touche une indemnité de départ 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, mais dans la limite de vingt-huit (28), moins toute période pour laquelle l'Employeur lui a déjà accordé une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

Indemnité de départ à verser à la succession

28.06 Au décès de l'employé et sans tenir compte des autres indemnités payables, il est versé à sa succession une somme égale au produit obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire, au moment du décès, par le nombre d'années complètes d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines, moins toute période pour laquelle l'Employeur lui a déjà accordé une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

28.07 Pour l'employé nommé à un poste de l'unité de négociation après le 22 février 1982, l'indemnité de départ qui lui est versée en vertu du présent article est réduite dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas, les indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 28.02 et 28.03 ne doivent être cumulées.

ARTICLE 29

APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ

29.01 L'employé doit avoir la possibilité de signer la formule officielle d'appréciation de son rendement, y compris les résultats de vérification de sa compétence ainsi que d'avoir la possibilité de signer tous les rapports défavorables concernant l'exécution de ses fonctions.

29.02 L'Employeur convient de ne produire comme preuve, au cours de séances se rapportant à une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé et qui y aurait été versé sans qu'il en ait été informé à ce moment-là ou dans une limite de temps raisonnable par la suite.

29.03 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit après deux (2) ans qui suit la date à laquelle l'infraction a eu lieu, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.

****ARTICLE 30**

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

30.01 L'Employeur continue de s'assurer que toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés a été prise. L'Employeur fera bon accueil aux recommandations faites par le Syndicat à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail.

ARTICLE 31

IMMUNISATION

31.01 L'Employeur convient de poursuivre la pratique actuelle qui consiste à immuniser l'employé contre les maladies contagieuses lorsqu'une telle immunisation est requise pour l'obtention d'un passeport pour fins de voyage fait en vue de l'exécution de ses fonctions hors du Canada.

ARTICLE 32 PUBLICATIONS

32.01 L'Employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications jugées nécessaires par l'Employeur pour l'exécution du travail.

ARTICLE 33 ALLOCATION D'ÉTABLISSEMENT DU CALENDRIER DES AFFECTATIONS

33.01 À des bases d'hélicoptères où il y a deux (2) pilotes d'hélicoptères ou plus et où il n'y a pas de pilote surveillant, une allocation d'établissement du calendrier des affectations est versée à l'un des pilotes d'hélicoptères.

33.02 Le pilote d'hélicoptère qui reçoit l'allocation est désigné comme pilote responsable par l'Employeur.

33.03 L'allocation s'élève à trente-deux dollars (32 \$) par période de rémunération de quatre (4) semaines et elle n'est pas versée pendant une période où le pilote désigné se trouve en autorisation d'absence.

33.04 L'allocation est réduite de façon proportionnelle pour toute période de moins de quatre (4) semaines pendant laquelle un pilote se voit confier par l'Employeur les responsabilités rattachées à l'établissement du calendrier des affectations.

ARTICLE 34 RÉFÉRENCES D'EMPLOI

34.01 Des références individuelles seront données à un Employeur éventuel sur demande de ce dernier, où seront indiquées la durée du service, les fonctions et les responsabilités principales et l'exécution de ces fonctions, à la condition que l'Employeur puisse refuser de donner ces références jusqu'à la réception d'une autorisation écrite de la part de l'employé ou de l'ancien employé.

ARTICLE 35

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**

35.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties du CNM ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 14 des règlements du CNM.

35.02 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter à n'importe quel palier par le Syndicat.

35.03 Tout employé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son supérieur hiérarchique ou responsable local qui, immédiatement :

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

et

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

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

**

35.05 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, tout employé qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui naissent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 35.03, sauf que :

- a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et

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

35.06 La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus que quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a) Palier 1 - premier niveau de direction;
- b) Palier 2 - (et 3 - lorsque ce palier a été établi dans les ministères ou organismes) - palier(s) intermédiaire(s);
- c) Dernier palier - Chef de la direction ou son représentant autorisé.

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

Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui pourra être déterminée par un accord intervenu entre l'Employeur et le Syndicat.

