



# **Convention entre le Conseil du Trésor et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)**

Groupe : Contrôle de la circulation aérienne  
(tous les employés)

CODE : 402

Date d'expiration : le 30 juin 2007



**Convention entre  
le Conseil du Trésor et  
le Syndicat national de  
l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres  
travailleurs et travailleuses du  
Canada (TCA-Canada)**

Groupe : Contrôle de la circulation aérienne  
(tous les employés)

CODE : 402

Date d'expiration : le 30 juin 2007

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
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 Services  
gouvernementaux, 2005

En vente chez votre libraire local 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>  
Catalogue No : BT42-402/2007  
ISBN 0-660-63098-2

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](http://www.tbs-sct.gc.ca)

Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport  
et des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada  
(TCA-Canada)  
Parc industriel Camelot  
162, promenade Cleopatra  
Nepean (Ontario)  
K2G 5X2



**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION  
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE,  
DU TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DU CANADA (TCA-CANADA)  
CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE**

---

**PARTIE I - GÉNÉRALITÉS**

**ARTICLE 2  
DÉFINITIONS**

\*\*

« **Syndicat** » désigne le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (the Union).

**PARTIE V - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**

**ARTICLE 42  
DURÉE ET MODIFICATION**

\*\*

**42.01** À moins d'indications contraires expresses, la présente convention entre en vigueur à la date de la signature. Au cas où une loi adoptée par le Parlement rendrait nulles certaines dispositions de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur jusqu'au 30 juin 2007.

**\*\*APPENDICE « A »**

**AI - CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006**  
(Décision arbitrale – le 6 septembre 2005)

**AI-01**

De :	\$	39268	41497	43725	45956	48182	50415	52644	54875
		57102	59334						
À :	A	40152	42431	44709	46990	49266	51549	53828	56110
		58387	60669						
	B	41116	43449	45782	48118	50448	52786	55120	57457
		59788	62125						
	C	42144	44535	46927	49321	51709	54106	56498	58893
		61283	63678						

**AI-02**

De :	\$	47778	50006	52233	54464	56693	58921	61152	63381
		65612	67840						
À :	A	48853	51131	53408	55689	57969	60247	62528	64807
		67088	69366						
	B	50025	52358	54690	57026	59360	61693	64029	66362
		68698	71031						
	C	51276	53667	56057	58452	60844	63235	65630	68021
		70415	72807						

**AI-03**

De :	\$	57492	59725	61954	64187	66421	68653	70885	73116
		75348	77576						
À :	A	58786	61069	63348	65631	67915	70198	72480	74761
		77043	79321						
	B	60197	62535	64868	67206	69545	71883	74220	76555
		78892	81225						
	C	61702	64098	66490	68886	71284	73680	76076	78469
		80864	83256						

**AI-04**

De : \$ 68104 70584 73065 75545 78026 80506 82985 85468  
87946  
À : A 69636 72172 74709 77245 79782 82317 84852 87391  
89925  
B 71307 73904 76502 79099 81697 84293 86888 89488  
92083  
C 73090 75752 78415 81076 83739 86400 89060 91725  
94385

**AI-05**

De : \$ 70585 73065 75545 78025 80505 82984 85467 87945  
90424  
À : A 72173 74709 77245 79781 82316 84851 87390 89924  
92459  
B 73905 76502 79099 81696 84292 86887 89487 92082  
94678  
C 75753 78415 81076 83738 86399 89059 91724 94384  
97045

**AI-06**

De : \$ 73704 76183 78663 81145 83626 86105 88586 91066  
93546  
À : A 75362 77897 80433 82971 85508 88042 90579 93115  
95651  
B 77171 79767 82363 84962 87560 90155 92753 95350  
97947  
C 79100 81761 84422 87086 89749 92409 95072 97734  
100396

**AI-07**

De : \$ 77914 80394 82872 85354 87834 90314 92793 95273  
97753  
À : A 79667 82203 84737 87274 89810 92346 94881 97417  
99952  
B 81579 84176 86771 89369 91965 94562 97158 99755  
102351  
C 83618 86280 88940 91603 94264 96926 99587 102249  
104910

## TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
<b>PARTIE I - GÉNÉRALITÉS.....1</b>		
1	OBJET DE LA CONVENTION .....	2
**2	DÉFINITIONS .....	2
3	DROITS DE LA DIRECTION .....	3
4	SÉCURITÉ DE L'ÉTAT .....	3
5	PRÉSEANCE .....	3
6	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION .....	4
<b>PARTIE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL.....5</b>		
7	RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS .....	6
8	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	6
9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	8
10	DISCIPLINE .....	12
11	CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES.....	13
12	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	15
13	CONSULTATIONS ENTRE LE SYNDICAT ET LA DIRECTION.....	16



14	INFORMATION.....	17
15	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	17
<b>PARTIE III - CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>		<b>18</b>
16	DURÉE DU TRAVAIL .....	19
17	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	19
18	RAPPEL AU TRAVAIL.....	21
19	DISPONIBILITÉ .....	22
20	JOURS FÉRIÉS .....	22
21	INDEMNITÉ DE DÉPART .....	24
22	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	25
23	SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....	25
24	DÉPLACEMENTS.....	26
<b>PARTIE IV - CONGÉ.....</b>		<b>29</b>
25	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS .....	30
26	CONGÉS ANNUELS.....	30
27	CONGÉ DE MALADIE .....	34
28	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL .....	35
29	CONGÉ DE MATERNITÉ .....	36
30	CONGÉ PARENTAL .....	41
31	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	47

32	CONGÉ DE MARIAGE .....	48
33	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE .....	48
34	CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ .....	50
35	CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION .....	51
36	CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL .....	51
37	CONGÉ D'ÉTUDES ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL .....	52
38	CONGÉ DE BÉNÉVOLAT .....	54
39	CONGÉ PERSONNEL.....	54
40	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS.....	55
<b>PARTIE V - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>		<b>56</b>
41	ADMINISTRATION DE LA PAIE .....	57
**42	DURÉE ET MODIFICATION .....	58
43	PRIME DE SURVEILLANCE .....	58
<b>**APPENDICE « A » .....</b>		<b>60</b>
	AI - CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	60
	LETTRE D'ENTENTE (1-05) .....	64
	LETTRE D'ENTENTE (2-05) .....	66

LETTRE D'ENTENTE (3-05) .....	67
LETTRE D'ENTENTE (4-05) .....	69

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

**PARTIE I - GÉNÉRALITÉS**

## **ARTICLE 1**

### **OBJET DE LA CONVENTION**

**1.01** La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux entre l'Employeur, le syndicat et les employés, et d'énoncer les conditions d'emploi des employés visés par la présente convention.

**1.02** Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer la sécurité aérienne et de favoriser le bien-être des employés de façon à assurer au public un service sécuritaire de contrôle de la circulation aérienne.

## **ARTICLE 2**

### **DÉFINITIONS**

Les définitions suivantes s'appliquent dans la présente convention, à moins qu'on ne le précise ailleurs dans la présente convention :

« **Employé** » désigne la personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail de la fonction publique*, et qui est membre de l'unité de négociation du contrôle de la circulation aérienne (employee).

« **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer).

« **Jours fériés désignés** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commencent à 00 h 00 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention (designated holiday).

« **Rémunération normale** » désigne la rémunération relative à l'accomplissement des fonctions d'un poste, y compris la prime de surveillance mais ne comprenant pas les indemnités, la rémunération spéciale, la rémunération d'heures supplémentaires et les autres formes de rémunération ou gratification (normal pay).

\*\*

« **Syndicat** » désigne le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (the Union).

« **Taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel normal de l'employé divisé par 52,176 (weekly rate of pay).

