



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des pilotes fédéraux du Canada

Groupe : Navigation aérienne
(tous les employés)

CODE : 401

Date d'expiration : 25 janvier 2011

Canada

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des pilotes fédéraux du Canada

Groupe : Navigation aérienne
(tous les employés)

CODE : 401
Date d'expiration : 25 janvier 2011

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

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Ministre des Travaux publics et des Services
gouvernementaux, 2009

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

Téléphone : 613-941-5995
Télécopieur : 613-954-5779
Commandes seulement : 1-800-635-7943
Internet : <http://publications.gc.ca>
N° de catalogue BT 978-0-660-64215-4
ISBN BT42-401/2011

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

www.tbs-sct.gc.ca

L'Association des pilotes fédéraux
du Canada
Pièce 400 – 350, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1R 7S8



TABLE DES MATIÈRES

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

18	DURÉE DU TRAVAIL	12
**19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	14
20	TEMPS DE DÉPLACEMENT	15
21	ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION	18
22	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	20
**23	CONGÉS ANNUELS.....	22
**24	CONGÉS DE MALADIE	27
**25	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	28
26	DISCRIMINATION	45
**27	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	46
28	INDEMNITÉ DE DÉPART	47
29	APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ.....	49
30	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	49
31	IMMUNISATION.....	50
32	PUBLICATIONS.....	50
33	EXPOSÉ DES FONCTIONS	50
**34	INDEMNITÉ DU PERSONNEL NAVIGANT (IPN).....	50
**35	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	51
**36	CONSULTATION MIXTE	62
37	SOUS-TRAITANCE	63

**38	GRÈVES ILLÉGALES.....	63
39	REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	64
40	PERTE DE LICENCE.....	64
41	DROITS DE LICENCE ET FRAIS MÉDICAUX	64
42	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	65
43	RAPPEL AU TRAVAIL	65
44	DISPONIBILITÉ	66
45	INDEMNITÉ POUR FONCTIONS À BORD D'UN NAVIRE OU EN MISSION SPÉCIALE	67
**46	INDEMNITÉ DE FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES	68
47	MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE EN AVIATION.....	68
**48	ENQUÊTE SUR UN ACCIDENT AÉRONAUTIQUE	69
49	NORMES DE DISCIPLINE	70
50	FORMATION OU ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT....	71
51	EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS	71
52	SÉCURITÉ D'EMPLOI	72
53	AIDE JURIDIQUE	72
**54	DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	72

**APPENDICE « A »	75
AO - GROUPE : NAVIGATION AÉRIENNE	
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	75

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

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01** Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :
- a) « **Syndicat** » désigne l'Association des pilotes fédéraux du Canada;
 - b) « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe de la navigation aérienne décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 janvier 2001;
 - c) « **inspecteur d'aviation civile** » désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des inspecteurs d'aviation civile, groupe de la navigation aérienne;
 - d) « **emploi continu** » s'entend dans le même sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique de l'Employeur*;

- e) on dit qu'il existe des liens de « **conjoint de droit commun** » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé a cohabité avec une personne du sexe opposé, l'a présentée publiquement comme son conjoint, et vit et a l'intention de continuer à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;
- f) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
- g) « **jour de repos** », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en autorisation d'absence;
- h) « **tarif double** » désigne le taux de rémunération ou horaire multiplié par deux;
- i) « **employé** » désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation;
- j) « **pilote ingénieur d'essai** » désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des pilotes ingénieurs d'essai, groupe de la navigation aérienne;
- k) « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
- l) « **zone d'affectation** » s'entend dans le sens donné à cette expression dans les Directives du Conseil du Trésor sur les voyages;
- m) « **pilote d'hélicoptère** » désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des pilotes d'hélicoptères et surveillants, groupe de la navigation aérienne;
- n) « **jour férié** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
- o) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération journalier d'un employé divisé par sept heures virgule cinq (7,5);
- p) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou de la discontinuation d'une fonction;

- q) « **congé** » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé pendant ses heures de travail normales ou régulières;
- r) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au Syndicat et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- s) « **tarif et demi** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 1/2);
et
- t) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an de l'employé divisé par 52,176.

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

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 4
INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

4.01 En cas de différend sur l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, il est convenu entre les parties de porter le différend devant elles, en premier lieu, et de se réunir dans un délai de trente (30) jours ouvrables pour tenter de résoudre le problème.

ARTICLE 5
SÛRETÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 6
TEXTES OFFICIELS

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

ARTICLE 7
CONFLIT ENTRE LES LOIS ET LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE SYNDICALE

8.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme agent de négociation unique de tous les employés visés au certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 janvier 2001 qui couvre tout le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe de la navigation aérienne.

