



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio

Groupe : Radiotélégraphie
(tous les employés)

CODE : 409/2000

Cette convention collective était en vigueur du 28 avril 2000 au
30 avril 2001

Canada

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio

Groupe : Radiotélégraphie
(tous les employés)

CODE : 409/2000

Date d'expiration : 30 avril 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 2000

N° de catalogue BT 42-409/2001
ISBN 0-660-61309-3

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

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

Association canadienne des
professionnels de l'exploitation radio
1785, promenade Alta Vista, Pièce 103
Ottawa (Ontario)
K1G 3Y6



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	TEXTES OFFICIELS.....	3
5	SÉCURITÉ DE L'ÉTAT	4
6	LES LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE	4
7	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	4
8	RECONNAISSANCE SYNDICALE	4
9	REPRÉSENTANTS.....	5
10	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	6
11	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	7
12	INFORMATION	8
13	INFORMATION DESTINÉE AUX EMPLOYÉS	9
14	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	9
15	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	10
**16	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	11
**17	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	15

18	CONGÉ PAYÉ OU NON POUR LES AFFAIRES DE L'ACPER OU POUR LES AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES EN VERTU DE LA <i>LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</i>	17
**19	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	21
20	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	39
**21	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	43
22	DÉPLACEMENT	48
**23	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	50
24	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	50
25	INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	51
26	DISPONIBILITÉ.....	52
27	INDEMNITÉ DE DÉPART	53
28	ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION	55
29	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL PAYÉ	58
30	UTILISATION DES VÉHICULES AUTOMOBILES APPARTENANT AUX EMPLOYÉS.....	60
31	GRÈVES ILLÉGALES	60
32	EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX INDUSTRIELS.....	60
33	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	61

34	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	61
35	CONSULTATION MIXTE	65
36	SOUS-TRAITANCE.....	68
37	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	68
38	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ	68
39	AVIS DE MUTATION	69
40	EXPOSÉ DES FONCTIONS	69
41	MODIFICATION DE LA CONVENTION	69
42	INDEMNITÉS	70
43	SINISTRE MARITIME	70
44	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	70
**45	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	71
46	PRINCIPE DE POSTE	75
**47	DURÉE.....	76
** APPENDICE « A ».....		78
	RO - GROUPE : RADIOTÉLÉGRAPHIE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	78
** APPENDICE « A-1 »		80
	RO - GROUPE : RADIOTÉLÉGRAPHIE TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET HORAIRES	80

**APPENDICE « B »	82
PROCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSIONNELS DE L'EXPLOITATION RADIO AU SUJET DE L'ADMINISTRATION DES JOURS FÉRIÉS PAYÉS DANS LE CAS DE CERTAINS OPÉRATEURS RADIOS.....	82
APPENDICE « C »	84
DISPOSITION SPÉCIALE INSTRUCTEURS.....	84
**APPENDICE « D-1 »	85
PROCOLE D'ACCORD CONCLU ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSIONNELS DE L'EXPLOITATION RADIO À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS AUTRES QUE CEUX À L'EXPLOITATION GROUPE DE LA RADIOTÉLÉGRAPHIE.....	85
**APPENDICE « E-1 »	90
PROCOLE D'ACCORD CONCLU ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSIONNELS DE L'EXPLOITATION RADIO À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DE LA RADIOTÉLÉGRAPHIE	90

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

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'ACPER, 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 et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés.

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

- a) « **ACPER** » désigne l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio;
- b) « **indemnité** » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
- c) « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe de la radiotélégraphie de la catégorie technique qui est définie dans le certificat délivré le 18 décembre 1984 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique;
- d) « **emploi continu** » s'entend dans le même sens que lui prête le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*;
- e) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par cinq (5);

- f) « **jour de repos** » désigne, par rapport à un employé, un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé ou absent de son poste sans autorisation;
- g) « **jour férié désigné payé** » désigne :
- (i) dans le cas d'un poste de travail qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où un poste a débuté un jour désigné jour férié payé dans la présente convention;
 - (ii) dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 00 un jour désigné jour férié payé dans la présente convention;
- h) « **employé** » désigne l'employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation;
- i) « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
- j) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à plein temps divisé par 37,5;
- k) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;
- l) « **congé** » désigne l'absence autorisée d'un employé pendant ses heures de travail régulières ou normales;
- m) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts de l'ACPER à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'ACPER, et ne doivent comprendre ni droits d'association, ni primes d'assurance, ni cotisations spéciales;
- n) « **rémunération** » désigne le traitement et les indemnités;
- o) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176;

p) 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, 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.

et

q) le genre masculin employé dans la présente convention se rapporte également au genre féminin.

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

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

et

b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non 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 à l'ACPER, aux employés et à l'Employeur.

ARTICLE 4

TEXTES OFFICIELS

4.01 Les versions anglaise et française de la présente convention sont toutes deux officielles.

ARTICLE 5
SÉCURITÉ 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 au Canada.

ARTICLE 6
LES LOIS FUTURES ET
LA CONVENTION COLLECTIVE

6.01 S'il arrive qu'une loi du Parlement applicable aux fonctionnaires assujettis à la présente convention rende nulle et non avenue une des dispositions de la présente convention, les autres dispositions demeurent en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7
RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

7.01 Sous réserve des limites précisées dans le texte, la présente convention ne restreint aucunement les pouvoirs des personnes chargées de responsabilités de direction dans la fonction publique.

ARTICLE 8
RECONNAISSANCE SYNDICALE

8.01 L'Employeur reconnaît l'ACPER 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 18^e jour de décembre 1984 qui couvre le personnel du groupe de la radiotélégraphie de la catégorie technique.

ARTICLE 9

REPRÉSENTANTS

9.01 L'Employeur reconnaît à l'ACPER le droit de nommer des employés comme représentants.

9.02 L'Employeur et l'ACPER décident de l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative dont la procédure de règlement des griefs fait supposer l'existence.

9.03 L'ACPER informe l'Employeur promptement et par écrit du nom de ses représentants. Les parties conviennent d'un commun accord que l'ACPER peut déléguer cette responsabilité.

9.04 Tout représentant doit obtenir l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès de collègues sur des plaintes à caractère urgent, pour rencontrer la direction locale en vue de régler les griefs et assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsqu'il est possible de le faire, le représentant se présente à son superviseur avant de reprendre son travail normal.

9.05 Lorsqu'un employé est tenu d'assister à une réunion au cours de laquelle doit être prise une décision au sujet d'une mesure disciplinaire qui le touche, il doit être informé de son droit de se faire accompagner à cette réunion par un représentant autorisé de l'ACPER. La réunion ne peut être retardée de plus de vingt-quatre (24) heures après la convocation de l'employé du seul fait qu'un représentant autorisé n'est pas disponible. La présence du représentant autorisé peut être assurée au moyen d'une communication téléphonique.

9.06 Lors de toute enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif concernant une irrégularité d'exploitation où les actes d'un agent des télécommunications maritimes et des services de circulation (CATMSC) peuvent avoir eu des rapports avec les événements ou les circonstances y conduisant, et lorsque l'agent est tenu de se présenter à l'enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif concernant une telle irrégularité, il peut être accompagné d'un représentant des employés de son choix. L'enquête, séance d'audition ou instruction ne peut être retardée de plus de vingt-quatre (24) heures après la convocation de l'employé du seul fait que le représentant autorisé n'est pas disponible.

ARTICLE 10

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

10.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

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

10.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'ACPER un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

10.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 10.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements;
- c) le ou les lieux concernés.

10.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 10.04, l'Employeur doit consulter l'ACPER au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, des changements technologiques dont il est question audit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

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

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

ARTICLE 11

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

11.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation, à titre de condition d'emploi, un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Lorsque, au cours d'un mois quelconque, les gains de l'employé ne sont pas suffisants pour permettre les retenues en vertu du présent article, l'Employeur n'est pas tenu d'effectuer ces retenues sur les versements de rémunération subséquents.

11.02 L'ACPER informe à l'avance l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée sur la rémunération de chaque employé.

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé à l'égard de chaque mois se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

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

11.05 Aucune association d'employés, telle que définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* sauf l'ACPER, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations et/ou d'autres retenues sur la rémunération des employés de l'unité de négociation.

11.06 Les montants retenus conformément au paragraphe 11.01 sont normalement versés au trésorier de l'ACPER (par chèque) au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois civil suivant la date de retenue et sont accompagnés des détails qui identifient chaque employé et les retenus faites en son nom.

11.07 L'Employeur convient de continuer comme par le passé à faire les retenues destinées à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

11.08 L'ACPER convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur dont le montant se limite à celui qu'a entraîné l'erreur.

ARTICLE 12

INFORMATION

12.01 L'Employeur fournira deux fois par année à l'ACPER les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation des radiotélégraphistes :

- a) nom de l'employé;
- b) classification;
- c) lieu de travail;
- d) liste des nouveaux employés;

- e) liste des employés qui ont quitté l'unité de négociation.

ARTICLE 13

INFORMATION DESTINÉE AUX EMPLOYÉS

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

ARTICLE 14

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

14.01 Le représentant accrédité de l'ACPER peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'Employeur pour aider au règlement d'une plainte ou d'un grief et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Dans chaque cas, la permission d'entrer dans les locaux doit être obtenue de l'Employeur.