« **Taux horaire normal** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par trente-sept heures et demie (37 1/2) (straight-time rate).

### **ARTICLE 3**

#### **DROITS DE LA DIRECTION**

**3.01** Le syndicat reconnaît que l'Employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

### **ARTICLE 4**

#### **SÉCURITÉ DE L'ÉTAT**

**4.01** 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 qui serait contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le gouvernement du Canada, ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout État allié ou associé du Canada.

### **ARTICLE 5**

#### **PRÉSÉANCE**

**5.01** Lorsqu'il y a opposition entre la présente convention collective et toute règle ou directive, à l'exception de ce qui est prévu à l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la présente convention aura prépondérance.

## **ARTICLE 6**

### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**6.01** Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa déficience, de son état de personne graciée, de son adhésion au syndicat ou de sa participation aux activités de celles-ci.

**PARTIE II - QUESTIONS CONCERNANT  
LES RELATIONS DU TRAVAIL**



## ARTICLE 7

### RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

**7.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) comme agent de négociation unique de tous les employés visés dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le vingt-huitième (28<sup>e</sup>) jour de novembre 1967, amendé le septième (7<sup>e</sup>) jour de juin 1999 et amendé à nouveau le vingt sixième (26<sup>ième</sup>) jour du mois d'août, 2005.

**7.02** Le syndicat doit faire connaître à l'Employeur, dans un bref délai et par écrit, le nom de ses représentants, la date respective de leur nomination et les noms des représentants, le cas échéant, qui sont remplacés ou qui cessent d'exercer leurs fonctions.

**7.03** L'Employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des employés comme délégués syndicaux. Le syndicat et l'Employeur déterminent d'un commun accord la zone de compétence du délégué syndical quant au plan d'organisation, à la répartition des employés au lieu de travail et à la structure administrative prévue par la procédure de règlement des griefs.

**7.04** Le syndicat reconnaît que les employés faisant fonction de représentant du syndicat doivent exécuter des fonctions normales qui se rattachent au travail qu'ils font pour l'Employeur.

**7.05** Le délégué syndical doit obtenir la permission de son supérieur immédiat pour quitter son travail en vue de faire enquête sur des plaintes ou des griefs de caractère urgent, de rencontrer la direction locale en vue de traiter ces questions et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Le délégué syndical doit se présenter à son supérieur immédiat avant de reprendre ses fonctions normales.

## ARTICLE 8

### PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

**8.01** Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur, à titre de condition d'emploi, déduit les cotisations dues au syndicat de la rémunération mensuelle pour tous les employés de l'unité de négociation.

**8.02** Les dispositions du paragraphe 8.01 entrent en vigueur le premier (1<sup>er</sup>) du mois suivant la signature de la présente convention et les déductions mensuelles sur la paye commenceront à compter du premier (1<sup>er</sup>) mois complet d'emploi. Lorsqu'un employé ne gagne pas suffisamment au cours d'un mois quelconque pour qu'il soit possible d'effectuer des déductions, l'Employeur n'est pas tenu d'effectuer de telles déductions sur la rémunération subséquente.

**8.03** Les sommes déduites en conformité du paragraphe 8.01 doivent être remises, par chèque, au secrétaire-trésorier national du syndicat. Le chèque, remis dans un délai raisonnable après la déduction, doit être accompagné de détails permettant de reconnaître chaque employé et le montant de la déduction qui a été faite à son égard.

**8.04** Sur production des documents voulus, l'Employeur est tenu d'effectuer sur une base volontaire et révocable le précompte des primes payables au titre des régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie offerts à ses adhérents par le syndicat, à la condition que les sommes ainsi retenues soient fusionnées avec les cotisations du syndicat pour qu'il ne se fasse qu'une seule déduction mensuelle.

**8.05** Le syndicat convient de tenir l'Employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

**8.06** Si une révision générale du montant des cotisations doit avoir lieu pendant la durée de la convention, le syndicat consent à en avertir l'Employeur par écrit au moins soixante (60) jours avant la date d'entrée en vigueur de cette révision.

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

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

## ARTICLE 9

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**9.01** Les plaintes ou les griefs formulés par l'employé seront réglés selon la procédure établie dans le présent article.

#### **9.02 Définitions**

- a) **Jours** - Les « jours » dont il est question dans la présente procédure sont des jours civils et ne comprennent ni les samedis, ni les dimanches, ni les jours fériés désignés.
- b) **Supérieur immédiat** - Le « supérieur immédiat » est la personne désignée par le Ministère pour s'occuper des plaintes des employés sur les lieux de travail et pour recevoir et communiquer les griefs écrits au palier approprié de la procédure.
- c) **Représentant de la direction** - Le « représentant de la direction » est l'agent désigné par l'Employeur comme représentant autorisé dont la décision constitue un palier de la procédure de règlement des griefs.

#### **9.03 Droit de présenter des griefs**

Sous réserve et en conformité de l'article 208 de *la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, l'employé qui s'estime injustement traité ou qui s'estime lésé par une action ou une absence d'action de l'Employeur, portant sur des questions autres que celles qui relèvent du processus de règlement des griefs de classification, a le droit de présenter un grief selon la procédure prescrite dans le présent article, sauf que :

- a) lorsqu'une loi du Parlement prévoit une autre procédure administrative pour régler ce genre déterminé de plainte, cette procédure doit être suivie,  
  
et
- b) lorsque le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu au préalable l'approbation du syndicat et d'être représenté par celle-ci.

Le grief doit être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'employé est avisé ou informé de la décision ou des circonstances qui font l'objet du grief.

#### **9.04 Représentation**

L'employé, lorsqu'il soumet un grief à quelque palier que ce soit, peut se faire aider et/ou se faire représenter par un représentant accrédité du syndicat. Ledit représentant a le droit de conférer avec l'Employeur à propos d'un grief à chacun et n'importe lequel des paliers de la procédure de règlement des griefs.

#### **9.05 Procédure**

**Plaintes** - Tout employé qui fait une plainte doit tenter de trouver une solution en discutant avec son supérieur immédiat.

#### **9.06 Premier palier**

L'employé peut présenter un grief par écrit à son supérieur immédiat dans le délai de vingt-cinq (25) jours prescrit au paragraphe 9.03 ci-dessus. Le supérieur immédiat contresigne la formule et y indique l'heure et la date de réception. Une copie tenant lieu d'accusé de réception est retournée à l'employé; une autre copie est adressée au représentant de la direction habilité à rendre une décision au premier (1<sup>er</sup>) palier. Le représentant de la direction rend sa décision le plus tôt possible dans les quinze (15) jours suivant la date de la présentation du grief. La décision est rendue par écrit et une copie est remise à l'employé par l'intermédiaire de son supérieur immédiat.

#### **9.07 Deuxième palier**

Si la décision rendue au premier (1<sup>er</sup>) palier n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut, au plus tard le dixième (10<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il est avisé de la décision rendue au premier (1<sup>er</sup>) palier, ou si aucune décision n'est rendue, au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour qui suit le dernier jour du délai au cours duquel une décision aurait dû lui être signifiée, soumettre son grief au supérieur immédiat qui doit le contresigner en y indiquant l'heure et la date auxquelles il l'a reçu. Une copie tenant lieu d'accusé de réception doit être retournée à l'employé et une autre copie doit être adressée au représentant de la direction habilité à rendre une décision au deuxième (2<sup>e</sup>) palier. Le représentant de la direction rend sa décision le plus tôt possible dans les quinze (15) jours suivant la date de la présentation du grief. La décision est signifiée par écrit et la copie de l'employé est transmise à ce dernier par l'intermédiaire de son supérieur immédiat.