35.08 Le Syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à chaque ou n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

35.09 Tout employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 35.03 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé oralement ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

35.10 Tout employé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

a) lorsque la décision ou le règlement ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou le règlement lui a été communiqué par écrit par l'Employeur,

ou

b) lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision dans le délai prescrit au paragraphe 35.11, dans les dix (10) jours qui suivent la date limite à laquelle l'Employeur devait communiquer sa décision.

35.11 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'Employeur répond normalement au grief d'un employé dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

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

35.13 La décision rendue par l'Employeur au palier final de la procédure de règlement des griefs est sans appel et exécutoire pour l'employé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, à moins qu'il ne s'agisse d'un grief pouvant être renvoyé à l'arbitrage.

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

35.15 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 35.03 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

35.16 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel intervenu entre l'Employeur et l'employé et le représentant du Syndicat dans les cas appropriés, et sous réserve des dispositions du paragraphe 35.18.

35.17 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un des paliers ou l'ensemble des paliers sauf le dernier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le Syndicat.

**

35.18 Lorsque l'Employeur rétrograde ou met fin aux fonctions d'un employé aux termes de l'alinéa 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention collective s'applique sauf que :

a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier,

et

b) le délai de trente (30) jours au cours duquel l'Employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'Employeur et le représentant approprié du Syndicat.

35.19 Tout employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son surveillant hiérarchique ou au responsable.

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

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

35.22 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs relatif à :

- a) l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou
- b) une mesure disciplinaire résultant en un congédiement, une suspension ou une pénalité pécuniaire,

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

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

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et
- b) son acceptation de représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 36

CONSULTATION MIXTE

36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels à retirer de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

36.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties.

**

Consultation nationale**36.03**

- a) Pour faciliter la discussion de questions d'intérêt commun en dehors des dispositions de la convention collective, y compris la formation et le perfectionnement professionnel, l'Employeur reconnaît un Comité du groupe de la navigation aérienne du Syndicat à des fins de consultation avec la direction. La représentation à de telles réunions se limite normalement à cinq (5) représentants de chaque partie, ou comme fixé par entente mutuelle. Il est convenu que la première de ces réunions se tiendra dans les trois (3) mois qui suivent la date de signature de la présente convention, les suivantes devant être déterminées par accord mutuel.
- b) Des consultations peuvent avoir lieu pour fournir des renseignements, discuter de l'application de la politique ou exposer des problèmes afin de favoriser la compréhension, mais il est expressément entendu qu'aucune partie ne peut prendre d'engagement sur un sujet qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun engagement ne doit s'interpréter comme changeant, modifiant ou amplifiant les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 37**SOUS-TRAITANCE**

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

ARTICLE 38**GRÈVES ILLÉGALES**

38.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Les deux parties conviennent que des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusqu'au et y compris le congédiement, peuvent être prises contre ceux qui

participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 39

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

39.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée, et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un mois civil après la réception d'un tel avis.

ARTICLE 40

PERTE DE LICENCE

40.01 L'Employeur convient, si l'employé perd sa licence de membre d'équipage de conduite pour raisons médicales, de poursuivre la pratique actuelle qui consiste à faire tout ce qui est raisonnablement possible pour trouver un autre emploi convenable à l'employé, soit au sein du ministère ou ailleurs dans la fonction publique.

40.02 L'employé qui se voit refuser le renouvellement de sa licence de membre d'équipage de conduite, parce qu'il ne satisfait pas aux normes médicales prescrites, soumet une demande de révision de son cas au Groupe consultatif médical de l'aviation civile. L'Employeur rembourse à l'employé les frais subis pour tous les examens médicaux auxquels on lui demande de se soumettre.