14.02 L'Employeur peut autoriser l'ACPER à utiliser ses locaux en dehors des heures de travail en vue de tenir des assemblées des adhérents de l'ACPER dans le cas où, sans cette permission de l'Employeur, il serait difficile à l'ACPER de convoquer une assemblée. L'ACPER doit veiller à l'ordre et à la bonne tenue des adhérents qui assistent à la réunion et prend sur elle de laisser les lieux en ordre après la réunion.

14.03 Un espace raisonnable sur les panneaux d'affichage est mis à la disposition de l'ACPER pour l'affichage des avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'Employeur. Les avis ou autres documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'Employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des membres de l'ACPER et aux élections des représentants de l'ACPER, les noms des représentants de l'ACPER et les avis relatifs aux événements à caractère social ou récréatif.

14.04 L'Employeur continue de mettre à la disposition de l'ACPER des endroits précis où déposer des quantités raisonnables de documents de l'ACPER.

ARTICLE 15

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

15.01 L'employé a droit, une fois par exercice financier et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie.

15.02 L'employé conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.

15.03 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé à l'égard de la même période.

15.04 Lorsque l'employé qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

15.05 L'employé qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

15.06 L'employé n'acquiert aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension.

15.07 Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heure. Lorsque la présente convention collective cesse de s'appliquer à un employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

15.08 Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

ARTICLE 16

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

16.01 La période de référence pour les congés annuels payés s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

16.02 L'employé acquiert des crédits de congé annuel au taux ci-dessous pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :

- a) six virgule vingt-cinq (6,25) heures dans le cas de l'employé qui justifie d'une (1) année de service;
- b) neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures dans le cas de l'employé s'il justifie de plus d'une (1) année de service;
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

**

- d) quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-neuvième (18^e) anniversaire de service;

**

- f) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29^e) anniversaire de service;
- h) toutefois, l'employé qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de trois virgule cent vingt-cinq (3,125) heures par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.

- i) pour les besoins du paragraphe 16.02 seulement, tout le service accompli dans la fonction publique, qu'il soit continu ou non, est compté aux fins des crédits de congé annuel sauf dans le cas d'une personne qui, au moment de quitter la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Toutefois, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui touche une indemnité de départ à la suite d'une mise en disponibilité et qui est renommé à un poste de la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité.

Droit au congé annuel payé

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

Calendrier des congés annuels payés

16.04 Un employé doit prendre un congé annuel en fonction de son horaire de travail. Lorsque l'Employeur accorde un congé annuel payé à un employé, il doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable :

- a) pour accorder le congé annuel d'un employé au cours de l'année de référence pour congé annuel;
- b) pour accorder à tout employé qui en fait la demande avant le 31 janvier la permission d'utiliser dans l'année de référence qui suit toute période de congé annuel de trente (30) heures ou plus acquise par lui dans l'année courante;
- c) pour assurer que l'approbation de la demande de congé annuel de l'employé ne soit pas refusée sans motif raisonnable;
- d) pour établir le calendrier des congés annuels d'une façon équitable et, si cela n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employés, suivant les désirs de l'employé.

16.05 L'Employeur donne à l'employé, dans un délai aussi court et raisonnable que possible, un préavis de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. Dans le cas d'un refus, d'une modification ou d'une annulation de ces congés, l'Employeur, sur demande écrite de l'employé, en fournit la raison par écrit.

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

- a) un congé payé de deuil,
ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,
ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

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.

16.07 Lorsqu'au cours d'une année de référence pour congés annuels payés, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de congé annuel portés à son crédit, la partie non utilisée de ce congé est reportée à l'année de référence suivante. Lorsque les crédits de congé annuel reportés de l'année de référence précédente n'ont pas été entièrement utilisés à la fin de l'année de référence suivante, les crédits inutilisés de congé annuel reportés sont payés en calculant le montant du produit de la multiplication du nombre d'heures desdits crédits inutilisés de congé annuel par le taux de rémunération horaire de l'employé, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination à son poste effectif, le dernier jour de l'année de référence.

Rappel pendant le congé annuel payé

16.08

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après qu'il est parti en congé annuel payé.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il engage :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail,

et

- (ii) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

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

- c) L'employé n'est pas jugé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 16.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Congé de cessation d'emploi

16.09 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

16.10 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employé un montant équivalant au nombre de jours de congé annuel non acquis dont il a bénéficié, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

16.11 Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.09, l'employé dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question du paragraphe 16.09, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation d'emploi.

Paiements anticipés

16.12 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.

À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, 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

16.13 Lorsque l'Employeur annule ou déplace la période de congé annuel ou de congé d'ancienneté 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 17 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

17.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

Attribution du congé de maladie

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

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

**

17.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée de l'employé 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 de l'alinéa 17.02a), si le nombre total de jours de congé de maladie payés attribués uniquement sur la base des déclarations signées par l'employé ne dépasse pas dix (10) jours au cours d'une année financière. L'Employeur peut prolonger les délais ci-dessus en fonction de circonstances particulières.

17.04 Lorsque l'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 17.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,

ou

b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures dans tous les autres cas,

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

17.05 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 considère aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

ARTICLE 18
CONGÉ PAYÉ OU NON POUR LES AFFAIRES
DE L'ACPER OU POUR LES AUTRES ACTIVITÉS
AUTORISÉES EN VERTU DE LA *LOI SUR LES RELATIONS*
DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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*

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

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son nom propre devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'ACPER qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

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

- a) à l'employé qui représente l'ACPER dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à l'employé qui fait des représentations personnelles au sujet d'une accréditation.

18.03 L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'ACPER.

Séances d'une commission d'arbitrage et d'un bureau de conciliation

18.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'ACPER devant une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

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

Arbitrage des griefs

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

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un employé qui s'est constitué partie à un arbitrage,
et
- c) un témoin convoqué par un employé qui s'est constitué partie à un arbitrage.

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

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

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté un 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 sa zone d'affectation,

et

- b) lorsque l'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 sa zone d'affectation.

18.08 Lorsque l'employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

18.09 Lorsqu'un employé a demandé à l'ACPER de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé mandaté par l'ACPER désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin lorsque la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

18.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'ACPER.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

Réunions entre l'ACPER et la direction non prévues dans le présent article

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

Séances du conseil exécutif de l'ACPER et congrès

18.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à des réunions de l'exécutif national et aux congrès de l'ACPER et de la Fédération canadienne du travail.

Cours de formation pour représentants

18.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'ACPER pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant. Un préavis d'au moins quinze (15) jours doit être donné à l'Employeur avant le début de ce cours de formation.

Élection à une charge à plein temps

18.15 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde une autorisation d'absence non payée à l'employé élu à une charge à plein temps de l'ACPER. La durée de cette autorisation d'absence coïncide avec la période durant laquelle l'employé remplit cette charge.

Les affaires de l'ACPER

18.16 Lorsque les nécessités du service déterminées par l'Employeur le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé, pendant une période déterminée, à l'employé nommé par l'Association pour s'occuper des affaires de l'ACPER.

Préavis nécessaire

18.17 Les congés payés ou non payés prévus au présent article doivent être demandés par écrit à l'Employeur le plus longtemps d'avance possible, mais habituellement pas moins de quinze (15) jours civils avant la date où débute le congé.

ARTICLE 19

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé de mariage payé

19.01 Après une (1) année complète d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé d'une durée de trente-sept virgule cinq (37,5) heures pour contracter mariage.

Congé de deuil payé

19.02 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un 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 un congé de deuil d'une durée maximale de quatre (4) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Si, au cours d'une période de congé de maladie ou de congé annuel, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 19.02a) et b) du présent paragraphe, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 19.02a) et b).

Congé payé pour comparution

**

19.03 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pour la période pendant laquelle il est sommé :

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

ou

**

c) d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, 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, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,

ou

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

Congé payé de sélection de personnel

19.04 Lorsqu'un employé prend part comme candidat à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il a droit à un congé payé pour la période pendant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure 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. Le présent paragraphe s'applique également à une procédure de sélection du personnel se rattachant à une mutation.