### **9.08 Troisième palier**

Si la décision rendue au deuxième (2<sup>e</sup>) palier n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut au plus tard le dixième (10<sup>e</sup>) jour qui suit la date de réception de la décision rendue au deuxième (2<sup>e</sup>) palier, ou si aucune décision n'est rendue au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour qui suit le dernier jour du délai au cours duquel une décision aurait dû lui être signifiée, soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat qui doit le contresigner et y indiquer l'heure et la date auxquelles il l'a reçu. Un exemplaire tenant lieu d'accusé de réception doit être retourné à l'employé; un autre exemplaire doit être adressé au sous-ministre ou à son représentant habilité à rendre une décision au troisième palier. Le sous-ministre ou son représentant délégué doit rendre sa décision aussitôt que possible et au plus tard le vingtième (20<sup>e</sup>) jour qui suit la présentation du grief. La décision doit être signifiée par écrit et l'exemplaire de l'employé est transmis à ce dernier par l'intermédiaire du supérieur immédiat. La décision rendue par le sous-ministre ou son représentant délégué au palier final de la procédure de règlement des griefs est sans appel et obligatoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un grief pouvant être soumis à l'arbitrage.

### **9.09 Copie au syndicat**

Lorsqu'un grief porte sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant, ou lorsque l'employé a signifié que le syndicat le représente, une copie de la décision signifiée par écrit à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs doit être adressée au représentant autorisé du syndicat.

### **9.10 Rétrogradation ou congédiement motivé**

Tout grief provoqué par la rétrogradation ou le congédiement motivé d'un employé, aux termes de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, doit être présenté directement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. La décision écrite du sous-ministre ou de son représentant délégué doit être communiquée aussitôt que possible et au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour qui suit la présentation du grief.

### **9.11 Droit d'accès aux locaux ou aux bureaux**

Un représentant du syndicat autre qu'un employé aura accès aux locaux de l'Employeur en vue d'aider à régler un grief, à condition que le syndicat l'ait accrédité par écrit auprès de l'Employeur et que celui-ci ait donné son consentement au préalable.

### 9.12 Arbitrage des griefs

Lorsqu'un employé a présenté jusqu'au dernier palier inclus de la procédure de règlement des griefs un grief portant sur :

- a) l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant,  
ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une peine pécuniaire,  
ou
- c) un congédiement ou un renvoi aux termes de l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que son grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

**9.13** Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage est un grief relatif à l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rapportant, l'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que le syndicat ne signifie de la manière prescrite :

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;  
et
- b) son acceptation de représenter l'employé dans les procédures d'arbitrage.

### 9.14 Prolongation des délais normaux

Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par consentement mutuel du représentant de la direction et de l'employé, et du représentant du syndicat si le syndicat représente l'employé.

### **9.15 Renonciation**

L'employé peut, par un avis écrit adressé à son supérieur immédiat ou son chef de service local, renoncer à un grief à quelque palier que ce soit de la procédure de règlement des griefs. Si le grief a été soumis avec le concours du syndicat, l'Employeur lui notifie que l'employé a renoncé au grief. La renonciation au grief n'empêche nullement le syndicat de régler à l'avenir des griefs de nature semblable.

**9.16** Lorsque l'employé ne présente pas un grief au palier suivant de la procédure dans les délais établis, il est censé avoir renoncé au grief.

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

## **ARTICLE 10**

### **DISCIPLINE**

**10.01** Tout employé doit être notifié par écrit et dans un délai raisonnable de toute sanction disciplinaire prise contre lui par l'Employeur, sauf dans le cas d'un avertissement verbal.

**10.02** L'Employeur consent à ne présenter, à titre d'élément de preuve au cours d'une audition concernant une sanction disciplinaire, aucun document provenant du dossier de l'employé et dont ce dernier n'avait pas connaissance au moment de la demande d'audition ou peu après.

**10.03** Tout avis de sanction disciplinaire qui aurait pu être porté au dossier personnel d'un employé sera détruit deux (2) ans après la date à laquelle la sanction a été prise si aucune autre sanction disciplinaire n'est prise pendant cette période. L'employé sera notifié verbalement de la destruction de cet avis.

**10.04** Lorsqu'un avis de sanction disciplinaire est porté au dossier personnel d'un employé, une copie de cet avis sera remise à l'employé ou envoyée par poste recommandée à sa dernière adresse connue, dans les quarante-huit (48) heures suivant le dépôt.

## **ARTICLE 11**

### **CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES**

**11.01** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un employé qui a été élu à un poste permanent du syndicat. La durée de ce congé coïncide avec la durée du mandat de l'employé élu.

**11.02** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés en une occasion donnée pour assister aux réunions de l'exécutif et du conseil d'administration, aux congrès et aux assemblées du syndicat. Les congés non payés accordés à cette fin devront être demandés par écrit à l'Employeur aussitôt que possible avant la date du début du congé, mais normalement pas moins de quinze (15) jours civils à l'avance. L'approbation de telles demandes ne doit pas être refusée sans raison.

#### **11.03 Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique tenues en vertu de l'article 23 de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à l'employé qui a déposé une plainte un congé payé si la Commission des relations de travail dans la fonction publique prend une décision en faveur de l'employé, et un congé non payé, dans tous les autres cas.
- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui agit pour l'employé qui formule la plainte, ou qui agit pour le syndicat qui formule la plainte.
- c) L'Employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.
- d) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé cité comme témoin par un employé ou par le syndicat.

#### **11.04 Audiences de la commission d'arbitrage ou de la commission de l'intérêt public**

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui représente le syndicat devant une commission d'arbitrage ou la commission de l'intérêt public.



- b) L'Employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par la commission d'arbitrage ou la commission de l'intérêt public et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé non payé à l'employé cité comme témoin par le syndicat.

#### **11.05 Arbitrage des griefs**

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

- a) à l'employé qui constitue une partie à l'arbitrage,  
ou
- b) au représentant de l'employé qui constitue une partie à l'arbitrage,  
ou
- c) au témoin cité par l'employé qui est partie à l'arbitrage.

#### **11.06 Réunions pour la négociation de la convention collective**

- a) L'Employeur convient de reconnaître un comité de négociation collective composé d'un nombre raisonnable d'employés et de traiter avec lui dans le but de négocier des conventions collectives entre l'Employeur et le syndicat.
- b) Lorsque les nécessités du service le permettent, les membres du comité de négociation collective obtiendront un congé non payé pour les réunions avec l'Employeur aux termes de l'alinéa a).

#### **11.07 Présentation d'un grief**

- a) L'employé peut se voir accorder l'autorisation de quitter son poste durant ses heures de travail pour discuter de son grief ou de sa plainte, à condition que son supérieur immédiat ait donné son accord au préalable.
- b) L'employé qui représente le syndicat peut, avec la permission de son supérieur immédiat, se voir accorder du temps durant ses heures de travail pour aider l'employé qui a un grief à présenter. S'il apporte son concours durant les heures normales et dans le secteur qui relève de sa compétence, il peut être autorisé à s'absenter sans perte de salaire; s'il apporte son

concours dans un secteur qui ne relève pas de sa compétence, il peut obtenir un congé non payé.

- c) Les employés et ceux qui font office de représentants du syndicat n'ont droit à aucune rémunération lorsque la discussion ou la réunion à propos d'une plainte ou d'un grief a lieu en dehors des heures normales de travail.

**11.08** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux dirigeants du syndicat pour s'occuper des affaires du syndicat.

**11.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé, comprenant un temps de déplacement raisonnable, est accordé à un (1) employé membre du conseil d'administration national, ou à son suppléant désigné, pour qu'il participe à des réunions mixtes auxquelles il est officiellement invité par des organismes fédéraux pour discuter de problèmes communs.