ARTICLE 41

DROITS DE LICENCE ET FRAIS MÉDICAUX

41.01 L'Employeur rembourse à l'employé les frais et les droits qu'il engage :

- a) pour les examens médicaux, y compris mais non pas uniquement les électrocardiogrammes, les rapports de spécialistes et les rayons X, sur la demande du service de délivrance des permis aux fins du renouvellement de sa licence de membre d'équipage de conduite;

et

- b) pour le renouvellement de sa licence de membre d'équipage de conduite, y compris les qualifications et les annotations qui s'y rattachent, lorsque l'Employeur l'exige à titre de condition nécessaire à l'exercice continu des fonctions de son poste.

ARTICLE 42

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

42.01 Les 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 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 loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'annexe III de la LRTFP.

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

ARTICLE 43

RAPPEL AU TRAVAIL

43.01 Lorsque, pendant un jour désigné férié ou un jour de repos ou après avoir terminé son travail pour la journée et avoir quitté son lieu de travail, l'employé est rappelé au travail et y revient, il a droit au plus élevé des deux montants suivants :

- a) une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées,
- b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures normales.

Le temps que passe l'employé pour se rendre au travail ou pour revenir chez lui ne constitue pas du temps de travail.

**

43.02 Un employé qui est rappelé au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à une communication sur une ligne de données durant un jour désigné férié ou un jour de repos ou après avoir terminé son travail pour la journée peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre lieu approuvé par l'Employeur. Dans ces cas, l'employé sera payé au plus élevé des taux suivants :

- a) rémunération au taux d'heures supplémentaires applicable pour toute la période qu'il travaille,

ou

- b) rémunération équivalente à une (1) heure au taux horaire régulier, qui est appliqué uniquement la première fois que l'employé accomplit du travail durant une période de huit heures, à compter du moment où il commence à travailler.

ARTICLE 44 DISPONIBILITÉ

44.01

**

- a) L'employé est considéré comme étant en disponibilité quand l'Employeur requiert qu'il soit disponible à un relais connu de télécommunication et soit en mesure d'effectuer du travail autorisé pendant les heures hors service pour sa période désignée de disponibilité.

**

- b) Un employé en disponibilité est rémunéré pour une (1) heure pour chaque huit (8) consécutives ou pour chaque partie de celles-ci où il a été désigné pour être en disponibilité.

**

- c) La rémunération indiquée à l'alinéa b) est versée en espèces. Toutefois, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération peut être versée sous forme de congé compensateur.

**

- d) Il n'est versé aucune rémunération à l'employé pour la totalité de la période de fonctions de disponibilité s'il est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

**

- e) L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail et qui effectue du travail autorisé est crédité de congé compensateur conformément à l'article 43 et continue de recevoir une rémunération en vertu du présent paragraphe pour le reste de la période de disponibilité au cours de laquelle il est rappelé.
- f) Sous réserve de l'alinéa 44.01e), dès qu'il reprend ses fonctions de disponibilité à la suite d'une période au cours de laquelle il a été rappelé au travail ou il a reçu un appel pour rentrer au travail, l'employé recommence à acquérir une rémunération pour disponibilité en vertu des dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe.
- g) Lorsqu'il existe en permanence un besoin connu de fonctions de disponibilité, l'Employeur s'efforce de répartir équitablement les fonctions de disponibilité parmi les employés qualifiés disponibles.

****ARTICLE 45**

INDEMNITÉ POUR FONCTIONS À BORD D'UN NAVIRE OU EN MISSION SPÉCIALE

45.01 Le pilote d'hélicoptère touche une indemnité hebdomadaire de trente (30) heures à tarif et demi (1 1/2) pour chaque période de sept (7) jours où il est tenu d'exercer des fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale, et les périodes de moins de sept (7) jours où il est tenu d'exercer de telles fonctions sont rémunérées au prorata, à condition :

