



**Navigation aérienne (401) Convention entre
le Conseil du Trésor et l'Association des
pilotes fédéraux du Canada Groupe :
Navigation aérienne (tous les employés)
Date d'expiration : 25 janvier 2027**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2025,

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

No de catalogue BT42-401/2027F-PDF
ISBN: 978-0-660-76836-6

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Aircraft Operations (401) Agreement Between the Treasury
Board and the Canadian Federal Pilots Association Group: Aircraft Operations (All Employees) Expiry
date: January 25, 2027

Navigation aérienne (AO)

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

Groupe : Navigation aérienne
(tous les employés)

Code : 401

Date d'expiration : le 25 janvier 2027

Note aux lecteurs

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

Table des matières

Article 1 : objet de la convention

**Article 2 : interprétation et définitions

Article 3 : champ d'application

Article 4 : interprétation de la convention

Article 5 : sûreté de l'état

Article 6 : textes officiels

Article 7 : conflit entre les lois et la convention collective

Article 8 : reconnaissance syndicale

Article 9 : droits de la direction

Article 10 : droits des employés

Article 11 : nomination des représentants

Article 12 : temps libre accordé aux représentants

Article 13 : accès

**Article 14 : information

Article 15 : panneaux d'affichage

Article 16 : congé payé ou non payé pour les affaires du syndicat

Article 17 : précompte des cotisations

**Article 18 : durée du travail

**Article 19 : heures supplémentaires

Article 20 : temps de déplacement

Article 21 : administration de la rémunération

**Article 22 : jours fériés désignés payés

**Article 23 : congés annuels

**Article 24 : congés de maladie

**Article 25 : autres congés payés ou non payés

**Article 26 : discrimination

**Article 27 : congés, généralités

Article 28 : indemnité de départ

Article 29 : appréciation du rendement de l'employé

Article 30 : sécurité et hygiène

Article 31 : immunisation

Article 32 : publications

Article 33 : exposé des fonctions

Article 34 : procédure de règlement des griefs

Article 35 : consultation mixte

Article 36 : sous-traitance

Article 37 : grèves illégales

Article 38 : remise en négociation de la convention

Article 39 : perte de licence

**Article 40 : droits de licence et frais médicaux

Article 41 : les ententes du Conseil national mixte

Article 42 : rappel au travail

**Article 43 : disponibilité

**Article 44 : indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale

**Article 45 : indemnité de fonctions supplémentaires

Article 46 : maintien de la compétence professionnelle en aviation

Article 47 : enquête sur un accident aéronautique

Article 48 : normes de discipline

Article 49 : formation ou études de perfectionnement

Article 50 : employés travaillant dans les établissements d'autres employeurs

Article 51 : sécurité d'emploi

Article 52 : aide juridique

Article 53 : harcèlement sexuel

**Article 54 : durée et renouvellement

**Appendice « A » : taux de rémunération annuels

AO, groupe : Navigation aérienne Taux de rémunération annuels (en dollars)

Appendice « B » : dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

Appendice « C » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association des pilotes fédéraux du Canada sur les solutions de simplification de la paye

**Appendice « D » : protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et

l'Association des pilotes fédéraux du Canada en ce qui a trait à l'examen de la politique de Transports Canada sur le maintien de la compétence

professionnelle en aviation et de la politique du Bureau de la sécurité des

transports sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI

**Appendice « E » : protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des pilotes fédéraux du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective

Article 1 : objet de la convention

[↑ Haut](#)

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'employeur, les employés et le syndicat, et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du

travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

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

****Article 2 : interprétation et définitions**

[↑ Haut](#)

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

a. « syndicat » (Union)

désigne l'Association des pilotes fédéraux du Canada;

b. « unité de négociation » (bargaining unit)

désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe de la navigation aérienne décrit dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 janvier 2001;

c. « inspecteur d'aviation civile » (Civil Aviation Inspector)

désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des inspecteurs d'aviation civile, groupe de la navigation aérienne;

d. « emploi continu » (continuous employment)

s'entend dans le même sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi à la date de la signature de la présente convention;