## **ARTICLE 12**

### **UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

**12.01** L'Employeur peut autoriser le syndicat à utiliser ses locaux en dehors des heures de travail des employés en vue de tenir des assemblées des adhérents du syndicat, à condition que ces réunions n'aient pas pour but le recrutement d'adhérents, dans le cas où, sans cette permission de l'Employeur, il serait difficile au syndicat de convoquer une assemblée. Le syndicat doit veiller à l'ordre et à la bonne tenue des adhérents qui assistent à la réunion et prend sur elle de laisser les lieux en ordre après la réunion.

**12.02** L'Employeur doit fournir suffisamment d'espace sur les tableaux d'affichage pour l'affichage des avis officiels du syndicat, à des endroits commodes choisis par lui. Ces avis ou autres documents sont soumis à l'approbation préalable de l'Employeur sauf les avis des assemblées des adhérents, les élections, le nom des représentants du syndicat, et les manifestations sociales et récréatives. Il est interdit d'afficher des avis ou autres documents ayant trait à des questions politiques ou au recrutement d'adhérents, ou des documents qui puissent être interprétés comme jetant le discrédit sur l'honnêteté ou sur les mobiles de l'Employeur, des représentants de la direction, des autres associations d'employés ou d'une personne en particulier.

**ARTICLE 13****CONSULTATIONS ENTRE LE SYNDICAT ET LA DIRECTION**

**13.01** L'Employeur et le syndicat reconnaissent que les consultations et les échanges de vues sur les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective devraient promouvoir entre eux des relations constructives et harmonieuses.

**13.02** Dans la mesure du possible, l'Employeur doit consulter les représentants du syndicat, au niveau approprié, lorsqu'il envisage de modifier des conditions d'emploi ou de travail non régies par la présente convention.

**13.03** L'Employeur reconnaîtra le comité du syndicat composé d'un nombre raisonnable d'employés aux fins de la consultation avec la direction.

**13.04** Il est reconnu qu'un sujet proposé pour discussion peut ne pas relever de l'autorité ou de la compétence soit de la direction, soit des représentants du syndicat. Dans ces circonstances, une consultation peut avoir lieu dans le but de fournir des renseignements, de discuter de l'application d'une politique ou d'exposer les problèmes afin de promouvoir la compréhension, mais il est expressément entendu qu'aucun engagement ne peut être pris par l'une ou l'autre partie sur un sujet qui ne relève pas de leur autorité ou de leur compétence ni qu'aucun engagement pris ne peut être interprété comme remaniant ou modifiant les termes de la présente convention, ou s'y ajoutant.

**13.05** Les réunions avec le comité du syndicat auront lieu au moins une fois toutes les années civiles, et par consentement mutuel, plus fréquemment.

**13.06** Toutes les réunions seront tenues dans les locaux de l'Employeur, la date et la durée des réunions étant déterminées par consentement mutuel.

**13.07** Les employés à plein temps qui sont membres permanents du comité du le syndicat seront protégés contre toute perte de rémunération normale qu'ils pourraient subir du fait de leur participation aux réunions avec la direction; ils auront également droit à une période de temps d'une durée raisonnable pour se déplacer, le cas échéant. Nonobstant le paragraphe 13.06, ces réunions n'auront pas lieu pendant les jours de repos des employés.

**13.08** Le représentant autorisé du comité du syndicat et celui de la direction doivent se communiquer l'ordre du jour écrit pour la réunion aussitôt que possible avant la date réelle de celle-ci; dans les circonstances normales, ce délai ne doit être en aucun cas inférieur à quinze (15) jours civils.

**13.09** L'Employeur convient que l'employé ne sera pas exclu pour exercice de fonctions de gestion ou de fonctions confidentielles pour sa seule participation à des consultations avec un agent négociateur accrédité aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

## **ARTICLE 14 INFORMATION**

**14.01** L'Employeur convient de communiquer à chaque employé une copie de la convention collective et des modifications qui y sont apportées.

**14.02** L'Employeur consent à communiquer chaque trimestre au syndicat le nom des nouveaux employés, leur lieu de travail géographique et leur classification. De plus, on enverra tous les mois une liste des changements de statut des employés au siège national du syndicat.

## **ARTICLE 15 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

**15.01** 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, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113b) de la LRTFP.

**15.02** 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 de la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui a pris effet le 6 décembre 1978.

**PARTIE III - CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 16**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

**16.01** La durée normale de la semaine de travail est fixée à trente-sept heures et demie (37 1/2), les pauses-repas non comprises.

**16.02** Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut répartir ses heures de travail hebdomadaires sur une période autre que cinq (5) jours complets pourvu que, sur une période de quatorze (14) jours civils, il travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, l'employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

**16.04** Les employés présenteront un rapport hebdomadaire de présences seulement pour la déclaration des congés ou des heures supplémentaires.

**16.05** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde aux employés des pauses-repas et des pauses de détente.

## **ARTICLE 17**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**17.01** Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées par l'employé en sus de son horaire normal de travail.

#### **17.02 Rémunération des heures supplémentaires**

- a) Tout employé qui effectue des heures supplémentaires est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pendant les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires et du double (2) de son salaire horaire par la suite, sauf que, les heures supplémentaires

s'étendent sur deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, l'employé est rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire normal pour chaque heure de travail effectuée le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou les jours de repos subséquents.

- b) Tout employé a droit à une rémunération d'heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire.
- c) À la demande de l'employé, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées sous forme de temps libre au taux des heures supplémentaires approprié. L'employé et son superviseur s'efforcent de s'entendre sur le moment où ce temps libre sera pris; faute d'entente, cependant, le temps libre s'accumule.

Quand l'employé demande que ses heures supplémentaires soient rémunérées en temps libre, il doit en informer son superviseur avant la fin du mois où il les a effectuées.

Quand à la fin de l'exercice financier, l'employé n'a pas utilisé le temps libre accumulé en rémunération d'heures supplémentaires, la partie inutilisée lui est payée au taux des heures supplémentaires approprié.

- d) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 17.02c), l'Employeur doit s'efforcer de payer en espèces les heures supplémentaires au cours du mois qui suit le mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été effectuées.

**17.03** L'Employeur s'efforce de réduire les heures supplémentaires au minimum et d'attribuer ces heures équitablement parmi les employés qui sont qualifiés pour exécuter le travail à l'endroit en question.

#### **17.04**

- a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit dix dollars et cinquante cents (10,50 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus

reçoit dix dollars et cinquante cents (10,50 \$) en remboursement des frais pour un repas supplémentaire, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

## **ARTICLE 18**

### **RAPPEL AU TRAVAIL**

**18.01** Lorsqu'un employé est rappelé pour faire des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à son horaire de travail prévu, il a droit au plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,  
ou
- b) la rémunération équivalent à quatre (4) heures au taux horaire régulier, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une période individuelle de huit (8) heures, débutant à compter du moment où l'employé commence à travailler.

**18.02** L'employé qui est rappelé au travail ou répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'Employeur et être rémunéré pour le temps travaillé, conformément à l'article sur les heures supplémentaires. Le cas échéant, l'employé a droit au plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a) la rémunération des heures travaillées au taux des heures supplémentaires applicables,  
ou
- b) la rémunération équivalente à une (1) heure de rémunération au taux des heures normales, sauf que ce paiement ne s'applique que la première fois qu'il se présente au travail au cours d'une période d'une heure, à compter du moment où il s'y présente pour la première fois.



## **ARTICLE 19**

### **DISPONIBILITÉ**

#### **19.01**

Lorsque l'Employeur exige d'un employé qu'il soit disponible durant les heures hors service, cet employé a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il est en disponibilité.