Congé de maternité non payé

19.05

a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b) Nonobstant l'alinéa a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

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

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

c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé 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 congés 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 17, Congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 17, Congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.06 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

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

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

(B) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), si elle réclame la totalité des dix-sept (17) semaines d'indemnité de maternité, 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) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), si elle réclame seulement une partie des dix-sept (17) semaines d'indemnité de maternité, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité par un nombre déterminé comme suit :

$$(26 \text{ semaines}) \quad X \quad \frac{\text{(nombre de semaines pendant lesquelles elle reçoit l'indemnité de maternité)}}{(17 \text{ semaines})}$$

(D) à rembourser à l'Employeur le montant total de l'indemnité de maternité reçue si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées dans les divisions (B) et (C) 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*;

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

$$(\text{indemnité reçue}) \times \frac{(\text{nombre d'heures non travaillées après son retour au travail})}{[\text{nombre total des heures à travailler précisé en (B) ou (C)}]}$$

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), (C) et (E), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais prolongeront la période de dix-huit (18) mois dont il est question aux divisions a)(iii)(B) et (C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé,
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

19.07 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.06a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 19.06a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

19.08 Congé parental non payé

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins ou de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas vingt-six (26) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas vingt-six (26) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et le nouveau-né de l'employé est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
- ou
- (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) L'Employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de vingt-six (26) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.09 Indemnité parentale

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

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

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

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

(B) dans les dix (10) mois suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), si l'employé réclame la totalité des douze (12) semaines d'indemnité parentale, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par quinze (15) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité parentale;

(C) dans les dix (10) mois suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), si l'employé réclame seulement une partie des douze (12) semaines d'indemnité parentale, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité parentale par un nombre déterminé comme suit :

$$(15 \text{ semaines}) \times \frac{(\text{nombre de semaines pendant lesquelles il/elle reçoit l'indemnité parentale})}{(12 \text{ semaines})}$$

(D) à rembourser à l'Employeur le montant total de l'indemnité parentale reçue s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations

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

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

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(nombre d'heures non travaillées après son retour au travail)}}{\text{[nombre total des heures à travailler précisé en (B) ou (C)]}}$$

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), (C) et (E), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais prolongeront la période de dix (10) mois dont il est question aux divisions a)(iii)(B) et (C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son

- taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.10c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle pourrait être appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) sera :
 - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

- (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'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.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

19.10 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.09a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.09a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 19.09a)(iii),

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

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Congé payé pour accident de travail

19.11 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 du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé est 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 ou d'une maladie découlant de son emploi et survenue 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 pour d'autres raisons

19.12 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé pour d'autres fins que celles prévues dans la présente convention.

Congé payé pour obligations familiales

19.13

**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

**

- (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé d'une durée maximale de sept virgule cinq (7.5) heures est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) un congé payé d'une durée maximale de trente-sept heures et demie (37 1/2) heures consécutives pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) un congé payé équivalant aux heures de travail quotidiennes normales prévues à l'horaire pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris à des jours différents.
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

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

19.14 Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé est accordé à l'employé pour les soins et l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire selon les modalités suivantes :

- a) l'employé doit aviser l'Employeur par écrit quatre (4) semaines à l'avance de la date du début de ce congé;
- b) un congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de six (6) semaines;
- c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés 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) un congé d'une durée de plus de trois (3) mois 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;
- e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé non payé pour besoins familiaux

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

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des besoins familiaux.
- b) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à un employé pour des besoins familiaux.
- c) Un employé peut bénéficier d'un congé non payé en vertu 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 de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus 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.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus 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 l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

19.16

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

ARTICLE 20

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

20.01 Sous réserve du paragraphe 20.02, 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.

20.02

- a) Le paragraphe 20.01 ne s'applique pas à l'employé qui est en congé non payé 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 qui bénéficie d'un congé non payé aux termes de l'article 18, Congé payé ou non pour les affaires de l'ACPER ou pour les autres activités autorisées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, et au sujet duquel l'ACPER a certifié qu'il était payé par elle pour s'occuper des affaires de l'ACPER le jour ouvrable qui précédait et celui qui suivait immédiatement le jour férié désigné payé;
- et
- b) l'employé qui est absent sans autorisation d'absence un jour férié désigné payé ou le jour auquel le jour férié désigné payé est reporté en vertu du paragraphe 20.03 et qui doit travailler ce jour-là n'a pas droit d'être rémunéré pour le jour férié.

Jour férié qui tombe un jour de repos

20.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 20.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

20.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 20.03 :

- a) le travail effectué par l'employé le jour où devait tomber le jour férié reporté est considéré comme du travail effectué un jour de repos,
- et
- b) le travail effectué par l'employé le jour auquel le jour férié est reporté est considéré comme du travail effectué un jour férié.

Rémunération du travail effectué un jour férié

20.05 Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous les employés non préposés à l'exploitation. Lorsque l'employé travaille un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

- a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures effectuées,
et
- b) deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus de huit (8) heures.

20.06 À compter du 30 mars 1999, les dispositions qui suivent cesseront de s'appliquer à tous les employés préposés à l'exploitation. Lorsque l'employé qui est affecté à une opération continue, qui n'est pas interrompue un jour férié désigné payé, travaille ce jour-là :

- a) il est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 20.05,
ou
- b) à sa demande et avec l'approbation de l'Employeur, il bénéficie :
 - (i) de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé à une date ultérieure en remplacement du jour férié,
et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures qu'il effectue,
 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de huit (8) heures.
- c) Tout en satisfaisant aux nécessités du service et sur préavis suffisant, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour accorder des jours de remplacement au moment où l'employé les désire.
- d) Si les jours de congé compensateur ne peuvent pas tous être épuisés avant la fin de l'année de référence pour congé annuel, ils sont rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé ou, à la demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, reportés à l'année de référence pour congé annuel suivante.

20.07 À compter du 1^{er} avril 1999, les dispositions suivantes s'appliquent à tous les employés préposés à l'exploitation.

- a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé est crédité de cent vingt (120) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») des jours fériés;
- b) Lorsque l'employé est absent sans permission l'un des jours désignés fériés conformément au paragraphe 20.01, les heures de remplacement qui lui sont créditées sont réduites en conséquence;
- c) Les heures de remplacement peuvent être prises conjointement avec des jours de repos ou de congés annuels, ou les deux, ou comme congés occasionnels, et elles sont déduites des heures de remplacement portées au crédit de l'employé en fonction des heures de travail prévues à son horaire normal;
- d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour accorder les heures de remplacement au moment où l'employé désire les prendre.
- e) Si les nécessités du service ne permettent pas à l'Employeur d'accorder toutes les heures de remplacement auxquelles l'employé a droit avant la fin de l'exercice, les heures qui restent sont rémunérées au taux de rémunération normal de l'employé qui est alors en vigueur.
- f) Tout congé accordé en vertu des dispositions du présent paragraphe par anticipation des jours fériés tombant après la date de cessation d'emploi, de démission ou de départ à la retraite d'un employé doit faire l'objet d'un recouvrement sur la paye.
- g) L'employé qui travaille un jour férié désigné payé ou le jour auquel le jour férié est reporté conformément au paragraphe 20.03 est rémunéré à son taux horaire normal pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire. Les heures effectuées en sus des heures de travail prévues à l'horaire de l'employé sont rémunérées conformément à l'article 21, Durée du travail et heures supplémentaires.

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

20.08 À compter du 30 mars 1999, les dispositions suivantes cessent de s'appliquer à tous les employés préposés à l'exploitation. Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec une période de congé payé d'un employé, le jour férié n'est pas compté comme un congé.

**ARTICLE 21
DURÉE DU TRAVAIL ET
HEURES SUPPLÉMENTAIRES****Employés autres que ceux préposés à l'exploitation**

21.01 Lorsque l'horaire de travail est établi selon une base normale, il doit être tel que les employés :

- a) effectuent trente-sept heures et demie (37 1/2) et cinq (5) jours par semaine,

et

- b) effectuent sept heures et demie (7 1/2) par jour.

21.02 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de son Employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, ledit employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

Tout régime spécial établi en vertu du présent paragraphe est assujéti aux dispositions énoncées à l'appendice « D » de la présente convention collective.

Employés préposés à l'exploitation

21.03

- a) Lorsque les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière, elles sont calculées de telle façon que les employés, au cours d'une période ne dépassant pas cent douze (112) jours :
 - (i) effectuent, en moyenne, trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,
 - (ii) effectuent huit (8) heures par jour.
- b) Les jours de repos d'un employé sont consécutifs et au nombre d'au moins deux (2). Le premier (1^{er}) jour de repos commence immédiatement après minuit le jour civil au cours duquel l'employé a effectué, ou devait effectuer selon son horaire, son dernier poste normal de travail; le deuxième (2^e) jour de repos commence immédiatement après minuit le premier (1^{er}) jour de repos de l'employé, et chaque jour de repos subséquent commence immédiatement après minuit le jour de repos précédent à la condition que ces jours soient consécutifs et accolés au jour de repos précédent.
- c) L'Employeur fait tout effort raisonnable :
 - (i) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé,

et
 - (ii) pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.
- d) L'employé qui travaille plus de quinze (15) heures consécutives n'est pas tenu de se présenter au travail pour son poste d'horaire normal tant qu'une période de neuf (9) heures ne s'est pas écoulée depuis la fin de la période de travail qui a dépassé quinze (15) heures. Si, à l'application de la présente sous-clause, l'employé travaille pendant moins de temps que ne le prévoit son prochain poste d'horaire normal, il touche néanmoins son taux de rémunération normal pour ce poste.

L'appendice « E » de la présente convention collective expose les dispositions applicables aux employés préposés à l'exploitation qui ont un horaire de travail différent de celui qui est précisé dans le présent paragraphe.

Généralités

21.04 Les heures de travail prévues à l'horaire d'un employé ne doivent pas être considérées comme une garantie donnée d'une durée minimale ou maximale du travail.

21.05

- a) L'Employeur convient de consulter les représentants de l'ACPER lorsqu'il établit l'horaire des postes conformément au paragraphe 21.03.
- b) L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant compétent de l'ACPER, si la modification touche la majeure partie des employés assujettis à cet horaire.

21.06 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employés peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur. Une fois approuvé l'échange de postes, il incombera aux employés concernés de se présenter au travail conformément à l'échange approuvé. Les sanctions et les coûts mentionnés à l'article 21 ne s'appliquent pas lorsqu'il y a échange de poste.

