



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien

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

CODE : 402/99

Date d'expiration : le 30 juin 2000

Canada

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien

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

CODE : 402/99

Date d'expiration : le 30 juin 2000

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des relations de travail
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 1999

N° de catalogue BT 42-402/2000
ISBN 0-660-61009-4

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

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

Association canadienne du
contrôle du trafic aérien
Parc industriel Camelot
162, promenade Cleopatra
Nepean (Ontario)
K2G 5X2



TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
PARTIE I - GÉNÉRALITÉS.....		1
**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	3
PARTIE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL.....		4
**7	RECONNAISSANCE ET REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS	5
8	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	6
**9	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	7
10	DISCIPLINE	11
**11	CONGÉ POUR FONCTIONS SYNDICALES.....	12
12	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	14
**13	CONSULTATIONS ENTRE L'ASSOCIATION ET LA DIRECTION.....	15
**14	INFORMATION.....	16

15	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	17
PARTIE III - CONDITIONS DE TRAVAIL		18
**16	DURÉE DU TRAVAIL	19
**17	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19
**18	RAPPEL AU TRAVAIL.....	21
19	JOURS FÉRIÉS.....	22
**20	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	23
21	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	25
**22	SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	25
**23	DÉPLACEMENTS.....	25
PARTIE IV - CONGÉ.....		28
**24	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	29
**25	CONGÉS ANNUELS	29
**26	CONGÉ DE MALADIE	32
**27	CONGÉ DE MATERNITÉ	34
**28	CONGÉ PARENTAL.....	39
**29	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	43
30	CONGÉ DE MARIAGE	44
31	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE.....	44
32	CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ.....	45

33	CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION	46
**34	CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	47
**35	CONGÉ D'ÉTUDES ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	47
**36	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS	49
PARTIE V - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION		50
**37	ADMINISTRATION DE LA PAIE	51
**38	DURÉE ET MODIFICATION	52
**39	PRIME DE SURVEILLANCE	52
**APPENDICE « A »		55
AI - CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....		55
LETTRE D'ENTENTE (1-99)		61
LETTRE D'ENTENTE (2-99)		63
LETTRE D'ENTENTE (3-99)		64
LETTRE D'ENTENTE (4-99)		65
**LETTRE D'ENTENTE (5-99)		67
**LETTRE D'ENTENTE (6-99)		68

**Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente. Nous n'avons pas indiqué par un astérisque les modifications qui sont uniquement attribuables au retrait du personnel d'exploitation de l'unité de négociation.

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, l'Association 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).

« **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 57(2) 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 à l'Association 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 l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien comme agent de négociation unique de tous les employés visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le vingt-huitième (28^e) jour de novembre 1967, et amendé le septième (7^e) jour de juin 1999.

7.02 L'Association 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 à l'Association le droit de nommer des employés comme délégués syndicaux. L'Association 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 L'Association reconnaît que les employés faisant fonction de représentant de l'Association 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 à l'Association de la rémunération mensuelle et/ou de l'allocation de formation prévue en vertu du Programme de recyclage et de réaffectation à l'intention des contrôleurs de la circulation aérienne, pour tous les employés de l'unité de négociation.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 entrent en vigueur le premier du mois suivant la signature de la présente convention et les déductions mensuelles sur la paye et/ou sur l'allocation de formation commenceront à compter du premier 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 de l'Association. 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 l'Association, à la condition que les sommes ainsi retenues soient fusionnées avec les cotisations de l'Association pour qu'il ne se fasse qu'une seule déduction mensuelle.

8.05 L'Association 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, l'Association 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.

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 91 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 de l'Association et d'être représenté par celle-ci.

Le grief doit être présenté au plus tard le vingt-cinquième (25^e) 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 de l'Association. 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 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 palier n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut, au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la date à laquelle il est avisé de la décision rendue au premier palier, ou si aucune décision n'est rendue, au plus tard le quinzième (15^e) 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 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 palier n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la date de réception de la décision rendue au deuxième palier, ou si aucune décision n'est rendue au plus tard le quinzième (15^e) 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^e) 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 à l'Association

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 l'Association 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 de l'Association.