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

ARTICLE 9

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 10

DROITS DES EMPLOYÉS

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

ARTICLE 11

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

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

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

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

ARTICLE 12

TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX REPRÉSENTANTS

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

ARTICLE 13

ACCÈS

13.01 L'Employeur accorde aux représentants du Syndicat la permission d'entrer dans sa propriété afin d'avoir une entrevue avec un membre du Syndicat.

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

ARTICLE 14

INFORMATION

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

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

ARTICLE 15

PANNEAUX D’AFFICHAGE

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

ARTICLE 16

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT

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

(1) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2), 187, 188a) ou 189(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, l'Employeur accorde un congé payé :

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

et

- b) à tout employé qui intervient au nom d'un employé ayant déposé une plainte ou en celui du Syndicat dans une cause de plainte.

(2) Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

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

- a) à tout employé qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à tout employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

(3) Employé cité comme témoin

L'Employeur accorde :

- a) un congé payé à tout employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur le permettent, un congé non payé à tout employé cité comme témoin par un autre employé ou par le Syndicat.

16.02 Séances de la commission d'arbitrage et de la commission d'intérêt public

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

(2) Employé cité comme témoin

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

16.03 Arbitrage des griefs

(1) Employé constitué partie

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

(2) Employé qui fait fonction de représentant

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

(3) Employé cité comme témoin

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

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

(1) Employé qui présente un grief

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

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

et

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

(2) L'employé qui fait fonction de représentant

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

(3) Étude des griefs

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

16.05 Séances de négociations contractuelles

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

16.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

16.07 Réunions entre le Syndicat et la direction

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

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

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

16.09 Cours de formation pour représentants

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

16.10 Détermination de la nature du congé

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

ARTICLE 17**PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

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

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

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

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

17.05 Aucune association d'employés au sens de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, autre que le Syndicat, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

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

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

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

ARTICLE 18

DURÉE DU TRAVAIL

18.01

- a) La semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail est une période continue de sept heures virgule cinq (7,5) située entre 7 h 00 et 18 h 00, à l'exclusion d'une

pause-repas non payée, qui doit être précisée par écrit entre chaque employé et son supérieur. À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe c) ci-dessous, de telles heures ne varient pas quotidiennement. Nonobstant ce qui précède, les pilotes d'hélicoptères embarqués sont assujettis aux dispositions de l'article 45.

- b) À la demande de l'employé, l'Employeur peut faire varier les heures quotidiennes de travail pour permettre la semaine de travail comprimée.
- c) L'Employeur peut modifier les heures normales de travail situées en 7 h 00 et 18 h 00 et, lorsqu'un préavis de moins de douze (12) jours ouvrables est signifié à l'employé, une telle modification ne peut être effectuée qu'avec le consentement mutuel de l'employé et de l'Employeur.
- d) L'Employeur s'efforce d'aviser les pilotes d'hélicoptères affectés à des missions à bord d'un navire au moins deux (2) semaines à l'avance des dates et heures de départ du navire et des dates prévues de changement d'équipage, et le plus longtemps possible à l'avance de toute modification apportée à ces dates et à ces heures.

18.02

- a) Les limites du temps de vol et du temps de service en vol des employés sont régies par le Manuel des opérations de vol du ministère des Transports lorsqu'ils sont aux commandes d'un aéronef du ministère des Transports, et par les politiques et dispositions de l'exploitant lorsqu'ils sont aux commandes d'un aéronef qui n'appartient pas au ministère des Transports.
- b) Aux fins du présent article, les inspections en vol sont considérées comme du service en vol, et le temps consacré à des inspections en vol est réputé faire partie du temps de vol. Le temps de service en vol ne commence pas à l'heure prévue si l'employé est informé que son vol est retardé ou annulé avant de quitter son domicile ou son lieu de repos s'il est en service commandé.

18.03 Tous les employés soumettront des relevés de présence mensuels. Les périodes d'absence et les heures supplémentaires y figureront.

18.04 Sous réserve des nécessités du service, deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont accordées pendant chaque jour de travail.

ARTICLE 19

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans le présent article, l'expression :

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

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

- a) à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure qu'il effectue en sus de trente-sept virgule cinq (37,5) dans une semaine de travail donnée;

et

- b) à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des sept heures virgule cinq (7,5) effectuées à tarif et demi (1 1/2) au cours de toutes périodes de travail accolées.

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

- a) à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures effectuées;

et

- b) à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées ensuite au cours de toute période de travail accolée;
- c) sauf que l'employé est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure effectuée le deuxième jour de repos et chaque jour de repos suivant.