21.07 L'horaire des postes de l'employé porte sur une période d'au moins cinquante-six (56) jours et est affiché quinze (15) jours avant la date d'entrée en vigueur. L'Employeur fait tout effort raisonnable pour réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'employé. Si l'employé reçoit un préavis de moins de dix (10) jours au sujet d'un changement apporté à son horaire de postes, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier poste modifié. Les postes effectués par la suite ou selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire de rémunération. Cet employé conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec le paragraphe sur la rémunération du travail supplémentaire de la présente convention.

Heures supplémentaires

21.08

- a) « heures supplémentaires » désigne, dans le cas d'un employé à plein temps, le travail autorisé effectué en sus de ses heures de travail d'horaire normales;
- b) « taux et demi » désigne le taux de rémunération horaire multiplié par une fois et demie (1 1/2);
et
- c) « taux double » désigne le taux de rémunération horaire multiplié par deux (2).

Attribution du travail supplémentaire

21.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a) répartir le travail supplémentaire sur une base équitable entre les employés qualifiés immédiatement disponibles;
et
- b) donner aux employés, qui sont obligés de faire du travail supplémentaire, un préavis suffisant de cette obligation.
- c) Les employés dont la semaine de travail normal compte moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) ont droit au travail supplémentaire prévu à l'alinéa 21.09a) dans la même proportion qui existe entre leur horaire de travail hebdomadaire et celui d'un employé à plein temps.

21.10 L'ACPER a le droit de consulter le sous-ministre ou son représentant chaque fois qu'il est allégué que les employés sont tenus de faire un nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas raisonnable.

Rémunération des heures supplémentaires

21.11 Chaque période de six (6) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- a) à taux et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions des alinéas 21.11b), c) ou d);
- b) à taux double (2) pour chacune des heures supplémentaires effectuées en sus de huit (8) heures supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières;
- c) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un jour de repos en sus de huit (8) heures, ce jour-là;
- d) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un deuxième jour de repos ou un jour de repos suivant d'une série ininterrompue de jours de repos consécutifs et accolés, à condition que l'employé ait travaillé et qu'il ait été rémunéré à taux et demi (1 1/2) son taux de rémunération des heures normales, un jour de repos de cette série de jours.

21.12

- a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage :
 - (i) juste avant ses heures normales de travail et qui n'en n'avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente prévu à l'horaire,
 - ou
 - (ii) juste après ses heures normales de travail,

bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un (1) repas, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. 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. Cependant, le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de déplacement, ce qui lui donne droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et/ou de repas.

**

- b) Lorsque l'employé effectue des heures supplémentaires sans interruption pendant quatre (4) heures ou plus en sus de la période prévue à l'alinéa a) ci-dessus, il reçoit neuf dollars (9 \$) en remboursement des frais d'un deuxième repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. L'employé dispose de temps libre payé, d'une durée raisonnable déterminée par la direction, pour prendre une pause repas à son lieu de

travail ou à proximité. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui est en voyage et qui, de ce fait, a droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

21.13

- a) Les heures de travail supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf lorsqu'à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, du temps libre payé, au taux applicable des heures supplémentaires, peut être accordé en remplacement des heures supplémentaires effectuées.
- b) Si des crédits de congé compensateur acquis ne peuvent être utilisés avant la fin de l'exercice financier, ils sont réglés au taux horaire de rémunération.

Périodes de repos - employés préposés à l'exploitation

21.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde des pauses repas et des périodes de repos aux employés préposés à l'exploitation.

21.15 Lorsqu'un employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires, accolées ou non, le temps qu'il met à se rendre au travail ou à en revenir ne fait pas partie des heures de travail.

21.16 L'Employeur doit s'efforcer d'effectuer les versements en espèces concernant les heures supplémentaires au cours du mois qui suit celui où les crédits ont été acquis.

ARTICLE 22 DÉPLACEMENT

22.01 Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager à destination ou en provenance de la région de son lieu d'affectation, au sens que l'Employeur donne habituellement à cette expression, son mode de transport est déterminé par l'Employeur et il est rémunéré de la façon suivante :

- 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) son taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de voyage et de travail ne dépassant pas huit (8) heures,
- et
- (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en sus d'une période mixte de voyage et de travail de huit (8) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au taux horaire de rémunération.
- 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 concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux horaire de rémunération.
 - d) Le temps de déplacement est rémunéré en espèces; cependant, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le temps de déplacement peut être rémunéré par un congé payé. La durée de ce congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération applicable calculé selon le taux de rémunération horaire de l'employé à la date qui précède immédiatement le jour où le congé est pris.
 - e) Lorsque le congé de remplacement ne peut être utilisé avant la fin de l'exercice financier, il est payé en espèces au taux de rémunération applicable à l'employé à ce moment-là.

22.02 Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas à l'employé qui exerce ses fonctions dans un genre quelconque de véhicule dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
- ou
- b) la rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément aux articles 20 et 21 de la présente convention.

22.03 Le temps de déplacement comprend le temps qu'il faut passer, en cours de route, à chaque arrêt, pourvu qu'il ne dure pas plus de trois (3) heures.

ARTICLE 23
PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

**

23.01 L'employé qui travaille pendant des postes alternatifs ou irréguliers touche une prime de poste d'un (1) dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, pendant la période comprise entre 16 h et 8 h (heure locale).

23.02

**

- a) L'employé reçoit une prime supplémentaire d'un (1) dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour les heures de travail effectuées le samedi et/ou le dimanche, tel qu'il est stipulé à l'alinéa b) ci-après.
- b) La prime de fin de semaine est versée pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- c) La prime de fin de semaine ne s'applique pas aux employés occasionnels ou temporaires engagés pour moins de six (6) mois, tels que définis dans la LRTFP.

ARTICLE 24
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

24.01 Si l'employé est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail normalement prévu à l'horaire,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et quitté son lieu de travail,

et qu'il retourne au travail, il a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- (i) la rémunération applicable prévue à l'article 20 ou à l'article 21, selon le cas, pour les heures effectuées,

ou

- (ii) l'équivalent de trois (3) heures de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'article 25.

24.02 Lorsqu'un employé est rappelé pour faire du travail supplémentaire dans les conditions énoncées au paragraphe 24.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

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

ou

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

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

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

25.01 Lorsque l'employé est tenu de rentrer au travail et qu'il s'y présente :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail normalement prévu à l'horaire,

ou

- b) un jour de repos,

il a droit à un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux de rémunération horaire.

25.02 Lorsqu'un employé rentre au travail dans les conditions énoncées au paragraphe 25.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- a) l'indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé lorsqu'il est autorisé par l'Employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

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

25.03 Les paiements prévus aux termes de l'article 24, Indemnité de rappel au travail, et de l'article 25, Indemnité de rentrée au travail, ne sont pas accumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

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

ARTICLE 26

DISPONIBILITÉ

26.01 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant les heures hors travail, l'employé a droit à une indemnité de disponibilité de treize dollars (13 \$) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pendant laquelle il est désigné pour être en disponibilité.

26.02 L'employé désigné, soit par lettre, soit par inscription sur une liste, pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint au cours de cette

période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'Employeur doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

26.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

26.04 L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail et qui se présente au travail est rémunéré conformément aux dispositions de rappel au travail de la présente convention.

ARTICLE 27

INDEMNITÉ DE DÉPART

27.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 27.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une (1^{re}) première mise en disponibilité survenant après le 6 juin 1969, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.
- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente survenant après le 6 juin 1969, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 27.01a)(i) ci-dessus.

b) **Démission**

Au moment de la démission, sous réserve de l'alinéa 27.01d) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi pendant un stage**

Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

Au moment de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser trente (30) semaines.

e) **Décès**

Si l'employé décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) **Renvoi pour incapacité**

L'Employeur convient que l'employé ayant plus d'un (1) an d'emploi continu et qui est renvoyé pour incapacité en vertu du paragraphe 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

27.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article seront réduites en tenant compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé avait déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé

de réadaptation ou une gratification en espèces en tenant lieu, au sein de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, l'indemnité de départ maximale prévue dans le présent article ne sera accumulée.

27.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employé conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 28

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

28.01 Sous réserve des paragraphes 28.02, 28.03, 28.04 et 28.05, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

28.02 Tout employé a droit, pour services rendus, à la rémunération :

a) 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 celle 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.

28.03 Tout employé qui est tenu par l'Employeur d'exercer par intérim les fonctions d'un emploi comportant un niveau de classification plus élevé durant une période d'au moins cinq (5) jours de travail consécutifs touche une rémunération provisoire calculée à partir de la date à laquelle il a commencé à agir comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification plus élevé pour la période durant laquelle il agit ainsi. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

28.04 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, ce dernier doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux

résultant de l'application de la norme, négocier avec l'ACPER les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de leur transposition dans les nouveaux niveaux.

28.05 Lorsqu'un employé meurt, la rémunération qui lui est due le jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé est survenu. La rémunération ainsi accumulée qui n'a pas été payée à l'employé à la date de son décès est versée à sa succession.

28.06 La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés selon l'échelle RO-00 est de six (6) mois. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés selon l'échelle des taux aux niveaux RO-1 à RO-6 inclusivement est d'un (1) an.