**

9.10 Rétrogradation ou congédiement motivé

Tout grief provoqué par la rétrogradation ou le congédiement motivé d'un employé, aux termes de l'alinéa 11(2)f) ou g) 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^e) jour qui suit la présentation du grief.

9.11 Droit d'accès aux locaux ou aux bureaux

Un représentant de l'Association autre qu'un employé aura accès aux locaux de l'Employeur en vue d'aider à régler un grief, à condition que l'Association 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 11(2)f) ou g) 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 l'Association 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 de l'Association si l'Association 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 de l'Association, l'Employeur lui notifie que l'employé a renoncé au grief. La renonciation au grief n'empêche nullement l'Association 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 remis à l'employé ou envoyé 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 de l'Association. 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 de l'Association. 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 la *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 l'Association 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 l'Association.

11.04 Audiences de la commission d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui représente l'Association devant une commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation.
- b) L'Employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par la commission d'arbitrage ou un bureau de conciliation et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé non payé à l'employé cité comme témoin par l'Association.

**

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 l'Association.
- 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 l'Association 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 de l'Association 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 de l'Association pour s'occuper des affaires de l'Association.

**

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 l'Association à utiliser ses locaux en dehors des heures de travail des employés en vue de tenir des assemblées des adhérents de l'Association, 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 à l'Association de convoquer une assemblée. L'Association 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 de l'Association, 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 de l'Association, 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 L'ASSOCIATION ET LA DIRECTION

13.01 L'Employeur et l'Association 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 de l'Association, 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 de l'Association 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 de l'Association. 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 de l'Association 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 de la comité de l'Association 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 de la comité de l'Association 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 à l'Association 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 de l'Association.

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'annexe III 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, sauf que, si 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 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 neuf dollars (9 \$) 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 un remboursement de sept dollars (7 \$) pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, 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 montants suivants :

- a) rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,
ou
- b) rémunération équivalente à quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales.

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 montants suivants :

- a) rémunération des heures travaillées au taux des heures supplémentaires applicables,
ou
- b) 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

JOURS FÉRIÉS

19.01 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.

19.02 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.

19.03

- 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.

19.04

- 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 20**INDEMNITÉ DE DÉPART**

20.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

- a) **Licenciement**
 - (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité survenant après le 21 mars 1979, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

- (ii) Dans le cas 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 20.01a)(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) **Renvoi motivé pour incapacité**

L'employé renvoyé pour incapacité en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas 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.

**

20.02 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 au sein de la fonction publique, d'une société d'État, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 20.01.

20.03 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 21

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 L'Employeur doit prévenir l'Association, 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 22**

SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

22.01 L'Employeur continuera de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et l'hygiène du travail et l'Association 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 23

DÉPLACEMENTS

23.01 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.

23.02 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.

23.03 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 23.01 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.

23.04 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.

23.05 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.

PARTIE IV - CONGÉ

****ARTICLE 24**
CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

24.01 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.

ARTICLE 25
CONGÉS ANNUELS

**

25.01 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 quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures par exercice financier, s'il justifie de dix-huit (18) années d'emploi continu;
- d) deux cent vingt-cinq (225) heures par exercice financier, s'il justifie de vingt-neuf (29) années d'emploi continu.

25.02 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 25.01 pour chaque mois civil pour lequel il a reçu au moins dix (10) jours de rémunération.

25.03 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.

25.04

- a) L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} 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 de l'Association 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 25, 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, lorsque les crédits de congé annuel de l'année de référence précédente n'ont pas été épuisés à la fin de l'année de référence en cours, les crédits de congé annuel reportés soient payés au taux horaire normal alors applicable.

**

25.05 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.

25.06 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.

25.07 Sous réserve du paragraphe 25.08, 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 et de congé d'ancienneté acquises mais non utilisées par le taux horaire normal applicable à l'employé juste avant la fin de son emploi.