- a) que cette indemnité ne s'applique pas aux pilotes d'hélicoptère qui touchent une indemnité de poste isolé ou toute autre indemnité spéciale de pénibilité ou d'isolement,

et

- b) que cette indemnité remplace les heures supplémentaires journalières ou hebdomadaires ainsi que toute indemnité pour rappel au travail et pour disponibilité, et prime pour travail effectué les jours de repos et les jours fériés désignés,
- c) l'indemnité pour mission spéciale, dans le cas des opérations en hélicoptère, s'applique aux opérations effectuées au nord du cinquante-cinquième (55^o) degré de latitude Nord,
- d) compte tenu des nécessités du service, telle que déterminées par l'Employeur, la rémunération acquise en vertu du paragraphe 45.01 peut être accordée, à la demande de l'Employeur ou de l'employé et avec préavis raisonnable, sous forme de congé à des moments qui conviennent aux deux parties,
- e) lorsqu'un pilote d'hélicoptère est en fonction à bord d'un navire ou en mission spéciale et qu'il travaille pendant un jour férié, il est crédité d'une journée de congé payé en remplacement du jour férié.

****ARTICLE 46**

INDEMNITÉ DE FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES

46.01

- a) Sous réserve de l'alinéa b) du présent article, les inspecteurs d'aviation civile touchent une indemnité de fonctions supplémentaires annualisée de 6 300 \$.
- b) Les exigences concernant l'admissibilité à l'indemnité de fonctions supplémentaires sont les mêmes que celles figurant dans la politique de Transports Canada « Compétence professionnelle des inspecteurs de l'aviation civile » et la « Politique du BST sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI » et peuvent être modifiées après consultation avec le Syndicat.
- c) L'indemnité de fonctions supplémentaires fait partie de la rémunération aux fins de la *Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP)*, de la *Loi sur l'assurance-invalidité (AI)*, et du *Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique (RACFP)*.

ARTICLE 47

SÉCURITÉ D'EMPLOI

47.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

****ARTICLE 48**

AIDE JURIDIQUE

48.01 L'Employeur fournira conseils et aide juridique à un employé cité à comparaître à une enquête de coroner, enquête de magistrat ou enquête judiciaire, ou qui est partie d'une cause civile ou criminelle ou encore qui est tenu de témoigner dans une telle cause découlant de l'exercice des fonctions de l'employé.

48.02 Si l'employé le désire, il peut retenir les services d'un avocat de son choix et assumer alors les frais juridiques d'une telle représentation. Toutefois, lorsque l'Employeur juge qu'il peut y avoir conflit d'intérêts, l'Employeur doit payer les honoraires d'une telle représentation, conformément au barème d'honoraires établi pour les agents du ministère de la Justice.

ARTICLE 49

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

**

49.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant du jour de sa signature au 25 janvier 2001.

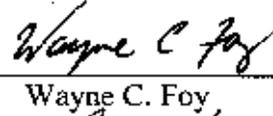
49.02 À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

SIGNÉE À OTTAWA, le 6^e jour du mois de décembre 1999.

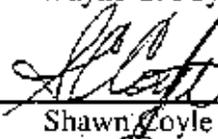
LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ASSOCIATION DU GROUPE
DE LA NAVIGATION
AÉRIENNE


Hélène Laufendeau


Wayne C. Foy

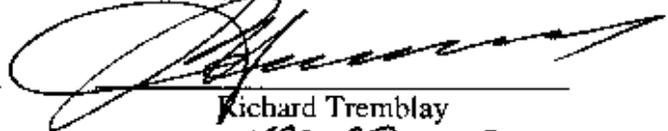

K. Wilder Paterson

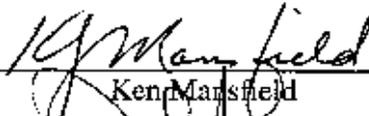

Shawn Coyle


Debra Taylor


Mike Brezina

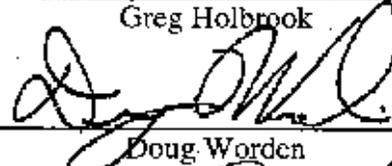

Stephen Buckles


Richard Tremblay

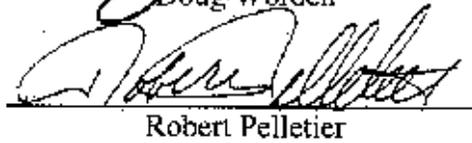

Ken Mansfield


Greg Holbrook

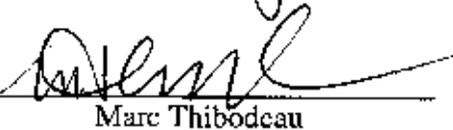

Don Johns


Doug Worden


John Maxwell


Robert Pelletier


Denis Gosselin


Marc Thibodeau

****APPENDICE « A »**

AO - GROUPE : NAVIGATION AÉRIENNE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 26 octobre 1998
B) En vigueur à compter du 26 octobre 1999
C) En vigueur à compter du 26 octobre 1999