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

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

19.04

- a) Toutes les heures supplémentaires, les primes et les indemnités acquises en vertu de l'article 19, Heures supplémentaires, de l'article 20, Temps de déplacement, de l'article 22, Jours fériés désignés payés, de l'article 43, Rappel au travail, de l'article 45, Indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale et de l'article 44, Disponibilité, à l'exception d'une heure de rémunération prévue par l'alinéa 44b), sont accumulées comme congé compensateur au sous-groupe et au niveau auxquels elles sont acquises. Ce congé compensateur accumulé est conservé en réserve afin d'être épuisé en congé ou en espèces à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur.
- b) Les employés sont rémunérés pour chaque heure de congé compensateur acquise mais non utilisée qui reste à leur crédit le 31 mars. Ce paiement est effectué à l'égard du congé compensateur restant à cette date et est effectué au taux de rémunération horaire des employés visés à cette date.
- c) Nonobstant les alinéas 19.04a) et b), un maximum de soixante-quinze (75) heures de congé compensateur acquis mais non utilisés peut être reporté, sur l'ordre de l'Employeur, ou à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, après le 31 mars.

**

19.05 L'employé qui effectue au moins trois (3) heures de travail supplémentaire, juste avant ou juste après ses heures de travail normales, touche un remboursement de dix dollars et cinquante cents (10,50 \$) pour un repas, sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période de temps payée raisonnable, que fixe l'Employeur, 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.

Il demeure entendu que l'indemnité ci-dessus ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 20**TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

- a) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération journalière normale.
- b) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
 - (i) le taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures virgule cinq (7,5),

et
 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de voyage et de travail de sept heures virgule cinq (7,5), 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 des heures normales.
- c) Pour un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- d) lorsque le fonctionnaire est tenu de voyager à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis,
 - (i) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
 - (A) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et
 - (B) le tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période qui dépasse les sept virgule cinq (7,5) heures de travail et de déplacement, le paiement maximal ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif simple,

- (ii) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, le fonctionnaire est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif simple.

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

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

20.04 Congé pour les employés en déplacement

- a) L'employé qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pendant quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. En outre, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de plus pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) La durée totale du congé payé acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et le congé en question est acquis sous forme de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est visé par l'alinéa 19.04a), b) et c).

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

ARTICLE 21

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

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

21.02 Tout employé a droit pour services rendus à :

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

ou

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

21.03

a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

(i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision et se termine le jour précédant la date de signature de la convention collective ou d'une décision arbitrale rendue à ce sujet;

(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 du groupe pendant la période de rétroactivité;

(iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 21.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

21.04 Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exercer, à titre intérimaire, une grande partie des fonctions d'un niveau de classification plus élevé pour une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, il reçoit la rémunération d'intérim qui se calcule à partir de la date à laquelle il commence à exercer ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification plus élevé pour la période pendant laquelle il exerce lesdites fonctions.

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

ARTICLE 22

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

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

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

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

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

Jour férié qui tombe un jour de repos

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

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

- a) le travail exécuté par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail exécuté un jour de repos,
- et
- b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

Indemnisation du travail effectué un jour férié payé

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

ou

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

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

ARTICLE 23
CONGÉS ANNUELS

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

Acquisition des crédits de congé annuel

**

23.02 L'employé acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu;
- c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire d'emploi continu;
- d) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire d'emploi continu;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire d'emploi continu;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire d'emploi continu;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire d'emploi continu.

Attribution des congés annuels

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

- a) pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel;
- b) pour lui accorder le congé annuel au cours de l'année de congé ouvrant droit à ce congé à la condition qu'il en ait fait la demande au plus tard le 1^{er} juin;

**

- c) pour accorder à tout employé un congé annuel qui s'étend sur au moins deux (2) semaines consécutives si ce dernier en fait la demande au plus tard le 1^{er} juin;

**

- d) pour accorder les congés annuels d'un employé de toute autre façon qu'il les demande si ce dernier en fait la demande au plus tard le 1^{er} juin;

**

- e) pour accorder à un employé un congé annuel à la date qu'il demande si :
 - (i) la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine,
 - et
 - (ii) l'employé donne à l'Employeur au moins deux (2) jours de préavis par jour de congé annuel demandé.

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

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

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

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

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

**

23.07 Report des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel l'Employeur n'a pas fixé à l'employé un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congé annuel portés au crédit de l'employé, l'employé peut, sur demande, reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) À la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés en espèces, pendant une année de congé annuel quelconque, au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Rappel pendant le congé annuel

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

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

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

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

Congé au moment de la cessation de l'emploi

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

**

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

23.12 Nonobstant le paragraphe 23.11, tout employé dont l'emploi cesse d'être occupé pour un motif valable aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question dans le paragraphe 23.11 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation d'exercice des fonctions.

23.13 Paiements anticipés

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

**

Annulation ou modification de la période de congé annuel

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

23.15

L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service.