**

25.08 L'employé dont l'emploi prend fin aux termes de l'alinéa 11(2)g) 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 25.07 que s'il en fait la demande au cours des six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

25.09 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.

25.10 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes du paragraphe 25.09, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

25.11

- 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 26
CONGÉ DE MALADIE

26.01 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.

26.02 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.

26.03 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 26.02b) :

- 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.

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

26.05 Lorsque l'employé n'a pas, ou pas assez de crédits pour obtenir un congé de maladie payé selon les dispositions du paragraphe 26.02, 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.

26.06 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.

**

26.07 L'Employeur reconnaît que l'employé renvoyé pour incapacité aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut prendre tous ses congés de maladie accumulés avant d'être renvoyé.

****ARTICLE 27**
CONGÉ DE MATERNITÉ

27.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se verra accorder sur demande un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si le nouveau-né de l'employée est hospitalisé au cours de la période définie à l'alinéa a),

et
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis, sur demande et avec le consentement de l'Employeur, retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
- la période de congé de maternité non payé définie 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 est retournée au travail, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.
- c) La prolongation dont il est question à l'alinéa b) doit prendre fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date,

- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent article, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date de début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

27.02 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 au sous-alinéa c), pourvu qu'elle :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

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

- (B) dans les dix-huit (18) mois suivant son retour du congé de maternité non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par vingt-six (26) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité de maternité,
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant total de l'indemnité de maternité qu'elle a reçue si elle ne retourne pas au travail conformément aux dispositions (A) et (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée ou mise en disponibilité ou parce qu'elle devient invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
- b) Pour les besoins de la disposition a)(iii)(B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.
- c) Les indemnités de maternité versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- et
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui pourrait entraîner une diminution des prestations de l'AE auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires au cours de cette période.

- d) 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*.
- e) 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 son salaire normal par le salaire normal qu'elle aurait reçu si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa e) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- g) Nonobstant l'alinéa f), et sous réserve du sous-alinéa e)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- h) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération à l'intérieur de l'échelle ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité est rajustée en conséquence.
- i) Les indemnités de maternité versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la fonctionnaire.

27.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 27.02a)(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 27.02a), autres que ceux précisés aux dispositions (A) et (B) du sous-alinéa 27.02a)(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 27.02 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).

****ARTICLE 28**
CONGÉ PARENTAL

28.01 Congé parental non payé

- a) L'employé qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) semaines consécutives commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption, ou après cette date.
- b) La période de congé parental se termine :
 - (i) au plus tard quarante et une (41) semaines après la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption;
 - (ii) au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant, lorsque la période de congé de maternité non payé est prolongée de la façon indiquée à l'alinéa 27.01b) et est suivie d'une période de congé parental non payé prise par l'employé ou par le conjoint de celui-ci.
- c) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant ou dès que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.
- d) L'Employeur peut demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- e) Le congé parental non payé pris par un couple de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de vingt-quatre (24) semaines pour les deux individus ensemble.
- f) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

28.02 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 sous-alinéas c) à (i), pourvu qu'il :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et reçoit des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente dans laquelle il s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail ne soit modifiée,
 - (B) dans les dix (10) mois suivant son retour du congé parental non payé, à travailler le nombre d'heures rémunérées au taux normal obtenu en multipliant par quinze (15) le nombre d'heures de travail hebdomadaires ayant servi au calcul de l'indemnité parentale,
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant total de l'indemnité parentale reçue, s'il ne retourne pas au travail conformément aux dispositions (A) et (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé ou mis en disponibilité ou parce qu'il devient invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
- b) Pour les besoins de la disposition a)(iii)(B), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail.