SOUS-GROUPE DES INSPECTIONS D'AVIATION CIVILE (CAI)**CAI-1**

De :	\$	50467	51907	53385	54906	56472		
À :	A	51729	53205	54720	56279	57884		
	B	51729	53205	54720	56279	57884	59534	
	C		54269	55814	57405	59042	60725	

CAI-2

De :	\$	52683	54184	55728	57315	58948	60631	
À :	A	54000	55539	57121	58748	60422	62147	
	B	54000	55539	57121	58748	60422	62147	63918
	C		56650	58263	59923	61630	63390	65196

CAI-3

De :	\$	57986	59638	61338	63085	64884	66734	
À :	A	59436	61129	62871	64662	66506	68402	
	B	59436	61129	62871	64662	66506	68402	70351
	C		62352	64128	65955	67836	69770	71758

CAI-4

De :	\$	61698	63455	65263	67124	69036	71003	
À :	A	63240	65041	66895	68802	70762	72778	
	B	63240	65041	66895	68802	70762	72778	74852 76985
	C		66342	68233	70178	72177	74234	76349 78525

CAI-5

De :	\$	66631	68531	70484	72492	74560	76685		
À :	A	68297	70244	72246	74304	76424	78602		
	B	68297	70244	72246	74304	76424	78602	80842	83146
	C		71649	73691	75790	77952	80174	82459	84809

SOUS-GROUPE DES PILOTES INGÉNIEURS D'ESSAI (ETP)**ETP-1**

De :	\$	72189	74300	76425	78602	80843	83133		
À :	A	73994	76158	78336	80567	82864	85211		
	B	73994	76158	78336	80567	82864	85211	87640	
	C		77681	79903	82178	84521	86915	89393	

SOUS-GROUPE DES PILOTES D'HÉLICOPTÈRES ET SURVEILLANTS (HPS)**HPS-1**

De :	\$	55548	57213	58882	60254	62016			
À :	A	56937	58643	60354	61760	63566			
	B	56937	58643	60354	61760	63566	65372		
	C		59816	61561	62995	64837	66679		

HPS-2

De :	\$	58290	59936	61578	63221	65099			
À :	A	59747	61434	63117	64802	66726			
	B	59747	61434	63117	64802	66726	68650		
	C		62663	64379	66098	68061	70023		

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. Sauf dans le cas prévu à la note 2 sur la rémunération, tout employé rémunéré suivant la présente échelle de taux passe, à la date d'entrée en vigueur applicable, sera payé au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux dans l'échelle de taux.
2. Le 26 octobre 1999, avant toute autre révision de rémunération prenant effet à cette date, un employé doit être payé au taux de la ligne « B » qui est immédiatement supérieur à son taux en vigueur, le 25 octobre 1999.
3. Les employés des niveaux CAI-4 et CAI-5 qui, le 26 octobre 1999, auront été rémunérés pendant plus de douze (12) mois au taux de rémunération maximum prévu pour leur niveau passeront au nouveau taux de rémunération maximum en vigueur à compter du 26 octobre 1999.
4. Lorsqu'un employé remplit les fonctions d'un poste à titre intérimaire le 26 octobre 1999 et qu'il reçoit une rémunération provisoire selon le paragraphe 21.04, le taux de rémunération provisoire de l'employé sera rajusté le 26 octobre 1999 conformément à la note 2 sur la rémunération. À la fin de cette affectation intérimaire, le taux de rémunération du poste d'attache de l'employé sera alors rajusté conformément à la note 2 sur la rémunération.
5. Nonobstant la note 1 sur la rémunération ci-dessus, l'employé qui est nommé à son entrée dans la fonction publique à un taux supérieur au minimum pendant une période où une augmentation de rémunération a un effet rétroactif et qui est avisé par écrit avant sa nomination qu'une augmentation de rémunération négociée avec effet rétroactif ne s'applique pas à lui voit, à partir de la date de sa nomination, le taux de rémunération auquel il a été nommé passe au taux de la nouvelle échelle de taux de sa classification le plus immédiatement supérieur au taux auquel il a été nommé. Les redressements apportés au taux de rémunération de l'employé au cours de la période avec effet rétroactif sont recalculés à partir du nouveau taux.
6. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés payés selon ces échelles de taux est d'un an et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter le traitement au taux suivant de l'échelle des taux.