#### **19.02**

- a) L'employé désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone, de cellulaire ou de téléavertisseur connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible s'il est appelé.
- b) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- c) L'employé en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue au paragraphe 18.01.

## **ARTICLE 20**

### **JOURS FÉRIÉS**

**20.01** Les jours suivants sont désignés jours fériés 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 naissance 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 général d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un jour, chaque année, qui s'ajoute à la liste ci-haut et qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille, ou bien, dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, ce jour supplémentaire sera le premier lundi d'août,
- l) un autre jour proclamé jour férié national par la loi.

**20.02** Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il doit lui être payé, en plus du montant qui lui aurait été versé s'il n'avait pas travaillé le jour férié, une rétribution pour toutes les heures exécutées le jour férié, calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal de sa rémunération.

### **20.03**

- a) À la demande de l'employé, celui-ci bénéficiera d'un congé tenant lieu de paiement en espèces à ce taux. L'employé et son surveillant doivent s'efforcer de s'entendre sur le moment auquel l'employé prendra ce congé compensatoire. Toutefois, à défaut d'une telle entente, le congé compensatoire est porté à son crédit.
- b) Lorsque l'employé demande un congé tenant lieu de paiement en espèces, il doit en informer son surveillant avant la fin du mois au cours duquel il a travaillé un jour férié.
- c) Lorsqu'un employé n'a pas pris tous les congés compensatoires portés à son crédit avant la fin de l'exercice financier, les congés compensatoires qu'il lui restait à prendre lui sont payés au taux approprié.

### **20.04**

- a) L'employé qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié n'est pas rémunéré pour le jour férié.

- b) L'employé qui est absent sans permission et qui n'est pas en congé de maladie ou en congé spécial un jour férié désigné inscrit à son horaire comme jour de travail, n'a pas le droit d'être rémunéré pour le jour férié.

## **ARTICLE 21**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

**21.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 21.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

a) **Licenciement**

- (i) Dans le cas d'une première (1<sup>re</sup>) mise en disponibilité survenant après le 21 mars 1979, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) ou de toute mise en disponibilité subséquente survenant après le 21 mars 1979, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-neuf (29) semaines de rémunération, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 21.01a)(i) ci-dessus.

b) **Retraite**

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

c) **Décès**

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

d) **Licenciement pour incapacité médicale**

L'employé licencié pour incapacité médicale en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

e) **Démission**

En cas de démission, si l'employé justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu mais ne satisfait pas aux critères d'admissibilité indiqués à l'alinéa b) ci-dessus, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de treize (13) semaines de rémunération.

**21.02** La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ versées à l'employé en vertu du présent article est réduite dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 21.01.

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

## **ARTICLE 22**

### **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**22.01** L'Employeur doit prévenir le syndicat, au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, de tout changement technologique majeur qu'il se propose d'apporter et qui entraînera une réduction des effectifs.

## **ARTICLE 23**

### **SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

**23.01** L'Employeur continuera de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et l'hygiène du travail et le syndicat consent

à coopérer dans toute la mesure de ses possibilités pour prévenir les accidents du travail et pour faire respecter les règles de sécurité.

## **ARTICLE 24**

### **DÉPLACEMENTS**

**24.01** Lorsque l'employé est tenu par son Employeur de se rendre dans sa zone d'affectation ou d'en revenir au sens que donne normalement l'Employeur à cette expression, son moyen de transport est déterminé par son Employeur. Cependant, si l'employé désire utiliser un autre moyen de transport, on ne lui opposera pas arbitrairement un refus, pourvu que le moyen qu'il a choisi soit conforme à l'objet du déplacement et n'entraîne pas des frais supplémentaires.

**24.02** Lorsqu'il est tenu de se déplacer, il sera rémunéré de la façon suivante :

- a) S'il voyage, mais ne travaille pas, durant un jour de travail normal, l'employé doit recevoir sa rémunération journalière normale.
- b) S'il voyage et travaille un jour de travail normal, il lui est versé :
  - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de travail et de déplacement ne dépassant pas le nombre de ses heures normales de travail,
  - et
  - (ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure de déplacement, jusqu'à concurrence de huit (8) heures en une même journée, en sus de ses heures normales de travail.
- c) S'il voyage un jour de repos ou un jour férié payé désigné, l'employé sera payé au taux des heures supplémentaires applicable, jusqu'à un maximum correspondant à huit (8) heures de paye à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal.

**24.03** Lorsque l'employé est tenu par son Employeur de se rendre dans sa zone d'affectation ou d'en revenir au sens que donne normalement l'Employeur à cette expression, il peut, conformément au paragraphe 24.01 ci-dessus :

- a) choisir de voyager à bord de vols réguliers au tarif aérien le plus économique ou son équivalent;

ou

- b) choisir d'utiliser un mode de transport privé et de se faire rembourser au taux indiqué au paragraphe 2.13 (utilisation d'un véhicule particulier à la demande du voyageur) de la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages;

ou

- c) choisir d'utiliser ou utiliser, à la demande de son Employeur, un mode de transport privé et de se faire rembourser au taux indiqué au paragraphe 2.12 (utilisation d'un véhicule particulier à la demande de l'Employeur) de la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages.
- d) Lorsque l'employé choisit, en vertu des alinéas b) ou c) ci-dessus, d'utiliser un mode de transport privé, il sera remboursé au taux applicable pour le temps normalement nécessaire pour se déplacer, par voie aérienne, de son lieu de départ à son lieu d'arrivée.
- e) L'employé qui se rend à Ottawa ou qui en revient, pour une affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, et dont la zone d'affectation est située à Terre-Neuve ou dans la région du Pacifique ou de l'Ouest, et qui choisit d'utiliser un mode de transport privé, en vertu des alinéas b) ou c) ci-dessus, bénéficiera d'une journée supplémentaire pour voyager et recevra son salaire normal pour cette journée. L'employé qui se rend à Ottawa ou qui en revient, pour une affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, et dont la zone d'affectation est située dans la région du Pacifique, bénéficiera d'une journée payée en plus de celle qui est mentionnée ci-dessus.
- f) L'employé qui choisit d'utiliser un mode de transport privé en vertu de l'alinéa c) ci-dessus sera remboursé au taux indiqué au paragraphe 2.12 de la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages, ou recevra un montant égal au tarif aérien le plus économique y compris le tarif normal de la navette de l'aéroport, le montant le moins élevé étant retenu, en remplacement des frais de déplacement.

**24.04** Lorsque l'employé doit se loger dans un hôtel, il doit choisir un hôtel approuvé et figurant dans le Répertoire des hôtels de Travaux publics et Services gouvernementaux. Il choisira un logement que son superviseur juge commode aux fins du voyage et qui n'entraîne pas des frais de transport inutiles. Lorsque le lieu de travail est un aéroport, les frais de transport entre celui-ci et l'hôtel ne seront pas jugés inutiles s'ils ne dépassent pas le tarif officiel de la navette de l'aéroport.

**24.05** Sauf modification de la présente convention, les employés seront remboursés de tous les frais de voyage conformément à la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages en vigueur.

**24.06 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 pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé a droit à un jour (1) de congé payé supplémentaire pour chaque 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) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur payé.
- c) L'Employeur devra accorder un congé à l'employé en déplacement à un moment qui conviendra à la fois à l'employé et à l'Employeur.
- d) Si ce congé ne peut être écoulé entièrement d'ici la fin de l'exercice financier, l'Employeur devra payer l'employé en espèces, selon son taux de rémunération au 31 mars.

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.

**PARTIE IV - CONGÉ**



## **ARTICLE 25**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

**25.01** Sauf pour les demandes de congés annuels et les jours fériés payés, l'employé, si l'Employeur l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une demande de congé payé ou non payé, en la forme et au moment que peut déterminer l'Employeur et confirmée par écrit.