28.07 La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé nommé à compter de la date de signature de la présente convention collective à un poste de l'unité de négociation, à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou de son entrée à la fonction publique, est la date anniversaire de sa nomination. La date anniversaire dans le cas d'un employé nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date de signature de la convention collective reste la même.

28.08

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la convention particulière du groupe, les modalités suivantes s'appliquent :
 - (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la convention ou le jour où une décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie

- des unités de négociation mentionnées à l'article 8 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la convention 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 au sous-alinéa b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
 - (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 28.08b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

28.09 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

28.10 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires qui ont été versés à un employé pendant la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant payé selon les anciens taux de rémunération et le montant à payer selon les nouveaux taux de rémunération sera versée à l'employé.

28.11 L'employé dont l'emploi prend fin volontairement ou involontairement, sauf dans les cas de retraite ou de licenciement pendant la période de rétroactivité, qui est engagé de nouveau pendant cette période et qui est un employé à la date de signature de la présente convention collective, n'a droit à la rémunération avec effet rétroactif qu'à compter de la date du début de sa période d'emploi la plus récente au cours de la période de rétroactivité.

28.12 Nonobstant le paragraphe 28.10, l'employé dont l'emploi prend fin pendant la période de rétroactivité en raison de l'expiration de sa période de nomination, qui est engagé de nouveau et est un employé à la date de signature de

la présente convention collective, a droit à la rémunération avec effet rétroactif pour toute période d'emploi pendant la période de rétroactivité.

ARTICLE 29
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ
DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL PAYÉ

Congé d'études non payé

29.01 L'Employeur reconnaît l'utilité des congés d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an qui peuvent être prolongées par accord mutuel, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier dans un domaine dont la connaissance est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un domaine afin de fournir un service exigé par l'Employeur ou qu'il prévoit fournir.

29.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux annuel de rémunération figurant à l'appendice « B » de la présente convention, dans la mesure où, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou d'entretien.

29.03 À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

29.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé :

- a) ne termine pas les études,

b) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;

ou

c) cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

il doit rembourser à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut exiger l'Employeur.

Congé de perfectionnement professionnel payé

29.05

a) Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser le perfectionnement professionnel de la personne et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :

(i) un cours offert par l'Employeur;

(ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

(iii) un colloque, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.

b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour une des activités décrites à l'alinéa 29.05a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 21, Durée du travail et heures supplémentaires, et de l'article 22, Déplacement, pendant qu'il est en congé de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.

c) Les employés en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

Congé d'examen payé

29.06 À la discrétion de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour subir un examen qui a lieu pendant les heures de travail à l'horaire de l'employé. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de l'employé ou améliorera ses compétences.

ARTICLE 30

UTILISATION DES VÉHICULES AUTOMOBILES APPARTENANT AUX EMPLOYÉS

30.01 À moins qu'il ne s'agisse d'une exigence du poste qu'occupe l'employé ou qu'il y ait eu accord préalable par écrit entre l'employé et la direction, nul employé ne peut être tenu par l'Employeur d'utiliser son véhicule personnel en service commandé.

ARTICLE 31

GRÈVES ILLÉGALES

31.01 *La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au 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 32

EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS DES LOCAUX INDUSTRIELS

32.01 Si les employés qui exécutent leurs fonctions normales dans les locaux d'employeurs industriels sont dans l'impossibilité de s'en acquitter à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux desdits employeurs, ils doivent faire part de la situation à l'Employeur qui envisagera des mesures propres à assurer aux employés qui sont touchés la rémunération et les avantages sociaux habituels auxquels ils ont normalement droit, tant qu'il s'y trouve du travail à faire.

ARTICLE 33

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

33.01 L'Employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'Employeur fait bon accueil aux suggestions faites à ce sujet et, à cette fin, est favorable à la création de comités de sécurité et de santé dans les services appropriés des ministères gouvernementaux. Lorsqu'un tel comité est formé, il peut comprendre, à la discrétion de l'Employeur, une unité de négociation ou toutes les unités de négociation de l'établissement. C'est par des consultations locales entre la direction et les représentants locaux du syndicat intéressé qu'on doit déterminer la composition du comité, lequel est formé d'employés qui travaillent à cet établissement. Le comité doit se réunir au besoin pour faire des recommandations sur des questions d'hygiène et de sécurité professionnelles dans le cadre des politiques, des procédures et des normes prescrites par l'Employeur en vue de prévenir ou de réduire les risques de blessures et de maladies professionnelles.

ARTICLE 34

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

34.02 Sous réserve de l'article 90 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, l'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 découlent du processus de classification, a droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 34.05, sauf que :

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

34.03 Sauf indication contraire énoncée dans la présente convention, tout grief est instruit par recours aux paliers suivants :

- a) Palier 1 - premier palier de direction;
- b) Paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces paliers ont été établis dans les ministères ou organismes;
- c) Palier final - le sous-chef ou son représentant autorisé.

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

34.04 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 superviseur immédiat 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 les plus susceptibles d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord entre l'Employeur et l'ACPER.

34.05 L'employé qui désire présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou au 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 récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

34.06 Lorsqu'il est nécessaire de présenter un grief par le courrier, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et être parvenu à l'Employeur à la date de sa livraison au bureau compétent du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'Employeur est réputé avoir donné une réponse à un palier quelconque à la date indiquée par le cachet postal de la lettre contenant la réponse, mais le délai dans lequel l'employé s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant est calculé à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse inscrite sur la formule du grief.

34.07 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.

34.08 L'employé peut se faire aider et/ou représenter par l'ACPER pour présenter un grief à un palier quelconque.

34.09

- a) L'ACPER a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le sous-chef, c'est ce dernier qui rend la décision.
- b) L'Employeur et l'ACPER reconnaissent l'utilité d'un échange de renseignements pendant la procédure de règlements des griefs.

34.10

- a) Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.
- b) Nonobstant l'alinéa 34.10a), l'employé qui utilise un autre mode interne de règlement des différends prévu par le ministère continue d'avoir le droit de présenter un grief conformément à l'alinéa 34.01a).

34.11 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, il peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

- 34.12** À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf le dernier, l'employé peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- 34.13** L'Employeur répond normalement au grief de l'employé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief.
- 34.14** Lorsque l'ACPER représente l'employé dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique au représentant compétent de l'ACPER une copie de sa décision en même temps qu'il la communique à l'employé.
- 34.15** La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé, à moins que le grief ne soit d'un genre qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- 34.16** Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise aux termes de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.
- 34.17** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'ACPER.
- 34.18** Lorsqu'il appert que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, 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, l'ACPER.
- 34.19** Lorsque l'Employeur congédie un employé, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique sauf que le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier.
- 34.20** L'employé peut renoncer à un grief en informant par écrit son superviseur immédiat ou son responsable.
- 34.21** L'employé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

34.22 Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autres espèce de menace d'amener un employé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

34.23 Lorsque l'employé a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs relatifs 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 entraînant un congédiement, une suspension ou une pénalité pécuniaire,

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

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

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

et

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

ARTICLE 35

CONSULTATION MIXTE

35.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir les discussions visant à mettre au

point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

35.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'ACPER communique par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de la consultation.

35.03 Sans porter préjudice à la position que l'Employeur ou l'ACPER pourrait vouloir adopter à l'avenir au sujet de l'opportunité de traiter ces questions dans les dispositions d'une convention collective, les sujets suivants, dans la mesure où ils intéressent les employés assujettis à la présente convention, sont considérés comme sujets appropriés de consultation entre l'Employeur et l'ACPER au cours de la durée de la présente convention :

- a) Exécution de la rémunération
- b) Directive sur la réinstallation
- c) Assurance-invalidité de longue durée
- d) Formation
- e) Les cafétérias, les cantines mobiles, les salles de toilette, les salles de repos, les douches, les armoires et les installations de loisirs
- f) Privilèges de stationnement
- g) Paiement des frais de scolarité et des frais de transport à l'école pour les enfants des employés
- h) Dotation d'uniformes et de vêtements de protection
- i) Fourniture à l'ACPER des guides de ministères et des directives du Conseil du Trésor
- j) Les changements technologiques et la réduction des effectifs, y compris les mesures destinées à faire face aux effets qu'ils exercent sur les employés
- k) La directive du Conseil du Trésor concernant les frais de logement
- l) Frais d'activités sociales

- m) Directive sur les voyages
- n) Directives sur le service extérieur et politique sur les missions particulières
- o) *Règlement sur les postes isolés*
- p) Part de l'Employeur des paiements de primes du RACCM, de l'assurance-hospitalisation provinciale et supplémentaire.

35.04 En ce qui concerne les sujets énumérés au paragraphe 35.03, l'Employeur convient que le Conseil du Trésor ne mettra pas en œuvre de nouvelles politiques et ne supprimera ni ne modifiera les règlements et les directives existants d'une façon qui se répercute sur les employés assujettis à la présente convention avant que l'ACPER n'ait eu une possibilité raisonnable d'étudier les propositions de l'Employeur et de tenir des consultations à leur sujet.