ARTICLE 24

CONGÉS DE MALADIE

Crédits

**

24.01 Tout employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

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

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

et

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

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

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

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

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

**

- a) pour une période maximale cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures s'il 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 s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

ARTICLE 25

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

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

25.02 Congé de deuil payé

**

Pour l'application du présent paragraphe, la famille proche se définit comme le père, la mère (ou, s'il y a lieu, le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), un frère, une sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), un enfant (y compris un enfant du conjoint de fait), un enfant issu du mariage antérieur du conjoint ou un enfant en tutelle de l'employé, un grand-père, une grand-mère, le beau-père, la belle-mère, un petit-fils, une petite-fille et tout parent demeurant en permanence à la résidence de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

**

- a) Lors du décès d'un membre de la proche famille de l'employé, celui-ci est admissible à une seule période de congé de deuil de quatre (4) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux jours suivant le décès. Au cours de cette période, l'employé sera rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos. En

outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins de déplacements relatifs au décès.

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

25.03 Congé payé pour comparution

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

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

**

- (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation,
- (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
- (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités,
- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui,

ou

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

25.04 Congé de sélection de personnel payé

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

25.05 Congé payé pour accident de travail

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 autorité des accidents de travail a informé l'Employeur qu'elle certifie que l'employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions, laquelle n'a pas été causée par une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,

ou

- b) d'une maladie professionnelle résultant de la nature de son emploi et survenant en cours d'emploi,

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

25.06 Congé d'examen payé

Un congé payé autorisé pour se présenter à un examen écrit peut être accordé par l'Employeur à tout employé. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de

l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou s'il améliore ses qualifications.

25.07 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se 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-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
 - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
 - ou
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) 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-huit (18) 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 congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 24 ayant trait au congé

de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 24 ayant trait au congé de maladie, 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.

25.08 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit 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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

 - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

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

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, 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 de maternité 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 25.08c)(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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 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* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- 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 le taux 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 qui augmenterait son 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.

25.09 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 25.08a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 25.08a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 25.08a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 25.09a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 25.08 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 25.09a)(i).

25.10 Congé parental non payé

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

- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- 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.

25.11 Indemnité parentale

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 25.08a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

- gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 25.11c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.

**

- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, 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.

**

- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées et partagées de congé non payé de maternité et parental.

25.12 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 25.11a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
- et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 25.11a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 25.11a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 25.12a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 25.11 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 25.12a)(i).

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

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

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

25.14 Congé non payé pour des obligations familiales

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

- a) Sous réserve des besoins du service fixés par l'Employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un employé pour des obligations familiales.
- b) Sous réserve des besoins du service fixés par l'Employeur, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à un employé pour des obligations familiales.
- c) Un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour des obligations familiales en vertu des alinéas a) et b) du présent paragraphe une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné avec un congé non payé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.
- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe compte dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.15 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

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

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

25.16 Congés payés pour obligations familiales

- a) Pour l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou du conjoint de fait), les parents (incluant les beaux-parents ou les parents nourriciers) et tout parent demeurant en permanence à la résidence de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) l'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste pour les membres de la famille à charge de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; cependant, lorsque l'employé est incapable de prendre d'autres arrangements, on doit accorder à l'employé un congé payé d'une durée maximale d'une demi-journée (1/2) pour conduire à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste un membre de la famille à charge, qui est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de longue durée;
 - (iii) une (1) journée de congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) et être pris pendant des journées différentes;

- 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.

25.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

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

25.18 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept heures virgule cinq (7,5) de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

25.19 Congé pour bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept heures virgule cinq (7,5) de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

ARTICLE 26 DISCRIMINATION

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

ARTICLE 27

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

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

27.02 Lorsqu'il est mis fin à l'exercice de ses fonctions par une mise en disponibilité, l'employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié si, au moment de sa mise en disponibilité, il justifie de deux (2) années complètes ou plus d'emploi continu.

**

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

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

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

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

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

27.08 Les crédits de congé seront acquis à raison de sept heures virgule cinq (7,5) par jour.

27.09 Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question, à l'exception du Congé de deuil payé où le mot « jour » a le sens de jour civil.

27.10 Lorsqu'un jour de congé est accordé à un employé, ce dernier ne peut être cédulé pour travailler ce même jour sauf s'il y a accord mutuel.

ARTICLE 28

INDEMNITÉ DE DÉPART

Mise en disponibilité

28.01

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première 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 trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, 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 trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa (i).

Démission

28.02 En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 28.05 et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

Retraite

28.03

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou
- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures virgule cinq (13,5) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'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 trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

Indemnité de départ à verser à la succession

28.04 En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'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 trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

28.05 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à cet article.

ARTICLE 29

APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ

29.01 L'employé doit avoir la possibilité de signer le formulaire officiel d'appréciation de son rendement ainsi que la possibilité de signer tous les rapports défavorables concernant l'exécution de ses fonctions et doit recevoir un exemplaire du rapport.