#### **25.02**

- a) Dès qu'un employé devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 34, « Congé de décès payé », le mot « jour » a le sens de jour civil.

**25.03** Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) Lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois pour une raison autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et des congés annuels.
- b) Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## **ARTICLE 26**

### **CONGÉS ANNUELS**

**26.01** L'employé qui touche la rémunération d'au moins dix (10) jours pour chaque mois civil d'un exercice financier acquiert un congé annuel à raison de :

- a) cent douze virgule cinq (112,5) heures par exercice financier, s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;
- b) cent cinquante (150) heures par exercice financier, s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;
- c) cent soixante-cinq (165) heures par exercice financier, s'il justifie de seize (16) années d'emploi continu;
- d) cent soixante-douze virgule cinq (172,5) heures par exercice financier, s'il justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu;
- e) cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures par exercice financier, s'il justifie de dix-huit (18) années d'emploi continu;
- f) deux cent deux virgule cinq (202,5) heures par exercice financier, s'il justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;
- g) deux cent vingt-cinq (225) heures par exercice financier, s'il justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu.

**26.02** L'employé qui n'a pas reçu au moins dix (10) jours de rémunération pour chaque mois civil d'un exercice financier acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) de la période mentionnée au paragraphe 26.01 pour chaque mois civil pour lequel il a reçu au moins dix (10) jours de rémunération.

**26.03** L'employé acquiert mais n'a pas le droit de prendre des jours de congé annuel payé durant les six (6) premiers mois de service continu.

#### **26.04**

- a) L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars et l'Employeur peut étaler la date des départs en congé comme il le juge à propos à l'intérieur de cette période.
- b) Les représentants locaux du syndicat doivent avoir la possibilité de consulter les représentants de l'Employeur au sujet du calendrier des congés annuels. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit s'efforcer de fixer les dates de départ en congé en tenant compte des désirs des employés.

- c) L'Employeur doit, sous réserve des nécessités du service, s'efforcer de fixer un congé annuel payé à l'employé pendant l'exercice financier au cours duquel il l'a acquis. Lorsqu'au cours d'un exercice financier l'Employeur n'a pas fixé tous les jours de congé annuel acquis par l'employé, la partie non utilisée de son congé est reportée à l'exercice suivant, sous réserve des modalités des alinéas d)(i) à (iv).
- d) Les parties conviennent que, conformément à l'esprit de l'article 26, il est légitime et souhaitable que chaque employé utilise intégralement ses crédits de congé annuel au cours de l'année de référence où il les a acquis. Cependant, l'employé peut choisir de reporter la partie non utilisée de ceux-ci, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, à l'année de référence suivante sous réserve des conditions suivantes :
  - (i) que la période reportée de l'année de référence précédente et utilisée par l'employé ne perturbe pas le calendrier des congés annuels de l'année de référence en cours et n'empêche pas un autre employé de prendre ses congés annuels prévus normalement pour l'année en cours;
  - (ii) que les jours qui sont reportés de l'année de référence précédente soient pris à un moment qui convienne à la fois à l'Employeur et à l'employé;
  - (iii) que les congés annuels acquis pendant l'année de référence en cours soient utilisés avant les jours reportés de l'année de référence précédente;
  - (iv) que les crédits de congé annuel qui excèdent trente-cinq (35) jours au 31 mars devront être payés au taux horaire normal alors en vigueur.

**26.05** Pendant toute année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent quinze (15) jours peuvent, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

**26.06** Lorsque, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé bénéficie d'un congé de décès ou d'un congé de maladie sur production d'un certificat médical, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si l'Employeur y consent, soit reportée à son crédit pour utilisation ultérieure.

**26.07** Lorsque l'employé meurt ou cesse d'être employé pour une autre raison après une période d'emploi continu ne dépassant pas six (6) mois, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, un montant égal aux crédits de congé annuel acquis mais non utilisés.

**26.08** Sous réserve du paragraphe 26.09, lorsque l'employé meurt ou cesse d'être employé volontairement, ou que son emploi prend fin après une période d'emploi continue de plus de six (6) mois, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, pour les jours de congé annuel acquis mais non utilisés, une somme égale au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquises mais non utilisées par le taux horaire normal applicable à l'employé juste avant la fin de son emploi.

**26.09** L'employé dont l'emploi prend fin aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la suite d'une déclaration d'abandon de poste n'a droit au paiement dont il est question au paragraphe 26.08 que s'il en fait la demande au cours des six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

#### **26.10 Rappel au travail pendant un congé annuel**

Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés tel qu'il est normalement reconnu par l'Employeur :

- a) pour se rendre à son lieu de travail,
- et
- b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé, s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé,

sur présentation de comptes du genre de ceux que l'Employeur exige habituellement.

**26.11** L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes du paragraphe 26.10, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

**26.12**

- a) L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération nette pour les périodes de congé annuel, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé six (6) semaines avant la date à laquelle le paiement est demandé.
- b) À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ un paiement anticipé de rémunération nette consistant en un droit net estimatif de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines calculé à partir du dernier chèque de paie normal.

Tout paiement en trop relatif à ces paiements anticipés est immédiatement imputé sur toute autre rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de salaire.

**ARTICLE 27**  
**CONGÉ DE MALADIE**

**27.01** L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil au cours duquel il reçoit au moins dix (10) jours de rémunération.

**27.02** L'employé est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessures, pourvu :

- a) qu'il ait à son crédit la période de congé de maladie nécessaire,  
et
- b) qu'il prouve son état à l'Employeur de la manière et au moment fixés par celui-ci.

**27.03** À moins que l'Employeur n'ait informé l'employé avant ou pendant la période où il est malade ou blessé qu'il exige un certificat d'un médecin qualifié ou d'un chiropraticien licencié, d'un dentiste, d'un chirurgien-dentiste ou d'un orthodontiste, une déclaration signée par l'employé portant qu'il était incapable d'exercer ses fonctions en raison de cette maladie ou blessure est considérée, lorsque remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 27.02b) :

- a) si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours,  
et
- b) si, au cours de l'exercice financier courant, l'employé n'a pas bénéficié de plus de dix (10) jours de congé de maladie pris uniquement sur la foi de déclarations signées par lui.

**27.04** L'employé ne peut obtenir un congé de maladie payé pendant une période d'absence sans traitement ou une période de suspension.

**27.05** Lorsque l'employé n'a pas, ou pas assez de crédits pour obtenir un congé de maladie payé selon les dispositions du paragraphe 27.02, il peut, à la discrétion de l'Employeur, obtenir un congé de maladie payé d'une durée ne dépassant pas cent douze virgule cinq (112,5) heures sous réserve de la déduction de ce congé anticipé des jours de congé de maladie acquis par la suite.

**27.06** Le nombre de jours de congé de maladie payés déjà portés par l'Employeur au crédit d'un employé au moment de la signature de la présente convention reste à son crédit.

**27.07** L'Employeur reconnaît que l'employé licencié pour incapacité médicale aux termes de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut prendre tous ses congés de maladie accumulés avant d'être renvoyé.

## **ARTICLE 28**

### **CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL**

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé,  
  
ou
- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi, si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

## **ARTICLE 29**

### **CONGÉ DE MATERNITÉ**

#### **29.01 Congé de maternité non payé**

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

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

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## **29.02 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 j), pourvu qu'elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,



(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

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

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

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

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

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,  
  
et
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 29.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

### **29.03 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 29.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion

de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 29.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 29.02a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 29.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

#### **29.04 Dispositions transitoires**

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

## **ARTICLE 30 CONGÉ PARENTAL**

### **30.01 Congé parental non payé**

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des

cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

  - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

- (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans l'annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **30.02 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 j), pourvu qu'il ou elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

  - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale,

en plus de la période mentionnée à la division 29.02 a)(iii)(B), le cas échéant;

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou 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'il ou elle 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 ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du

délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal que l'employé aurait reçu s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.



- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

### **30.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

- a) L'employé qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,
  - et
  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.02a)(iii),

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

hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

#### **30.04 Dispositions transitoires**

L'employé qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

### **ARTICLE 31**

#### **CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

##### **31.01**

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants (y compris les enfants du conjoint de droit ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) d'une durée maximale d'une (1) journée pour le rendez-vous d'un membre de la famille chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente

disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
  - (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
  - (iv) d'une durée de deux (2) journées pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du sous-alinéa b) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.

## **ARTICLE 32**

### **CONGÉ DE MARIAGE**

**32.01** Après une (1) année complète d'emploi continu dans la fonction publique, l'employé qui donne à l'Employeur un préavis d'au moins vingt (20) jours, bénéficie d'un congé de mariage payé ne dépassant pas cinq (5) jours afin de contracter mariage.

## **ARTICLE 33**

### **CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE**

**33.01** Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

**33.02** Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le

père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

**33.03** Sous réserve du paragraphe 33.02, un congé non payé peut être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

**33.04** Un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

**33.05** Tous les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités de la conventions collective antérieure du groupe AI ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

### **Disposition transitoire**

#### **33.06**

La présente disposition transitoire s'applique aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter de la date de la signature de la présente convention.

- a) Un employé qui, à la date de signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (article 33) selon les modalités de la convention ayant pris fin le

30 juin 2000, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

- b) Un employé, qui devient membre de l'unité de négociation à partir de la date de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

## **ARTICLE 34**

### **CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ**

**34.01** Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille immédiate se définit comme le père, la mère, (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employé), l'enfant propre ou en tutelle de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de droit commun), le beau-père, la belle-mère, le grand-parent, le petit-fils, la petite-fille et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

**34.02** Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé est admissible à une période de congé de décès de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas prévus à son horaire comme jours de repos. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

**34.03** L'employé a droit à une durée maximale d'une journée (1) de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

**34.04** Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui dont il est question aux paragraphes 34.02 et 34.03.

**ARTICLE 35**  
**CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION**

**35.01** Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
  - b) de faire partie d'un jury;
- ou
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
    - (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation;
    - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
    - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
    - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

**ARTICLE 36**  
**CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

**36.01** Lorsqu'un employé prend part comme candidat à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend l'Annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une autorisation d'absence payée pour la période durant laquelle sa présence est

requis aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. La rémunération dans ces circonstances se limite à la rémunération normale.

### **ARTICLE 37**

#### **CONGÉ D'ÉTUDES ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

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

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

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

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

Lorsque l'employé, sauf avec la permission de l'Employeur :

- a) ne termine pas ses études;

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

ou

c) cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

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

### **37.05 Congé de perfectionnement professionnel payé**

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

(i) un cours offert par l'Employeur;

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

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

b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 37.05a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la convention collective pertinente concernant l'article 17, Heures supplémentaires, et l'article 24, Déplacements, pendant le temps qu'il est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent paragraphe.

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



**37.06 Invitation à participer à des séminaires et des congrès**

Tout employé invité à donner des cours ou conférences sur des questions se rattachant à son domaine d'emploi ou à prendre part à des séminaires et des congrès se rattachant au contrôle de la circulation aérienne ou à son emploi peut, à la discrétion de l'Employeur, bénéficier d'un congé payé à ces fins.

**ARTICLE 38  
CONGÉ DE BÉNÉVOLAT**

**38.01**

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une période individuelle d'un maximum de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

**ARTICLE 39  
CONGÉ PERSONNEL**

**39.01**

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'un maximum de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

## **ARTICLE 40**

### **CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS**

**40.01** Il est convenu que, lorsque les nécessités du service le permettent, les employés du groupe du contrôle de la circulation aérienne qui sont choisis pour travailler pour l'OACI, le SUCO, ou dans le cadre du programme d'aide extérieure du Canada, se verront accorder un congé non payé sur présentation d'une lettre indiquant qu'ils ont été acceptés par un organisme de ce genre.

**40.02** À la discrétion de l'Employeur, un congé payé peut être accordé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé n'est pas refusé sans un motif raisonnable.

**40.03** L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder des congés non payés à des fins autres que celles précisées dans la présente convention.

**PARTIE V - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**

**ARTICLE 41**  
**ADMINISTRATION DE LA PAIE**

**41.01** Sauf les exceptions prévues par le présent article, les conditions régissant la rémunération des employés ne sont pas touchées par la présente convention.

**41.02** Tout employé a droit, pour les services qu'il rend, à :

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

ou

b) la rémunération indiquée à l'appendice « A » qui s'applique à la classification prescrite dans le certificat de nomination, si cette classification et la classification du poste auquel il a été nommé ne coïncident pas.

**41.03**

a) Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur pendant une période d'au moins quatre (4) jours ouvrables consécutifs, il est rémunéré au taux du niveau plus élevé et sa rémunération est calculée à partir de la date à laquelle il commence à exercer ces fonctions.

b) L'employé tenu d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur ne pourra pas, arbitrairement, être affecté au poste intérimaire et réaffecté à son poste normal seulement pour éviter de lui donner droit au traitement intérimaire dans le poste de niveau plus élevé.

**41.04** L'Employeur s'efforcera de verser la somme payable en rémunération des fonctions intérimaires dans le mois suivant celui où l'employé remplit ces fonctions.

**41.05 Trop-payé**

Lorsque l'employé a été trop payé à son insu, le bureau de paye approprié doit, avant de prendre toute mesure de recouvrement, avertir l'employé que l'on veut récupérer le trop-payé. Lorsque cette somme dépasse cinquante dollars (50 \$), et

que l'employé informe la direction locale que le recouvrement indiqué lui créera des ennuis financiers, l'Employeur prendra des dispositions avec le bureau de paye approprié pour limiter le recouvrement à un plafond de dix pour cent (10 %) du traitement de l'employé pour chaque période de paye jusqu'à ce que toute la somme soit récupérée.

**41.06** L'Employeur doit aviser le syndicat par écrit, trente (30) jours à l'avance, de la création de nouveaux emplois au sein de l'unité de négociation ou de l'établissement d'un nouveau régime de classification pour les emplois compris dans l'unité de négociation.

## **ARTICLE 42**

### **DURÉE ET MODIFICATION**

\*\*

**42.01** À moins d'indications contraires expresses, la présente convention entre en vigueur à la date de la signature. Au cas où une loi adoptée par le Parlement rendrait nulles certaines dispositions de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur jusqu'au 30 juin 2007.

**42.02** La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel.

## **ARTICLE 43**

### **PRIME DE SURVEILLANCE**

**43.01** L'employé qui occupe un poste comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification des AI et qui exécute des fonctions de surveillance touche une prime de surveillance correspondant à un pourcentage de son taux de rémunérations de base selon le niveau de la cote de surveillance, et selon les modalités suivantes :

<b>Cote de surveillance</b>	<b>Prime de surveillance</b>
Niveau A	2 %
Niveau B	4 %
Niveau C	5 %
Niveau D	6 %

SIGNÉE À OTTAWA, le 25<sup>e</sup> jour du mois de novembre 2005.


LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

LE SYNDICAT NATIONAL DE  
L'AUTOMOBILE, DE  
L'AÉROSPATIALE, DU  
TRANSPORT ET DES AUTRES  
TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DU CANADA  
(TCA-CANADA)



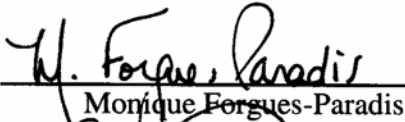
Hélène Laurendeau

Rob Thurgur



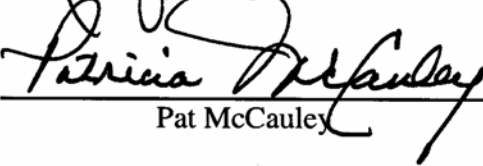
Carl Trottier

Abe Rosner



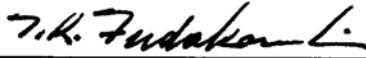
Monique Forgues-Paradis

Greg Myles



Pat McCauley

Lewis Gottheil



Tom Fudakowski



Louise Richer

**\*\*APPENDICE « A »****AI - CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005**  
**C) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006**  
 (Décision arbitrale – le 6 septembre 2005)

**AI-01**

De :	\$	39268	41497	43725	45956	48182	50415	52644	54875
		57102	59334						
À :	A	40152	42431	44709	46990	49266	51549	53828	56110
		58387	60669						
	B	41116	43449	45782	48118	50448	52786	55120	57457
		59788	62125						
	C	42144	44535	46927	49321	51709	54106	56498	58893
		61283	63678						

**AI-02**

De :	\$	47778	50006	52233	54464	56693	58921	61152	63381
		65612	67840						
À :	A	48853	51131	53408	55689	57969	60247	62528	64807
		67088	69366						
	B	50025	52358	54690	57026	59360	61693	64029	66362
		68698	71031						
	C	51276	53667	56057	58452	60844	63235	65630	68021
		70415	72807						

**AI-03**

De :	\$	57492	59725	61954	64187	66421	68653	70885	73116
		75348	77576						
À :	A	58786	61069	63348	65631	67915	70198	72480	74761
		77043	79321						
	B	60197	62535	64868	67206	69545	71883	74220	76555
		78892	81225						
	C	61702	64098	66490	68886	71284	73680	76076	78469
		80864	83256						

**AI-04**

De :	\$	68104	70584	73065	75545	78026	80506	82985	85468
		87946							
À :	A	69636	72172	74709	77245	79782	82317	84852	87391
		89925							
	B	71307	73904	76502	79099	81697	84293	86888	89488
		92083							
	C	73090	75752	78415	81076	83739	86400	89060	91725
		94385							

**AI-05**

De :	\$	70585	73065	75545	78025	80505	82984	85467	87945
		90424							
À :	A	72173	74709	77245	79781	82316	84851	87390	89924
		92459							
	B	73905	76502	79099	81696	84292	86887	89487	92082
		94678							
	C	75753	78415	81076	83738	86399	89059	91724	94384
		97045							

**AI-06**

De :	\$	73704	76183	78663	81145	83626	86105	88586	91066
		93546							
À :	A	75362	77897	80433	82971	85508	88042	90579	93115
		95651							
	B	77171	79767	82363	84962	87560	90155	92753	95350
		97947							
	C	79100	81761	84422	87086	89749	92409	95072	97734
		100396							

**AI-07**

De :	\$	77914	80394	82872	85354	87834	90314	92793	95273
		97753							
À :	A	79667	82203	84737	87274	89810	92346	94881	97417
		99952							
	B	81579	84176	86771	89369	91965	94562	97158	99755
		102351							
	C	83618	86280	88940	91603	94264	96926	99587	102249
		104910							



## NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur la date précisée.
- 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 rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
  - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés du groupe identifié à l'article 2 de la présente convention 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 en dessous du 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 en dessous du taux de rémunération reçu avant la révision;

- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.
- c) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour l'employé à plein temps est cinquante-deux (52) semaines. La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à plein temps qui, à l'occasion d'une promotion, d'une rétrogradation ou de son entrée dans la fonction publique, a été nommé à un poste de l'unité de négociation est la date anniversaire de cette nomination. La date d'augmentation d'échelon de rémunération des employés nommés avant la date de la signature demeure inchangée.

## LETTRE D'ENTENTE (1-05)

Monsieur Rob Thurgur  
Président  
Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA-Canada)  
162, promenade Cleopatra  
Nepean (Ontario)  
K2G 5X2

Monsieur,

La présente a pour objet de confirmer l'accord auquel nous sommes parvenus au sujet du paragraphe 14.02.

Il est convenu que, après la signature de la présente convention collective, Transports Canada fournira tous les mois à votre Association les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation des AI :

- a) Nom de l'employé
- b) Numéro du poste
- c) Groupe et niveau
- d) Lieu de travail (unité)
- e) Période d'occupation ou statut de l'employé à ce poste
- f) Date d'entrée en vigueur du changement
- g) Salaire actuel
- h) Date de nomination
- i) Niveau de fonctions intérimaires
- j) Titre du poste.

Le salaire actuel ne sera pas indiqué sans que l'Employeur ait reçu l'autorisation de l'employé lui permettant de divulguer cette information.

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

Négociateur  
Relations de travail et opérations  
de rémunération



Carl Trottier

Reçue et acceptée le \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2005, par

---

Rob Thurgur

Président

Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA-Canada)

**LETTRE D'ENTENTE (2-05)**

Monsieur Rob Thurgur  
Président  
Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du canada (TCA-Canada)  
162, promenade Cleopatra  
Nepean (Ontario)  
K2G 5X2

Monsieur,

Nous confirmons par la présente l'entente intervenue pendant les négociations sur la question des conflits d'intérêts.

Il est convenu que lorsqu'existe la possibilité d'un conflit d'intérêts, l'employé pourra demander à un représentant du syndicat de rencontrer l'Employeur pour étudier le conflit d'intérêts possible avant que l'Employeur rende sa décision.

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

Négociateur  
Relations de travail et opérations  
de rémunération



Carl Trottier

Reçue et acceptée le \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2005, par

---

Rob Thurgur  
Président  
Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du canada (TCA-Canada)

### LETTRE D'ENTENTE (3-05)

Monsieur Rob Thurgur  
Président  
Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du canada (TCA-Canada)  
162, promenade Cleopatra  
Nepean (Ontario) K2G 5X2

Monsieur,

La présente a pour objet d'apporter une précision au sujet de l'alinéa 17.02a) de la convention collective expirant le 30 juin 2007, en ce qui concerne les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de repos.

Lorsqu'une période de travail supplémentaire s'étend au lendemain, on considère à toutes fins utiles qu'elle est effectuée entièrement :

- a) le jour où elle commence, si au moins la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

- b) le jour où elle finit, si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

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

Négociateur  
Relations de travail et opérations  
de rémunération



Carl Trottier

Reçue et acceptée le \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2005, par

---

Rob Thurgur  
Président  
Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du canada (TCA-Canada)

**LETTRE D'ENTENTE (4-05)**

Monsieur Rob Thurgur  
Président  
Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du Canada (TCA-Canada)  
162, promenade Cleopatra  
Nepean (Ontario)  
K2G 5X2

Monsieur,

La présente confirme l'accord conclu pendant les négociations au sujet de l'assignation des fonctions des contrôleurs.

Les fonctions qui sont actuellement remplies uniquement par les membres du groupe du Contrôle de la circulation aérienne ne seront pas assignées à des membres d'autres unités de négociation.

Si l'une ou l'autre partie juge souhaitable de déroger au présent accord, les parties conviennent de tenir des discussions afin d'étudier de telles propositions et peuvent accepter d'un commun accord de faire des exceptions à ce qui précède.

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

Négociateur  
Relations de travail et opérations  
de rémunération



Carl Trottier



Reçue et acceptée le \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2005, par

---

Rob Thurgur

Président

Le syndicat national de l'automobile,  
de l'aérospatiale, du transport et  
des autres travailleurs et  
travailleuses du canada (TCA-Canada)