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

Comités de consultation

35.06 Afin de faciliter la discussion des questions d'intérêt mutuel qui ne relèvent pas de la convention collective, l'Employeur reconnaît un comité national et des comités régionaux de techniciens de la radiotélégraphie de l'ACPER ayant pour objet de tenir des consultations avec la direction. La représentation à ces réunions est limitée à trois (3) délégués de chaque partie.

35.07 Les réunions de ces comités se tiennent dans les locaux de l'Employeur.

35.08 Des consultations peuvent avoir lieu en vue de fournir des renseignements, de discuter de l'application d'une politique ou de faire connaître des problèmes existants afin d'en favoriser la compréhension, mais il est explicitement entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagements sur une question qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme pouvant modifier, changer ou amplifier les conditions de la présente convention.

ARTICLE 36

SOUS-TRAITANCE

36.01 L'Employeur continue comme par le passé à faire tout effort raisonnable pour que les employés qui seraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

ARTICLE 37

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

37.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention 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.

37.02 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 du paragraphe c) du protocole d'accord du CNM qui a pris effet le 6 décembre 1978.

ARTICLE 38

APPRÉCIATION DU RENDEMENT

ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

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

38.02 L'Employeur convient de ne pas produire, comme élément de preuve au cours d'une audience se rapportant à une mesure disciplinaire, un document extrait du dossier de l'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance

de celui-ci au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

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

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

ARTICLE 39

AVIS DE MUTATION

39.01 Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation de la région du lieu de travail, selon la définition de l'Employeur, est communiqué à l'employé. Ce préavis est normalement donné au moins deux (2) mois à l'avance.

ARTICLE 40

EXPOSÉ DES FONCTIONS

40.01 À sa demande écrite, l'employé a droit à un exposé complet des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la valeur numérique attribuée par facteur.

ARTICLE 41

MODIFICATION DE LA CONVENTION

41.01 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel.

ARTICLE 42

INDEMNITÉS

Fonctions d'entretien

42.01 L'employé qui est tenu d'exercer des fonctions d'entretien en plus des fonctions propres à son poste touche une indemnité de trois dollars (3 \$) par jour.

Indemnité de formation en milieu de travail

42.02 Lorsqu'un employé classé RO-1, RO-2, RO-3 ou RO-4 dans une station d'exploitation est chargé de dispenser une formation en milieu de travail à un employé du groupe RO qui n'est pas encore qualifié pour assurer l'exploitation à cette station, le moniteur de formation a le droit de toucher trois dollars (3 \$) pour chaque heure complète pendant laquelle il a dispensé cette formation.

ARTICLE 43

SINISTRE MARITIME

43.01 L'employé qui exerce des fonctions à bord d'un navire et qui subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage sera remboursé pour cette perte d'une somme maximale de trois mille dollars (3 000 \$).

ARTICLE 44

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

44.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

ARTICLE 45

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

45.01 L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article 21 de la présente convention, mais qui n'est pas inférieur à celui prescrit par les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

45.02 Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

45.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires que prévoit la présente convention à l'égard d'un employé à temps plein.

45.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans la présente convention.

45.05 Les congés ne peuvent être accordés :

a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

Jours fériés désignés

45.06 L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

45.07 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 20.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

45.08 L'employé à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 20.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 45.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

45.09 L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein prévues dans la présente convention, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

45.10 Sous réserve du paragraphe 45.09, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

Rappel au travail

45.11 Lorsqu'un employé à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 24.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Indemnité de rentrée au travail

45.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.04, lorsqu'un employé à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au paragraphe 25.01 de la présente convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de deuil

45.13 Nonobstant le paragraphe 45.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 19.02, Congé de deuil payé.

Congés annuels

45.14 L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe 29.02 de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

**

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à six virgule vingt-cinq (6,25) heures par mois, 0,166 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

**

- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

**

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

**

- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures par mois, 0,383 multiplié par le

nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

**

- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six vingt-cinq (15,625) heures par mois, 0,416 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

**

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept virgule quatre cent soixante-quinze (17,475) heures par mois, 0,466 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

**

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

- h) toutefois, l'employé à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congés annuels acquis réduits d'un douzième (1/12) des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.

Congés de maladie

45.15 L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

45.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 45.14 et 45.15, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.

- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

Indemnité de départ

45.17 Nonobstant les dispositions de l'article 27, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

ARTICLE 46

PRINCIPE DE POSTE

46.01 Il est reconnu que certains employés nommés pour une période indéterminée à plein temps qui travaillent habituellement par poste conformément au paragraphe 21.03 ou à l'appendice « E-1 » de la présente convention et qui touchent une prime de poste conformément au paragraphe 23.01 sont tenus de prendre part, en vertu de la présente convention collective, à certaines activités mentionnées à l'alinéa 46.01a) et à certaines autres activités mentionnées à l'alinéa 46.01b) du présent article qui ont lieu habituellement entre 9 h 00 et 17 h 00, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'un tel employé est censé travailler le jour où se déroule cette activité et que l'activité n'est pas censée avoir lieu pendant le poste prévu à l'horaire de l'employé pour cette journée, et lorsque la majorité des heures du poste prévu à l'horaire de l'employé pour cette journée ne tombent pas entre 9 h 00 et 17 h 00, l'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible et si l'employé lui en fait la demande par écrit, de modifier le poste de l'employé le jour où doit avoir lieu cette activité de sorte que la majorité des heures tombent entre 9 h 00 et 17 h 00, à condition que les nécessités du service le permettent, que l'Employeur n'ait pas à assumer des frais supplémentaires et que l'employé lui donne un préavis suffisant.

- a) Certaines activités prévues en vertu de la présente convention
 - (i) Activités de la CRTFP
Paragraphe 18.01, 18.02, 18.04, 18.05 et 18.06
 - (ii) Processus de sélection du personnel
Paragraphe 19.04
 - (iii) Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 18.10 et 18.11
 - (iv) Sécurité et hygiène
Paragraphe 33.01
- b) Certaines autres activités
Cours de formation imposés à l'employé par l'Employeur.

ARTICLE 47

DURÉE

47.01 À moins de stipulations contraires, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

**

47.02 La présente convention collective vient à expiration le 30 avril 2001.

SIGNÉE À OTTAWA, le 28^e jour du mois d'avril 2000.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

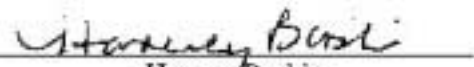
L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES PROFESSIONNELS DE
L'EXPLOITATION RADIO


Hélène Lachapelle


Martin Grégoire


Don Graham


Ron Bygott


Harvey Baskin


Richard St-Pierre


Spencer Martin


Brian Murphy


Lawrie Lachapelle


Russ Arnott


Danielle Chagné


Bill Dicks

****APPENDICE « A »****RO - GROUPE : RADIODÉLÉGRAPHIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

A) En vigueur à compter du 1^{er} mai 2000**RO-00**

De :	\$	20428	20839	21250	21646	22042	22439
À :	A	20837	21256	21675	22079	22483	22888

RO-1

De :	\$	29985	32913	34066	35226	36382	37536
À :	A	30585	33571	34747	35931	37110	38287

De :	\$	38692	39848	41006			
À :	A	39466	40645	41826			

RO-2

De :	\$	34375	35598	36819	38044	39268	40491
À :	A	35063	36310	37555	38805	40053	41301

De :	\$	41716	42940				
À :	A	42550	43799				

RO-3

De :	\$	37063	38408	39752	41100	42447	43796
À :	A	37804	39176	40547	41922	43296	44672

De :	\$	45145	46493				
À :	A	46048	47423				

RO-4

De :	\$	40018	41500	42984	44466	45948	47429
À :	A	40818	42330	43844	45355	46867	48378

De :	\$	48910	50390				
À :	A	49888	51398				

RO-5

De :	\$	43278	44906	46533	48164	49796	51425
À :	A	44144	45804	47464	49127	50792	52454

De :	\$	53054	54682
À :	A	54115	55776

RO-6

De :	\$	47709	49609	51508	53406	55305	57206
À :	A	48663	50601	52538	54474	56411	58350

De :	\$	59106	61006
À :	A	60288	62226

****APPENDICE « A-1 »**

RO - GROUPE : RADIODÉLÉGRAPHIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,
JOURNALIERS ET HORAIRE
(en dollars)

En vigueur à compter du 1^{er} mai 2000

RO-00

Hebdomadaires :	399,36	407,39	415,42	423,16	430,91	438,67
Journaliers :	79,87	81,48	83,08	84,63	86,18	87,73
Horaires :	10,65	10,86	11,08	11,28	11,49	11,70

RO-1

Hebdomadaires :	586,19	643,42	665,96	688,65	711,25	733,80
Journaliers :	117,24	128,68	133,19	137,73	142,25	146,76
Horaires :	15,63	17,16	17,76	18,36	18,97	19,57

Hebdomadaires :	756,40	779,00	801,63
Journaliers :	151,28	155,80	160,33
Horaires :	20,17	20,77	21,38

RO-2

Hebdomadaires :	672,01	695,91	719,78	743,73	767,65	791,57
Journaliers :	134,40	139,18	143,96	148,75	153,53	158,31
Horaires :	17,92	18,56	19,19	19,83	20,47	21,11