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

29.03 Deux fois par année, à condition d'en faire la demande par écrit, l'employé se voit offrir la possibilité de consulter tout dossier du personnel à son sujet en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur, et ce dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa demande.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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

ARTICLE 31
IMMUNISATION

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

ARTICLE 32
PUBLICATIONS

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

ARTICLE 33
EXPOSÉ DES FONCTIONS

33.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 34
INDEMNITÉ DU PERSONNEL NAVIGANT (IPN)

34.01 Préambule

Afin d'essayer de résoudre les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Employeur offrira une indemnité pour les fonctions qu'exercent les titulaires des postes de l'unité de négociation du groupe de la navigation aérienne (AO).

34.02 Admissibilité

Les employés qui occupent un poste (comme titulaires ou par intérim) de l'unité de négociation du groupe de la navigation aérienne sont admissibles à une indemnité du personnel navigant (IPN).

34.03 Modalités d'application

A.

**

- (i) Les titulaires des postes dont il est question ci-dessus sont admissibles à l'indemnité du personnel navigant suivante par année, versée aux deux semaines :

À compter du 26 janvier 2008 : 5 281 \$;

À compter du 26 janvier 2009 : 5 281 \$;

À compter du 26 janvier 2010 : 5 281 \$.

- (ii) L'indemnité en question n'est pas réputée faire partie du salaire de l'employé.

**

- (iii) L'employé reçoit l'indemnité pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins soixante-quinze (75) heures de travail comme titulaire d'un poste de l'unité de négociation AO.

B. Les employés à temps partiel touchent une indemnité proportionnelle.

C. Les parties conviennent que les différends auxquels donne lieu l'application du présent article peuvent faire l'objet de consultations.

****ARTICLE 35****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

35.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le CNM de la fonction publique sur les sujets 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 15.0 des règlements du CNM.

35.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les employés et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la

LRTFP, les délais prévus au présent article sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

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

35.04 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 du Syndicat.

35.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 35.07, 35.24 et 35.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

35.06 Le grief de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

Griefs individuels

35.07 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service 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.

35.08 Présentation des griefs

- (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'employé peut présenter un grief s'il ou elle estime être lésé :
 - a) par l'interprétation ou l'application, à son égard :
 - (i) soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi, ou
 - (ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;
 - ou
 - b) par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- (2) L'employé ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'employé ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'employé ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation du Syndicat et d'être représenté par cette dernière.
- (5) L'employé qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, comme la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

- (6) L'employé ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

35.09 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de trois (3) paliers :

- a) Palier 1 – premier niveau de direction;
- b) Palier 2 – palier intermédiaire;
- c) Palier final – Sous-ministre (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

35.10 Représentants

- a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
- b) Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et le Syndicat.

35.11 L'employé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par le Syndicat. Le Syndicat 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.

35.12 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 35.07 au plus tard le vingt cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

35.13 L'employé peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

a) s'il ou elle est insatisfait e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé;

ou

b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 35.14, dans les vingt cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

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

35.15 Lorsque le Syndicat représente l'employé dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au Syndicat et à l'employé.

35.16 Si un grief a été présenté jusqu'au palier final inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage conformément au paragraphe 35.22, la décision rendue à l'égard du grief au palier final est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

35.17 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le Syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

35.18 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au palier final.

35.19 L'employé e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

35.20 L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

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

35.22 Renvoi à l'arbitrage

- (1) L'employé peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
- a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - b) une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
 - c) une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite.
 - d) la mutation sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire.

- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
- (4) Aucune disposition du paragraphe (1) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
 - a) un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - ou
 - b) un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'employé qui a présenté le grief.

35.23 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée à l'alinéa 35.22(1)a), l'employé doit obtenir l'accord du Syndicat.

Griefs collectifs

35.24 Le Syndicat peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
- et
- b) remet au Syndicat un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

35.25 Présentation d'un grief collectif

- (1) Le Syndicat peut présenter un grief collectif au nom d'employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
- (2) Afin de présenter le grief, le Syndicat doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employés visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'employé ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
- (3) Le grief collectif doit se rapporter à des employés d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
- (4) Le Syndicat ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (5) Malgré le paragraphe (4), le Syndicat ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (6) Si, relativement à toute question, un employé se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, le Syndicat ne peut l'inclure parmi les employés pour le compte desquelles elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief collectif en vertu du présent article.
- (7) Le Syndicat ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (8) Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

35.26 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de trois (3) paliers :

- a) Palier 1 – premier niveau de direction;
- b) Palier – palier intermédiaire;
- c) Palier final – Sous-ministre (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

35.27 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique au Syndicat le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

35.28 Le Syndicat 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.

35.29 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, le Syndicat peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 35.24, au plus tard le premier en date du vingt cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle les employés s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

35.30 Le Syndicat peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a) si elle est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur au Syndicat;

ou

- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 35.31, dans les vingt cinq (25) jours suivant celui où le Syndicat a présenté le grief au palier précédent.