7. Sous réserve de la note 8 sur la rémunération, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 22 février 1982, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 22 février 1982 reste inchangée.

8. Les employés à temps partiel deviennent admissibles à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire de rémunération durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant immédiatement la fin de la période qui est stipulée dans le présent alinéa.

LETTRE D'ACCORD (99-1)

Les conditions suivantes s'appliqueront aux employés effectuant des inspections en vol (inspecteurs, transporteurs aériens).

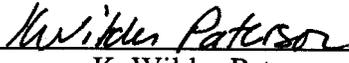
- a) Le nombre d'heures de service pour les inspections en vol autorisées correspondra à la période écoulée entre l'heure de départ inscrite sur l'horaire publié par la compagnie aérienne et l'arrivée à destination (soit le temps cale à cale) à laquelle on ajoutera une heure et demie (1 1/2). (aux fins du calcul, l'heure et demie (1 1/2) ne sera additionnée à l'heure d'arrivée à destination qu'une seule fois par période de vingt-quatre (24) heures.) Cependant, aucune heure de service ne sera accordée si l'employé est avisé, avant son départ de sa résidence ou de l'hôtel où il loge, du retard ou de l'annulation d'un vol. Dans ce cas, si l'employé effectue le voyage, la période de service sera calculée à partir de l'heure exacte de départ du vol retardé ou du vol de remplacement celui qui a été annulé.
- b) Pour calculer le nombre d'heures de service, on se servira de l'heure locale officielle du fuseau horaire dans lequel se trouve la zone d'affectation de l'employé.
- c) La période de service ne peut être interrompue que par une période de repos d'au moins huit (8) heures dans un endroit où il est possible de trouver un logement.
- d) Lorsqu'il est prévu qu'un employé travaillera pendant un jour de repos, on doit lui verser, pour ses heures de service, une rémunération calculée en fonction du taux applicable aux heures supplémentaires.

S'il travaille moins de sept heures et demie (7 1/2), l'employé a droit à un congé compensateur d'une durée égale à la différence entre sept heures et demie (7 1/2) et le nombre réel d'heures de service.

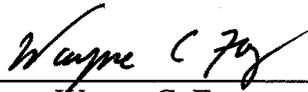
SIGNÉE À OTTAWA, le 6^e jour du mois de décembre 1999.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ASSOCIATION DU GROUPE
DE LA NAVIGATION
AÉRIENNE



K. Wilder Paterson



Wayne C. Foy

LETTRE D'ACCORD (99-2)**Objet : Colloques de perfectionnement**

Les parties à la présente convention reconnaissent que la participation à certains colloques, symposiums et conférences de perfectionnement constitue, pour les employés, des occasions de perfectionnement qui dépassent le cadre du perfectionnement exigé de ces derniers simplement pour poursuivre les opérations courantes.

Bon nombre de ces occasions de perfectionnement ne cadrent pas facilement avec les dispositions de la présente convention collective concernant les heures normales de travail, les heures supplémentaires et le temps de déplacement et, c'est pourquoi, ces dispositions ne s'appliqueront pas.