- c) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'un employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé reçoit des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut des prestations parentales de l'assurance-emploi auxquelles il a droit initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui pourrait entraîner une diminution des prestations de l'AE auxquelles il aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires au cours de cette période;
 - (iii) si l'employé a droit à une prolongation de la période de versement des indemnités parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui sont versées dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et il n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait être appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- e) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas d'un employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé,

- (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant son salaire normal par le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa e) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- g) Nonobstant l'alinéa f), et sous réserve du sous-alinéa e)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.
- h) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération à l'intérieur de l'échelle ou à un rajustement de traitement pendant qu'il reçoit des indemnités parentales, ces indemnités sont rajustées en conséquence.
- i) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

28.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 28.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 28.02a), autres que ceux précisés aux dispositions (A) et (B) du sous-alinéa 28.02a)(iii),

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

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 28.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des indemnités parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

****ARTICLE 29**

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

29.01

- 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 à charge (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 demi-journée (1/2) pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne à charge 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 à charge 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) un congé payé pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille;
 - (iii) d'une durée d'une (1) journée 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 des sous-alinéa b)(i), (ii) et (iii) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.

ARTICLE 30

CONGÉ DE MARIAGE

30.01 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 deux (2) jours afin de contracter mariage.

ARTICLE 31

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE

31.01 Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire conformément aux conditions suivantes :

- a) l'employé doit en informer l'Employeur, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

- b) un congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de six (6) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels;
- e) la période de congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 32

CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

32.01 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 et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé est admissible à une période de congé de décès de quatre (4) jours civils consécutifs qui ne s'étend pas au-delà du lendemain 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.
- b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'employé, la période de congé de décès de quatre (4) jours peut être reportée au-delà du lendemain des funérailles mais doit comprendre le jour des funérailles.

32.02 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 grand-parent, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

32.03 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 que celui dont il est question aux paragraphes 32.01 et 32.02.

ARTICLE 33

CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

33.01 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 34****CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

34.01 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 la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il a droit à une autorisation d'absence payée pour la période durant laquelle sa présence est requise 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 35****CONGÉ D'ÉTUDES ET CONGÉ DE
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

35.01 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.

35.02 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.

35.03 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.

35.04 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.

35.05 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 35.05a) 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 23, 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.

35.06 Invitation de 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 36**

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

36.01 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.

36.02 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.

36.03 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 37**

ADMINISTRATION DE LA PAIE

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

37.02 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.

37.03

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.

37.04 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.

37.05 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.

37.06 L'Employeur doit aviser l'Association 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 38****DURÉE ET MODIFICATION**

38.01 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 2000.

38.02 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel.

****ARTICLE 39****PRIME DE SURVEILLANCE**

39.01 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 :

Cote de surveillance	Prime de surveillance
Employés préposés à l'exploitation	
Niveau A ou B	5 %
Employés non préposés à l'exploitation	
Niveau A	2 %
Niveau B	4 %
Niveau C	5 %
Niveau D	6 %

39.02 La prime de surveillance accordée aux préposés à l'exploitation cessera de s'appliquer dès que le dernier employé qui participait au Programme de réaffectations et de recyclage, le 1^{er} janvier 1998, cessera d'y participer ou dès que son emploi prendra fin conformément aux modalités de ce programme.

SIGNÉE À OTTAWA, le 2^e jour du mois de septembre 1999.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA



Paul Burkholder



K. Wilder Paterson



R. Goyetche

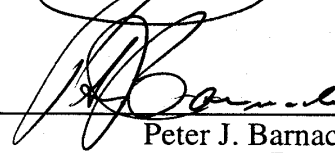


J. Derickx

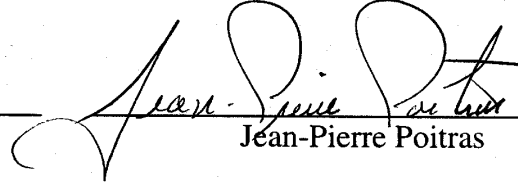
L'ASSOCIATION CANADIENNE
DU CONTRÔLE DU TRAFIC
AÉRIEN



Fazal Bhimji



Peter J. Barnacle



Jean-Pierre Poitras

****APPENDICE « A »**

**AI - CONTRÔLE DE LA CIRCULATION AÉRIENNE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

- X) En vigueur à compter du 1^{er} janvier 1998
 A) En vigueur à compter du 1^{er} janvier 1998
 B) En vigueur à compter du 1^{er} janvier 1999
 C) En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2000