Hebdomadaires :	815,51	839,45
Journaliers :	163,10	167,89
Horaires :	21,75	22,39

RO-3

Hebdomadaires :	724,55	750,84	777,12	803,47	829,81	856,18
Journaliers :	144,91	150,17	155,42	160,69	165,96	171,24
Horaires :	19,32	20,02	20,72	21,43	22,13	22,83

Hebdomadaires :	882,55	908,90
Journaliers :	176,51	181,78
Horaires :	23,53	24,24

RO-4

Hebdomadaires :	782,31	811,29	840,31	869,27	898,25	927,21
Journaliers :	156,46	162,26	168,06	173,85	179,65	185,44
Horaires :	20,86	21,63	22,41	23,18	23,95	24,73

Hebdomadaires :	956,15	985,09
Journaliers :	191,23	197,02
Horaires :	25,50	26,27

RO-5

Hebdomadaires :	846,06	877,87	909,69	941,56	973,47	1005,33
Journaliers :	169,21	175,57	181,94	188,31	194,69	201,07
Horaires :	22,56	23,41	24,26	25,11	25,96	26,81

Hebdomadaires :	1037,16	1069,00
Journaliers :	207,43	213,80
Horaires :	27,66	28,51

RO-6

Hebdomadaires :	932,67	969,81	1006,94	1044,04	1081,17	1118,33
Journaliers :	186,53	193,96	201,39	208,81	216,23	223,67
Horaires :	24,87	25,86	26,85	27,84	28,83	29,82

Hebdomadaires :	1155,47	1192,62
Journaliers :	231,09	238,52
Horaires :	30,81	31,80

****APPENDICE « B »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES
PROFESSIONNELS DE L'EXPLOITATION RADIO
AU SUJET DE
L'ADMINISTRATION DES JOURS FÉRIÉS PAYÉS
DANS LE CAS DE CERTAINS OPÉRATEURS RADIOS**

Le présent document atteste la conclusion d'une entente par l'Employeur et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio à l'intention de certains opérateurs radios, au sujet de l'administration des jours fériés payés, tel qu'il en est question à l'article 20.07 de la convention collective.

La disposition 20.07a) de la convention collective précise ce qui suit :

Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé est crédité de cent vingt (120) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») des jours fériés ;

Les parties conviennent qu'un seul jour férié équivaut à 10,9 heures de remplacement, c'est-à-dire au nombre total d'heures de remplacement d'une année divisé par le nombre total de jours fériés d'une année (120/11 = 10,9 heures).

Employés saisonniers :

Compte tenu de cette formule de calcul, un opérateur radio saisonnier se voit attribuer un crédit de 10,9 heures de remplacement pour chaque jour férié payé faisant partie de sa période de travail. Chaque jour de remplacement que cet employé prend en congé par la suite est soustrait de sa réserve d'heures de remplacement en fonction des heures de travail prévues à l'horaire normal de cet employé.

Opérateurs radios préposés à l'exploitation mais affectés provisoirement à des fonctions autres que l'exploitation :

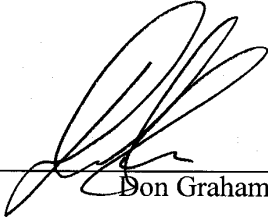
Un opérateur radio préposé à l'exploitation mais affecté provisoirement à des fonctions autres que l'exploitation peut, de ce fait, profiter des congés fériés payés. C'est pourquoi 10,9 heures sont soustraites de sa réserve d'heures de remplacement chaque fois qu'un jour férié fait partie de sa période d'affectation provisoire. Cette mesure découle du fait qu'un seul jour férié équivaut à 10,9 heures de remplacement, tel qu'établi ci-dessus. Un opérateur radio non préposé à l'exploitation mais affecté provisoirement à des fonctions d'exploitation se voit attribuer un crédit de 10,9 heures de remplacement pour chaque jour férié faisant partie de sa période d'affectation à des fonctions d'exploitation.

Les parties conviennent également que la présente entente est d'application rétroactive au 5 mai 1999.

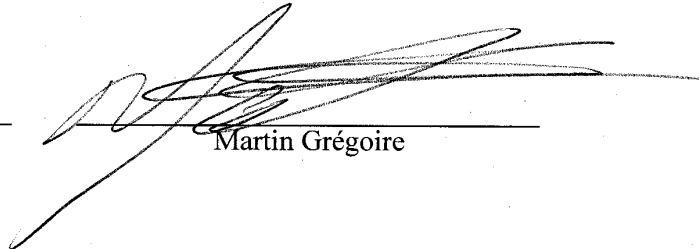
SIGNÉ À OTTAWA, le 28^e jour du mois d'avril 2000.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES PROFESSIONNELS DE
L'EXPLOITATION RADIO



Don Graham



Martin Grégoire

APPENDICE « C »**DISPOSITION SPÉCIALE
INSTRUCTEURS**

La présente lettre confirme l'entente conclue entre l'Employeur et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio au sujet des employés qui exercent des fonctions d'instructeur au Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, les modalités suivantes s'appliquent aux employés qui exercent les fonctions d'instructeur au Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

Article 21 – Durée du travail et heures supplémentaires

Les instructeurs ne doivent pas être tenus de dispenser de la formation en salle de classe ou de la formation semblable pendant plus de vingt (20) heures en moyenne par semaine, sur une période de quatre (4) mois.

Arrêt pédagogique – Collège de la Garde côtière canadienne

Un arrêt pédagogique est accordé aux instructeurs et comprend tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement. Pendant cette période, les instructeurs ont droit à quatre (4) jours de congé payé, en plus de trois (3) jours fériés désignés payés, comme il est prévu au paragraphe 20.01 de la présente convention.

Si le 2 janvier coïncide avec un jour de repos d'un employé ou avec un jour auquel un jour désigné comme un jour férié payé est reporté, ce jour est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'employé qui suit l'arrêt pédagogique.

Si un instructeur est tenu d'effectuer du travail autorisé au cours d'un arrêt pédagogique un jour autre qu'un jour désigné comme jour férié payé ou un jour de repos normal, l'instructeur touche son taux de rémunération journalier, en plus de sa rémunération normale pour la journée.

****APPENDICE « D-1 »**

**PROTOCOLE D'ACCORD
CONCLU ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSIONNELS
DE L'EXPLOITATION RADIO
À L'ÉGARD DES
EMPLOYÉS AUTRES QUE CEUX À L'EXPLOITATION
GROUPE DE LA RADIOTÉLÉGRAPHIE**

L'Employeur et l'ACPER de la fonction publique du Canada conviennent que, en ce qui concerne les employés visés par les dispositions du paragraphe 02 de l'article 21, Durée du travail, lorsque les dispositions de la convention collective mentionnent des jours, ceux-ci doivent être convertis en heures à raison de sept heures et demie (7 1/2) par jour.

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Aux fins du présent protocole d'accord, la « semaine civile » désigne une période de cent soixante-huit (168) heures commençant le dimanche à minuit et une minute et se terminant le samedi à minuit.

Article 2 - Interprétation et définitions

L'alinéa e) « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

Article 15 - Congés - Généralités

Les jours de crédits de congé annuel, de congé de maladie et de congé compensateur acquis par les employés sont convertis en heures de crédits en multipliant le nombre de jours par sept heures et demie (7 1/2). Lorsqu'un employé cesse d'être assujéti au présent protocole d'accord, ses crédits sont convertis en jours en divisant le nombre d'heures par sept heures et demie (7 1/2) et en arrondissant le résultat à la demi-journée la plus rapprochée.

Article 16 - Congé annuel

Le paragraphe 16.02 ne s'applique pas et est remplacée par la suivante :

16.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures à son taux de rémunération horaire, l'employé acquiert des crédits de congé annuel aux taux suivants;

- a) six virgule vingt-cinq (6,25) heures dans le cas de l'employé qui justifie d'une (1) année de service;
- b) neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures dans le cas de l'employé s'il justifie de plus d'une (1) année de service;
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- **
- d) quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-neuvième (18^e) anniversaire de service;
- **
- f) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son huitième (28^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29^e) anniversaire de service;
- h) toutefois, l'employé qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de trois virgule cent vingt-cinq (3,125) heures par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.
- i) pour les besoins du paragraphe 16.02 seulement, tout le service accompli dans la fonction publique, qu'il soit continu ou non, est compté aux fins des crédits de congé annuel sauf dans le cas d'une personne qui, au

moment de quitter la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Toutefois, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui touche une indemnité de départ à la suite d'une mise en disponibilité et qui est renommé à un poste de la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité.

16.09 Congé à la cessation d'emploi

Lorsque l'employé meurt ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi; cependant, en cas de mise en disponibilité, l'Employeur accorde à l'employé les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

Article 17 - Congé de maladie

Le paragraphe 17.01 ne s'applique pas et est remplacée par le suivant :

17.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures à son taux horaire pour chaque mois civil d'un exercice financier pendant lequel il touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération à son taux horaire.

Le paragraphe 17.04 ne s'applique pas et est remplacée par la suivante :

17.04 Lorsque l'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 17.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,
- ou
- b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident de travail, sous

réserve de la déduction de ce congé de maladie anticipé des crédits de congé de maladie qu'il acquiert par la suite.