35.31 L'Employeur répond normalement au grief du Syndicat, 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, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.

35.32 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

35.33 Le Syndicat peut retirer un grief adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

35.34 Retrait d'un grief collectif

- (1) L'employé visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser le Syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.
- (2) Le Syndicat fournit aux représentants de l'Employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).
- (3) Une fois l'avis reçu par le Syndicat, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé.

35.35 Si le Syndicat néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, il est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

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

35.37 Renvoi à l'arbitrage

- (1) Après l'avoir porté jusqu'au palier final de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le Syndicat peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Griefs de principe

35.38 Tant l'Employeur que le Syndicat peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant du Syndicat ou de l'Employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

35.39 Présentation d'un grief de principe

- (1) Tant l'Employeur que le Syndicat peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- (2) L'Employeur ou le Syndicat ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'Employeur ou le Syndicat ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) Le Syndicat ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (5) Pour l'application du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

35.40 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum d'un (1) palier.

35.41 L'Employeur et le Syndicat désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

35.42 Tant l'Employeur que le Syndicat peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 35.38, au plus tard le premier en date du vingt cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou le Syndicat, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

35.43 L'Employeur et le Syndicat répond normalement au grief dans les trente (30) jours suivant sa présentation.

35.44 Tant l'Employeur que le Syndicat, le cas échéant, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

35.45 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Employeur ou le Syndicat à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

35.46 Renvoi à l'arbitrage

- (1) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

ARTICLE 36

CONSULTATION MIXTE

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

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

Consultation nationale

36.03

**

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

ARTICLE 37

SOUS-TRAITANCE

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

ARTICLE 38

GRÈVES ILLÉGALES

**

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

ARTICLE 39

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 40

PERTE DE LICENCE

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

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

ARTICLE 41

DROITS DE LICENCE ET FRAIS MÉDICAUX

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

- a) pour les examens médicaux, y compris mais non pas uniquement les électrocardiogrammes, les rapports de spécialistes et les rayons X, lorsqu'ils sont requis par le service de délivrance des permis aux fins du renouvellement de sa licence de membre d'équipage de conduite;
- et
- b) pour le renouvellement de sa licence de membre d'équipage de conduite, y compris les qualifications et les annotations qui s'y rattachent, lorsque

l'Employeur l'exige à titre de condition nécessaire à l'exercice continu des fonctions de son poste.

ARTICLE 42

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

42.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à la section 113b) de la LRTFP.

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

ARTICLE 43

RAPPEL AU TRAVAIL

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

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

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

43.02 Un employé qui est rappelé au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à une communication sur une ligne de données durant un jour désigné férié ou un jour de repos ou après avoir terminé son travail pour la journée peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un

autre lieu approuvé par l'Employeur. Dans ces cas, l'employé sera payé au plus élevé des taux suivants :

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

ou

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

ARTICLE 44

DISPONIBILITÉ

44.01

- a) L'employé est considéré comme étant en disponibilité quand l'Employeur requiert qu'il soit disponible à un relais connu de télécommunication et soit en mesure d'effectuer du travail autorisé pendant les heures hors service pour sa période désignée de disponibilité.
- b) Un employé en disponibilité est rémunéré pour une (1) heure pour chaque huit (8) heures consécutives ou pour chaque partie de celles-ci où il a été désigné pour être en disponibilité.
- c) La rémunération indiquée à l'alinéa b) est versée en espèces. Toutefois, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération peut être versée sous forme de congé compensateur.
- d) Il n'est versé aucune rémunération à l'employé pour la totalité de la période de fonctions de disponibilité s'il est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- e) L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail et qui effectue du travail autorisé est crédité de congé compensateur conformément à l'article 43 et continue de recevoir une rémunération en vertu du présent paragraphe pour le reste de la période de disponibilité au cours de laquelle il est rappelé.

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

ARTICLE 45

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

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

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

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

- e) lorsqu'un pilote d'hélicoptère est en fonction à bord d'un navire ou en mission spéciale et qu'il travaille pendant un jour férié, il est crédité d'une journée de congé payé en remplacement du jour férié.

ARTICLE 46

INDEMNITÉ DE FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES

46.01

**

- a) Sous réserve de l'alinéa b) du présent article, les employés faisant partie de l'unité de négociation touchent l'indemnité suivante de fonctions supplémentaires annualisée :

À compter du 26 janvier 2008 : 7 480 \$;

À compter du 26 janvier 2009 : 7 480 \$;

À compter du 26 janvier 2010 : 7 480 \$.