Employés préposés à l'exploitation**AI-00**

De :	\$	19852	20279	20700	21125	21550	21974
À :	A	20195	20630	21058	21490	21923	22354
	B	20599	21043	21479	21920	22361	22801
	C	20805	21253	21694	22139	22585	23029

AI-01

De :	\$	30998	32906	34820	36730	38637	40550	42462	44370
		46283	48195	50105					
À :	A	31534	33475	35422	37365	39305	41252	43197	45138
		47084	49029	50972					
	B	32165	34145	36130	38112	40091	42077	44061	46041
		48026	50010	51991					
	C	32487	34486	36491	38493	40492	42498	44502	46501
		48506	50510	52511					

AI-02

De :	\$	37365	39277	41188	43096	45009	46921	48829	50740
		52654	54561	56473					
À :	A	38011	39956	41901	43842	45788	47733	49674	51618
		53565	55505	57450					
	B	38771	40755	42739	44719	46704	48688	50667	52650
		54636	56615	58599					
	C	39159	41163	43166	45166	47171	49175	51174	53177
		55182	57181	59185					

AI-03

De :	\$	44159	46071	47982	49891	51802	53715	55625	57535
		59445	61356	63265					
À :	A	44923	46868	48812	50754	52698	54644	56587	58530
		60473	62417	64359					
	B	45821	47805	49788	51769	53752	55737	57719	59701
		61682	63665	65646					
	C	46279	48283	50286	52287	54290	56294	58296	60298
		62299	64302	66302					

AI-04

De :	\$	48829	50740	52654	54561	56473	58385	60293	62208
		64118	66026	67939					
À :	A	49674	51618	53565	55505	57450	59395	61336	63284
		65227	67168	69114					
	B	50667	52650	54636	56615	58599	60583	62563	64550
		66532	68511	70496					
	C	51174	53177	55182	57181	59185	61189	63189	65196
		67197	69196	71201					

AI-05

De :	\$	50953	52866	54775	56686	58596	60505	62414	64331
		66240	68149	70061					
À :	A	51834	53781	55723	57667	59610	61552	63494	65444
		67386	69328	71273					
	B	52871	54857	56837	58820	60802	62783	64764	66753
		68734	70715	72698					
	C	53400	55406	57405	59408	61410	63411	65412	67421
		69421	71422	73425					

Employés non préposés à l'exploitation

AI-01

De :	\$	31703	33616	35524	37432	39342	41247	43158	45066
		46977	48883	50795					
À :	A	32251	34198	36139	38080	40023	41961	43905	45846
		47790	49729	51674					
	B	32896	34882	36862	38842	40823	42800	44783	46763
		48746	50724	52707					
	C	33225	35231	37231	39230	41231	43228	45231	47231
		49233	51231	53234					

AI-02

De :	\$	38990	40901	42808	44714	46624	48532	50440	52350
		54258	56168	58074					
À :	A	39665	41609	43549	45488	47431	49372	51313	53256
		55197	57140	59079					
	B	40458	42441	44420	46398	48380	50359	52339	54321
		56301	58283	60261					
	C	40863	42865	44864	46862	48864	50863	52862	54864
		56864	58866	60864					

AI-03

De :	\$	47306	49218	51128	53037	54948	56860	58771	60681
		62592	64504	66411					
À :	A	48124	50069	52013	53955	55899	57844	59788	61731
		63675	65620	67560					
	B	49086	51070	53053	55034	57017	59001	60984	62966
		64949	66932	68911					
	C	49577	51581	53584	55584	57587	59591	61594	63596
		65598	67601	69600					

AI-04

De :	\$	54055	55965	57879	59787	61698	63610	65517	67432
		69342	71252	73165					
À :	X		56178	58302	60425	62548	64672	66795	68918
		71042	73165	75288					
	A		57150	59310	61470	63630	65790	67951	70111
		72271	74431	76590					
	B		58293	60496	62699	64903	67106	69310	71513
		73716	75920	78122					
	C		58876	61101	63326	65552	67777	70003	72228
		74453	76679	78903					