Article 20 - Jours fériés désignés payés

20.08 Le jour férié désigné payé ne compte que pour sept heures et demie (7 1/2). Lorsqu'il coïncide avec un jour de travail ou qu'il est déplacé à un jour de travail, en vertu des dispositions du paragraphe 20.03, d'un employé visé par les dispositions de la clause 21.02, ledit employé doit justifier de trente (30) heures de travail ou de congé autorisé payé à son taux horaire au cours de la semaine civile pendant laquelle les jours fériés désignés payés sont chômés.

20.09 Lorsque deux (2) jours fériés désignés payés coïncident avec deux (2) jours de travail pendant la même semaine civile ou qu'ils sont déplacés à deux (2) jours de travail pendant la même semaine civile, en vertu des dispositions du paragraphe 20.03, d'un employé visé par les dispositions du paragraphe 21.02, ledit employé doit justifier de vingt-deux heures et demie (22 1/2) de travail ou de congé autorisé payé à son taux horaire au cours de la semaine civile pendant laquelle les jours fériés désignés payés sont chômés.

Article 22 - Déplacement

L'alinéa 22.01b) ne s'applique pas et est remplacé par le suivant :

22.01

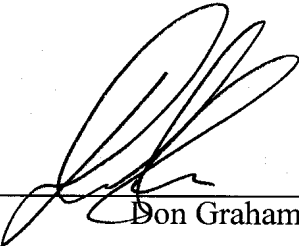
- b) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - (i) son taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de voyage et de travail ne dépassant pas son horaire normal de travail journalier établi conformément au paragraphe 21.02,
 - et
 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en sus de la période mixte de voyage et de travail déterminée au sous-alinéa (i) ci-dessus, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculée au taux horaire normal.

Le présent protocole d'accord entre en vigueur à la date de sa signature et viendra à expiration le 30 avril 2001.

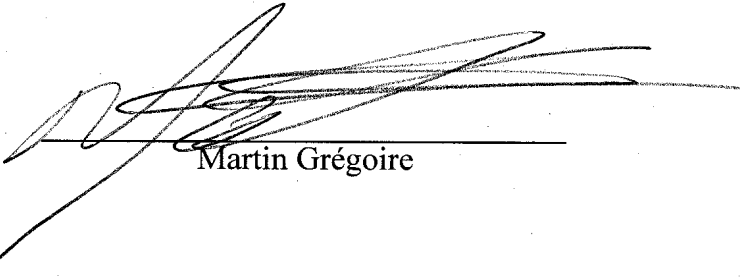
SIGNÉ À OTTAWA, le 28^e jour du mois d'avril 2000.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES PROFESSIONNELS DE
L'EXPLOITATION RADIO



Don Graham



Martin Grégoire

APPENDICE « E-1 »

**PROTOCOLE D'ACCORD
CONCLU ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSIONNELS
DE L'EXPLOITATION RADIO
À L'ÉGARD DE
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE DE LA
RADIOTÉLÉGRAPHIE**

Les parties conviennent qu'il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer aux employés à l'exploitation des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus au paragraphe 21.03. En conséquence, l'Employeur s'engage à consulter l'ACPER pendant la durée de la présente convention collective, afin d'étudier la possibilité d'établir de tels horaires de travail à titre d'essai.

Il est en outre convenu que la mise en œuvre de ces nouveaux horaires ne doit pas entraîner de supplément d'heures supplémentaires donnant lieu à des paiements additionnels du seul fait de ce changement d'horaire et ne doit pas non plus restreindre le droit de l'Employeur d'établir les horaires autorisés en vertu de la convention collective.

Nonobstant les dispositions de la convention collective des RO, le Conseil du Trésor et l'ACPER conviennent que des ententes spéciales sur les horaires de travail peuvent être mises en œuvre dans certaines unités de travail de Transports Canada lorsque les employés travaillent par roulement ou selon des postes irréguliers, sous réserve des conditions suivantes :

- a) les heures de travail normalement prévues à l'horaire s'élèvent en moyenne à trente-sept heures et demie (37 1/2) heures par semaine;
- b) toute entente spéciale applicable à une unité de travail est limitée à cette unité de travail et doit s'appliquer à tous ses employés;

- c) toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'Employeur et la majorité des employés touchés;
- d) toute entente spéciale doit être soumise à l'approbation de la direction régionale et du représentant autorisé de l'agent négociateur au niveau régional;
- e) lorsqu'une entente spéciale n'est pas approuvée au niveau régional, la question est renvoyée à l'Employeur et à l'agent négociateur au niveau de l'administration centrale pour consultation.

Lorsque les ententes spéciales susmentionnées sont mises en œuvre, les dispositions suivantes s'appliquent :

(1) Article 15 - Congés - Généralités

Les jours de crédits de congé annuel, de congé de maladie et de congé compensateur acquis par les employés sont convertis en heures de crédits en multipliant le nombre de jours par sept heures et demie (7 1/2). Lorsqu'un employé cesse d'être assujéti au présent protocole d'accord, ses crédits sont convertis en jours en divisant le nombre d'heures par sept heures et demie (7 1/2) et en arrondissant le résultat à la demi-journée la plus rapprochée.

(2) Article 16 - Congé annuel

Les droits au congé annuel et les débits effectués sur les crédits sont ceux prévus dans la présente convention collective, mais doivent être convertis en heures à raison de sept heures et demie (7 1/2) pour un jour et de trente-sept heures et demie (37 1/2) pour une semaine. Le congé annuel doit être accordé selon le même régime de jours de travail et de jours de repos que l'horaire de travail normal.

(3) Article 17 - Congé de maladie

Les droits au congé de maladie et les débits effectués sur les crédits sont ceux prévus dans la présente convention collective, mais doivent être convertis en heures à raison de sept heures et demie (7 1/2) pour un jour et de trente-sept heures et demie (37 1/2) pour une semaine.

(4) Article 20 - Jours fériés désignés payés

À compter du 30 mars 1999, les dispositions suivantes concernant les jours fériés désignés cessent de s'appliquer.

Lorsque l'employé travaille un jour férié désigné, il touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là :

- a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures effectuées;
- b) son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus des huit (8) premières heures jusqu'à la fin de ses heures de travail normalement prévues à l'horaire;
- c) deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus de ses heures de travail normalement prévues à l'horaire;

ou

sur demande et avec l'approbation de l'Employeur, il reçoit :

- a) sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé en remplacement du jour férié;
- b) une rémunération à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire pour les huit (8) premières heures;
- c) une rémunération à son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus des huit (8) premières heures jusqu'à la fin de ses heures de travail normalement prévues à l'horaire;

et

- d) deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus de ses heures de travail normalement prévues à l'horaire.

(5) Article 21 - Durée du travail et heures supplémentaires

a) Durée du travail

Les heures de travail des employés assujettis au présent protocole d'accord doivent être réparties de manière à ce qu'ils travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine au cours d'une période ne dépassant pas cent douze (112) jours.

b) Rémunération des heures supplémentaires

Chaque période de six (6) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- (i) à taux et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions des sous-alinéas (ii), (iii) ou (iv);
- (ii) à taux double (2), un jour normal de travail prévu à l'horaire de l'employé, pour chacune des heures supplémentaires effectuées en sus de huit (8) heures supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières;
- (iii) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un jour de repos en sus des heures prévues au poste de travail de l'employé pour ce jour-là;
- (iv) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un deuxième jour de repos ou un jour de repos suivant d'une série ininterrompue de jours de repos consécutifs et accolés, à condition que l'employé ait travaillé et ait été rémunéré à taux et demi (1 1/2) son taux de rémunération d'horaire normal, pendant un jour de repos de cette série de jours.

**

(6) Article 28 - Administration de la rémunération

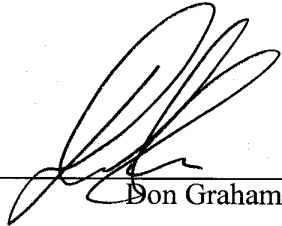
La rémunération par intérim sous le paragraphe 28.03 est celle prévue dans la présente convention collective, mais doit être convertie en heures à raison de sept heures et demie (7 1/2) pour un jour et de trente-sept heures et demie (37 1/2) pour une semaine.

- (7) L'une ou l'autre partie à l'entente spéciale qui a été mise en œuvre dans une unité de travail en vertu des dispositions du présent protocole d'accord peut y mettre fin soixante (60) jours après l'envoi d'un avis écrit, ou plus tôt si les deux parties en conviennent mutuellement.

Le présent protocole d'accord entre en vigueur à la date de sa signature et viendra à expiration le 30 avril 2001.

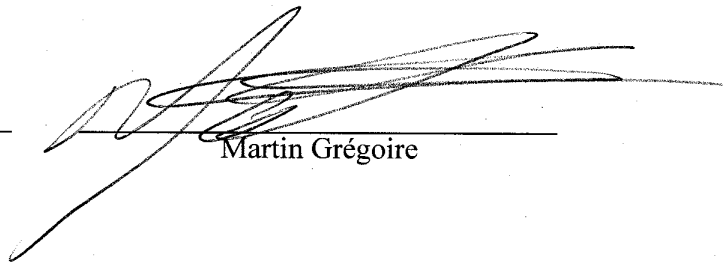
SIGNÉ À OTTAWA, le 28^e jour du mois d'avril 2000.

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU
CANADA



Don Graham

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES PROFESSIONNELS DE
L'EXPLOITATION RADIO



Martin Grégoire