En conséquence, les parties conviennent que lorsque l'Employeur doit organiser une telle activité de perfectionnement et qu'il doit donner à l'employé l'occasion d'y participer, il doit informer ce dernier à l'avance du temps qu'il devra probablement y consacrer en dehors de ses heures normales de travail, tant pour le déplacement que pour la participation comme telle.

L'employé qui désire assister à une telle activité et qui y est autorisé a droit au remboursement des dépenses de déplacement normales engagées et ne subit aucune perte à l'égard de son salaire normal du fait de sa participation à ces activités.

SIGNÉE À OTTAWA, le 6^e jour du mois de décembre 1999.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA


K. Wilder Paterson

L'ASSOCIATION DU GROUPE
DE LA NAVIGATION
AÉRIENNE


Wayne C. Foy

****LETTRE D'ACCORD (99-3)**

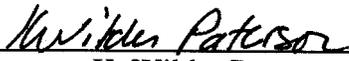
La présente vise à confirmer que les parties aux négociations en cours sont arrivées à une entente relativement au versement d'un bonus de maintien en poste.

Un paiement forfaitaire de 750 \$ sera versé à tous les employés de l'unité de négociation, le 1^{er} octobre 1999.

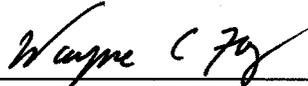
SIGNÉE À OTTAWA, le 6^e jour du mois de décembre 1999.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ASSOCIATION DU GROUPE
DE LA NAVIGATION
AÉRIENNE



K. Wilder Paterson



Wayne C. Foy

****LETTRE D'ACCORD (99-4)**

**Objet : Indemnité de recrutement et de maintien en poste
Groupe de la navigation aérienne**

Préambule

Afin d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur offrira une indemnité spéciale aux titulaires des postes de l'unité de négociation du Groupe de la navigation aérienne.

Admissibilité

Les employés qui appartiennent au Groupe A et au Groupe B, tels que définis ci-dessous, et qui occupent des postes (comme titulaires ou par intérim) de l'unité de négociation du Groupe de la navigation aérienne seront admissibles à une indemnité de recrutement et de maintien en poste, tel qu'indiqué ci-dessous :

- a) Groupe A, qui comprend:
 - (i) Employés dans le Sous-groupe des pilotes ingénieurs d'essai
 - (ii) Employés du Sous-groupe des inspecteurs d'aviation civile qui sont titulaires de postes aux endroits suivants :
 - Aviation commerciale et d'affaires à Transports Canada
 - Maintenance et construction à Transports Canada
 - Bureau de la sécurité du transport du Canada, où ils sont employés comme enquêteurs principaux, chefs d'équipe et gestionnaires
- b) Groupe B, qui comprend tous les autres employés du Groupe de la navigation aérienne qui sont titulaires de postes de l'unité de négociation.

Application

- 1.
 - a) À compter du 26 octobre 1999 et jusqu'au 25 janvier 2001, les titulaires des postes indiqués seront admissibles à une indemnité de recrutement et de maintien en poste, comme suit :

Groupe A : un montant annualisé de 4 200 \$, dont les versements se feront aux deux semaines

Groupe B : un montant annualisé de 1 800 \$, dont les versements se feront aux deux semaines

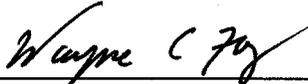
- b) L'indemnité stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé.
 - c) L'employé reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel l'employé a touché au moins dix (10) jours de rémunération d'un poste de l'unité de négociation.
 - d) Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un autre poste au sein de l'unité de négociation du Groupe de la navigation aérienne, conformément au paragraphe 21.04, et lorsque le montant de l'indemnité diffère pour les deux postes, l'indemnité est calculée au prorata de la période correspondant à chaque niveau.
 - e) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- 2. Les employés à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle.
 - 3. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application de ce protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
 - 4. Ce protocole d'entente prend fin le 25 janvier 2001.

SIGNÉE À OTTAWA, le 6^e jour du mois de décembre 1999.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA


K. Wilder Paterson

L'ASSOCIATION DU GROUPE
DE LA NAVIGATION
AÉRIENNE


Wayne C. Foy