AI-05

De :	\$	56179	58092	60000	61910	63821	65730	67639	69556
		71466	73375	75287					
À :	X		58302	60425	62548	64671	66795	68918	71041
		73164	75287	77410					
	A		59311	61471	63630	65790	67950	70110	72270
		74430	76589	78749					
	B		60497	62700	64903	67106	69309	71512	73715
		75919	78121	80324					
	C		61102	63327	65552	67777	70002	72227	74452
		76678	78902	81127					

AI-06

De :	\$	58847	60758	62670	64580	66489	68399	70312	72227
		74139	76038	77959					
À :	X		60971	63094	65218	67341	69465	71588	73712
		75835	77959	80082					
	A		62025	64186	66346	68506	70667	72827	74987
		77147	79308	81467					
	B		63266	65470	67673	69876	72080	74284	76487
		78690	80894	83096					
	C		63899	66125	68350	70575	72801	75027	77252
		79477	81703	83927					

AI-07

De :	\$	62454	64361	66274	68184	70093	72003	73918	75830
		77741	79642	81561					
À :	X		64577	66700	68823	70946	73069	75192	77315
		79438	81561	83684					
	A		65694	67854	70014	72173	74333	76493	78653
		80812	82972	85132					
	B		67008	69211	71414	73616	75820	78023	80226
		82428	84631	86835					
	C		67678	69903	72128	74352	76578	78803	81028
		83252	85477	87703					

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- (1) Les taux de rémunération figurant à l'appendice « A » entrent en vigueur à la date qui y est précisée.
- (2) Lorsque les taux de rémunération énoncés à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - (i) la « période de rémunération rétroactive » aux fins des paragraphes (ii) à (v), désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective ou de la décision arbitrale qui s'y rattache;
 - (ii) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés et anciens employés, ou à la succession de ces derniers en cas de décès, qui appartenaient à l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont versés en un montant égal à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si la décision arbitrale avait été rendue à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - (iv) Afin que les anciens employés ou, dans le cas du décès d'un ancien employé, ses représentants puissent recevoir le paiement conformément au paragraphe (iii), l'Employeur avise, par courrier recommandé, ces personnes à leur dernière adresse connue, qu'elles disposent de trente (30) jours à partir de la date de réception du courrier recommandé pour demander par écrit ce paiement, après quoi l'Employeur ne sera nullement obligé de remettre le paiement;
 - (v) Aucun paiement ni avis n'est remis conformément au présent paragraphe pour un dollar (1 \$) ou moins.

**

- (3) 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.

**

- (4) À compter du 1^{er} janvier 1998, les employés non préposés à l'exploitation aux niveaux 4, 5, 6 et 7 toucheront le taux de rémunération du poste de la ligne « X » qui correspond au poste de leur ancien taux de rémunération.

**

- (5) Les taux de rémunération des employés préposés à l'exploitation cesseront de s'appliquer dès que le dernier employé qui participait au Programme de réaffectation et de recyclage, le 1^{er} janvier 1998, cessera d'y participer ou dès que son emploi prendra fin, conformément aux modalités du programme.

LETTRE D'ENTENTE (1-99)

Monsieur Fazel Bhimji
Président
Association canadienne du
contrôle du trafic aérien
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.

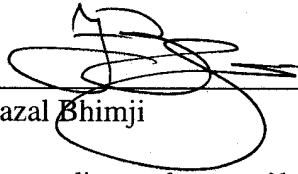
Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'expert conseil en relations de travail,
Division des relations de travail



K. Wilder Paterson

Reçue et acceptée ce 2^e jour de septembre 1999, par



Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien

LETTRE D'ENTENTE (2-99)

Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle
du trafic aérien
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 de l'Association de rencontrer l'Employeur pour étudier le conflit d'intérêts possible avant que l'Employeur rende sa décision.