- b) Les exigences concernant l'admissibilité à l'indemnité de fonctions supplémentaires et le moment où sont effectués les paiements sont les mêmes que celles qui figurent dans le programme de maintien de la compétence professionnelle en aviation des inspecteurs de l'aviation civile de Transports Canada (autrefois la politique « Compétence professionnelle des inspecteurs de l'aviation civile ») et la « Politique du BST sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI ».
- c) L'indemnité de fonctions supplémentaires fait partie de la rémunération aux fins de la *Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP)*, de la *Loi sur l'assurance-invalidité (AI)*, et du *Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique (RACFP)*.

ARTICLE 47

MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE EN AVIATION

47.01 Les parties conviennent que le maintien de la compétence professionnelle en aviation est nécessaire pour permettre non seulement à l'Employeur de remplir son mandat, mais aussi aux employés d'exercer leurs fonctions.

47.02 L'Employeur fournit à chaque CAI jugé médicalement apte l'occasion de maintenir sa compétence professionnelle en aviation en participant au programme de maintien de la compétence professionnelle du Ministère ou à un programme parallèle approuvé par celui-ci.

47.03 Les exigences minimales à satisfaire pour maintenir la compétence professionnelle en aviation sont la possession d'une licence de pilote de ligne et d'une qualification de vol aux instruments du groupe 1 ou du groupe 4/contrôle de la compétence du pilote, ou d'une licence de pilote d'hélicoptère commercial et d'une qualification de vol aux instruments du groupe 4/contrôle de la compétence du pilote.

47.04 L'Employeur affecte chaque employé, conformément aux critères et procédures établis par l'Employeur et le Syndicat, à un programme de maintien de la compétence professionnelle en aviation.

47.05 À l'exception du paragraphe 47.04 qui précède, la politique de Transports Canada sur le maintien de la compétence professionnelle des inspecteurs de l'aviation civile et la politique du BST sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI ne peuvent être modifiées que par consentement mutuel des parties.

ARTICLE 48

ENQUÊTE SUR UN ACCIDENT AÉRONAUTIQUE

48.01 Lorsqu'un employé est impliqué dans un accident ou un incident lié à l'utilisation d'un aéronef dans l'exercice de ses fonctions, il peut être interdit de vol et se voir assigner d'autres tâches en attendant les résultats d'une enquête effectuée par l'Employeur ou le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports, ou les deux.

48.02 Si, après sept (7) jours, l'employé n'a toujours pas repris ses fonctions et est encore interdit de vol, il doit être informé par écrit de cette décision et des raisons qui la motivent, et une copie de l'avis doit être envoyée au Syndicat.

48.03 Lorsque survient un accident ou un incident aéronautique, l'employé n'est pas tenu de communiquer verbalement ou par écrit avec l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent l'accident ou l'incident à moins qu'il puisse se faire représenter par le Syndicat et qu'il ait eu la chance de se faire examiner par un médecin approuvé par le Syndicat et l'Employeur.

48.04 Si l'Employeur décide de mener une enquête sur cet incident ou accident, il fait tout en son pouvoir pour remettre un rapport officiel en-dedans d'une période de trois (3) mois.

48.05 L'employé et le Syndicat sont informés périodiquement du déroulement de l'enquête et reçoivent un exemplaire de tout rapport provisoire ou définitif qui en résulte.

48.06 Les renseignements ou éléments de preuve que fournit l'employé pendant une enquête visant à déterminer les circonstances ou les causes d'un accident ou d'un incident aéronautique ne doivent servir qu'à la sécurité des vols et ne peuvent être utilisés contre quiconque dans des procédures judiciaires ou des procédures disciplinaires, sauf exceptions prévues à la *Loi sur le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports*.

**

48.07 Si une mesure disciplinaire est envisagée à la suite de la diffusion d'un rapport d'enquête sur un accident ou un incident, les dispositions du paragraphe 35.12 s'appliquent à compter de la date de diffusion de ce rapport.

ARTICLE 49

NORMES DE DISCIPLINE

49.01 L'employé est informé par écrit de toute enquête à l'issue de laquelle une mesure disciplinaire peut être prise contre lui par l'Employeur. L'avis qu'il reçoit à ce sujet comprend une description des allégations et précise le nom du bureau ou des personnes qui mèneront l'enquête.

49.02 L'employé tenu d'assister à une audience disciplinaire le concernant ou à une réunion pendant laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant a le droit, sur demande, de se faire accompagner à cette réunion par un représentant de l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC). Il incombe à l'Employeur de l'informer de ce droit. L'employé qui est convoqué à une telle audience ou réunion reçoit un préavis d'au moins une (1) journée.

49.03 Si l'employé est l'objet d'une suspension ou d'un licenciement, l'Employeur en informe le représentant local de l'APFC le plus tôt possible.