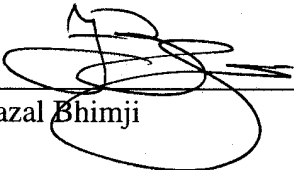
Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'expert conseil en relations de travail,
Division des relations de travail



K. Wilder Paterson

Reçue et acceptée ce 2^e jour de septembre 1999, par



Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien

LETTRE D'ENTENTE (3-99)

Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien
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 2000, 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.

L'expert conseil en relations de travail,
Division des relations de travail



K. Wilder Paterson

Reçue et acceptée ce 2^e jour de septembre 1999, par



Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien

LETTRE D'ENTENTE (4-99)

Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien
162, promenade Cleopatra
Nepean (Ontario)
K2G 5X2

Monsieur,

Je confirme par la présente l'entente que nous avons conclue durant les récentes négociations à l'égard des employés qui participaient au Programme de recyclage et de réaffectation (le « Programme ») au 1^{er} janvier 1998.

Les parties ont convenu d'annuler des articles et des paragraphes visant les employés préposés à l'exploitation et qui figuraient dans la convention collective ayant expiré le 31 décembre 1997 (402/91) afin de mieux tenir compte de la composition de l'actuelle unité de négociation qui ne comprend plus les employés préposés à l'exploitation en activité. Il n'était de l'intention d'aucune des parties de supprimer ou de réduire un avantage qui aurait été accordé, sous réserve des conditions du Programme, aux anciens employés préposés à l'exploitation qui participaient au Programme au 1^{er} janvier 1998.

Si les parties convenaient que la suppression d'un ou de plusieurs articles ou paragraphes réduisait par inadvertance un avantage qu'on aurait conféré aux employés participant au Programme au 1^{er} janvier 1998, l'article ou le paragraphe serait considéré comme continuant de s'appliquer à ces employés, à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, jusqu'à ce qu'ils cessent leur participation ou que leur emploi se termine selon les conditions du Programme.

Les parties conviennent que sont sans effet les articles de l'ancienne convention collective qui ne visaient pas les employés inscrits au Programme, comme il est indiqué dans les ententes de formation personnelle applicables au Programme.

Il est entendu que les conditions de la présente lettre d'entente prennent fin lorsque le dernier employé qui participait au Programme au 1^{er} janvier 1998 cesse sa participation ou que se termine son emploi selon les conditions du Programme.

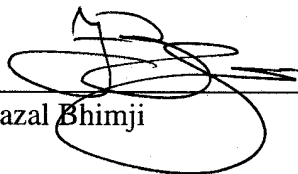
Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

L'expert conseil en relations de travail,
Division des relations de travail



K. Wilder Paterson

Reçue et acceptée ce 2^e jour de septembre 1999, par



Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien

****LETTRE D'ENTENTE (5-99)**

Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle
du trafic aérien
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 à cet 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.

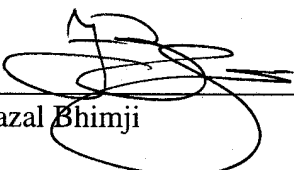
Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'expert conseil en relations de travail,
Division des relations de travail



K. Wilder Paterson

Reçue et acceptée ce 2^e jour de septembre 1999, par



Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien

****LETTRE D'ENTENTE (6-99)**

Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle
du trafic aérien
162, promenade Cleopatra
Nepean (Ontario)
K2G 5X2

Monsieur,

La présente confirme l'accord conclu pendant les négociations au sujet de l'élimination du droit à des vols d'information et à des visites d'installations, décrit à l'article 8 de la convention collective précédente.

Compte tenu de l'élimination de cet avantage de la convention collective, l'Employeur accepte de verser une seule fois un paiement de 1 200 \$ aux employés de l'unité de négociation à la date de signature.

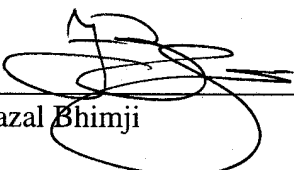
Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

L'expert conseil en relations de travail,
Division des relations de travail



K. Wilder Paterson

Reçue et acceptée ce 2^e jour de septembre 1999, par



Monsieur Fazal Bhimji
Président
Association canadienne du contrôle du trafic aérien