49.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience disciplinaire, aucun 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 à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

49.05 Sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur veille à ce que l'employé ait accès à l'information utilisée au cours de l'enquête disciplinaire.

ARTICLE 50

FORMATION OU ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT

50.01 La formation ou les études de perfectionnement, y compris l'assistance à certains séminaires, colloques et conférences, représentent des occasions de perfectionnement supérieures à celles que l'Employeur exige de l'employé pour maintenir les compétences dont il a besoin dans son poste actuel. Plus précisément, c'est l'employé qui demande de participer à des activités de formation ou d'études de perfectionnement, et non l'Employeur qui l'y oblige.

50.02 L'employé qui se voit offrir l'occasion de participer à des activités de formation ou d'études de perfectionnement organisées par l'Employeur doit être informé à l'avance de ce qu'il adviendra vraisemblablement en ce qui concerne son temps personnel en dehors des heures normales de travail pour ce qui est des déplacements et de la participation à ces activités.

50.03 Les occasions de formation ou d'études de perfectionnement ne sont pas toujours associées aux heures normales de travail. L'employé qui demande et obtient la permission d'assister à de telles activités a droit uniquement au remboursement des dépenses de voyage normales qu'il a engagées et à son salaire régulier et, dans ces circonstances, les dispositions de la convention collective qui ont trait aux heures supplémentaires et au temps de déplacement ne s'appliquent pas.

ARTICLE 51

EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

51.01 Les employés qui se voient empêcher d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre Employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour

fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

ARTICLE 52

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 53

AIDE JURIDIQUE

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

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

ARTICLE 54

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

**

54.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant du jour de sa signature au 25 janvier 2011.

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

**

54.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent vingt (120) jours de la date de signature.

SIGNÉE À OTTAWA, le 14^{ième} jour du mois d'août 2009.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU CANADA

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Hélène Laurendeau

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Todd Burke

ORIGINAL SIGNÉ PAR

John Park

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Jennifer Taylor

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Steve Buckles

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Nicolas Williams

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Mark Clitsome

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Arthur Allan

L'ASSOCIATION DES PILOTES
FÉDÉRAUX DU CANADA

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Michel Brulotte

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Duncan Chalmers

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Pierre Clement

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Pete Firlotte

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Marilyn Gilmour

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Greg Holbrook

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Dan Slunder

ORIGINAL SIGNÉ PAR

Yvan Turcotte

****APPENDICE « A »****AO - GROUPE : NAVIGATION AÉRIENNE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 26 janvier 2008**
B) En vigueur à compter du 26 janvier 2009
C) En vigueur à compter du 26 janvier 2010

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

De :	\$	66765	68670	70627	72641	74711
À :	A	68301	70249	72251	74312	76429
	B	69326	71303	73335	75427	77575
	C	70366	72373	74435	76558	78739

CAI-2

De :	\$	71681	73723	75827	77987	80211	82497
À :	A	73330	75419	77571	79781	82056	84394
	B	74430	76550	78735	80978	83287	85660
	C	75546	77698	79916	82193	84536	86945

CAI-3

De :	\$	76710	78896	81145	83460	85839	88284	90801
À :	A	78474	80711	83011	85380	87813	90315	92889
	B	79651	81922	84256	86661	89130	91670	94282
	C	80846	83151	85520	87961	90467	93045	95696

CAI-4

De :	\$	81621	83949	86339	88799	91330	93933	96609
À :	A	83498	85880	88325	90841	93431	96093	98831
	B	84750	87168	89650	92204	94832	97534	100313
	C	86021	88476	90995	93587	96254	98997	101818

CAI-5

De :	\$	88149	90660	93245	95906	98639	101450	104339
À :	A	90176	92745	95390	98112	100908	103783	106739
	B	91529	94136	96821	99584	102422	105340	108340
	C	92902	95548	98273	101078	103958	106920	109965

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

De :	\$	95581	98304	101106	103968	106933	109981
À :	A	97779	100565	103431	106359	109392	112511
	B	99246	102073	104982	107954	111033	114199
	C	100735	103604	106557	109573	112698	115912

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

De :	\$	73641	75356	77560	79763	82036
À :	A	75335	77089	79344	81598	83923
	B	76465	78245	80534	82822	85182
	C	77612	79419	81742	84064	86460

HPS-2

De :	\$	77010	79067	81416	83762	86150
À :	A	78781	80886	83289	85689	88131
	B	79963	82099	84538	86974	89453
	C	81162	83330	85806	88279	90795

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés payés selon ces échelles de taux est d'un an et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter le traitement au taux suivant de l'échelle des taux.
2. Sous réserve de la note 3 sur la rémunération, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 22 février 1982, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 22 février 1982 reste inchangée.
3. Les employés à temps partiel deviennent admissibles à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire de rémunération durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant immédiatement la fin de la période qui est stipulée dans le présent alinéa.