**

e. « conjoint de fait » (common-law partner)

désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, cohabite dans une relation conjugale avec l'employé;

f. « taux de rémunération journalier » (daily rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);

g. « jour de repos » (day of rest)

par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en autorisation d'absence;

h. « tarif double » (double time)

désigne le taux de rémunération ou horaire multiplié par deux (2);

i. « employé » (employee)

désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation;

j. « pilote ingénieur d'essai » (Engineering Test Pilot)

désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des pilotes ingénieurs d'essai, groupe de la navigation aérienne;

k. « employeur » (Employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

l. « zone d'affectation » (headquarters area)

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

m. « pilote d'hélicoptère » (Helicopter Pilot)

désigne tout employé faisant partie du sous-groupe des pilotes d'hélicoptères et surveillants, groupe de la navigation aérienne;

n. « jour férié » (holiday)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

o. « taux de rémunération horaire » (hourly rate of pay)

désigne le taux de rémunération journalier d'un employé divisé par sept virgule cinq (7,5) heures;

p. « mise en disponibilité » (layoff)

désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou de la discontinuation d'une fonction;

q. « congé » (leave)

désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé pendant ses heures de travail normales ou régulières;

r. « cotisations syndicales » (membership dues)

désigne les cotisations établies en application des statuts du syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au syndicat et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

s. « époux » (spouse)

sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la directive 2 des Directives sur le service extérieur;

t. « tarif et demi » (time and one half)

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 1/2);
et

u. « taux de rémunération hebdomadaire » (weekly rate of pay)

désigne le taux de rémunération par an de l'employé divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176);

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

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

Article 3 : champ d'application

[↑ Haut](#)

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

3.02 Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

Article 4 : interprétation de la convention [↑ Haut](#)

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

Article 5 : sûreté de l'état [↑ Haut](#)

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

Article 6 : textes officiels [↑ Haut](#)

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

Article 7 : conflit entre les lois et la convention collective [↑ Haut](#)

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

Article 8 : reconnaissance syndicale

[↑ Haut](#)

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

8.02 L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit du syndicat, et l'employeur et le syndicat conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la LRTSPF.

Article 9 : droits de la direction

[↑ Haut](#)

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

Article 10 : droits des employés

[↑ Haut](#)

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

10.02 Les parties reconnaissent que fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données factuelles et non partisans est un élément fondamental des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, comme le prévoit le *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*. Il ne doit être attendu d'aucun employé qu'il agisse de façon incompatible avec le principe de fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données probantes et non partisans.

Article 11 : nomination des

[↑ Haut](#)

représentants

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

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

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

Article 12 : temps libre accordé aux représentants

[↑ Haut](#)

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

Article 13 : accès

[↑ Haut](#)

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

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

****Article 14 : information**

[↑ Haut](#)

**

14.01 L'employeur convient de communiquer trimestriellement au syndicat le nom, le lieu de travail géographique et la classification de tous les employés de l'unité de négociation.

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

14.03 Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique.

**

14.04 Nonobstant ce qui précède, un employé peut demander, lorsque l'accès à la convention collective est indisponible, à obtenir une copie imprimée de la convention collective et l'employeur est tenu de lui remettre ladite copie dans les meilleurs délais.

Article 15 : panneaux d'affichage

[↑ Haut](#)

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

Article 16 : congé payé ou non payé pour les affaires du syndicat

16.01 Séances de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)

a. Plaintes déposées devant la CRTESPF en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'employeur le permettent, dans le cas de plaintes déposées devant la CRTESPF conformément à l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2), 187, 188a) ou 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

i. à tout employé qui dépose une plainte en son propre nom, devant la CRTESPF;

et

ii. à tout employé qui intervient au nom d'un employé ayant déposé une plainte ou en celui du syndicat dans une cause de plainte.

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

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

i. à tout employé qui représente le syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;

et

ii. à tout employé qui présente des objections personnelles à une accréditation.

c. Employé cité comme témoin

L'employeur accorde :

i. un congé payé à tout employé cité comme témoin par la CRTESPF;

et

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

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

- a. Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'employeur le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui représente le syndicat devant une commission d'arbitrage ou une commission d'intérêt public.
- b. Employé cité comme témoin
L'employeur accorde un congé payé à tout employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage ou par une commission d'intérêt public et, lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'employeur le permettent, un congé non payé à tout employé cité comme témoin par le syndicat.

16.03 Arbitrage des griefs

- a. Employé constitué partie
Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'employeur le permettent, l'employeur accorde un congé payé à tout employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.
- b. Employé qui fait fonction de représentant
Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'employeur le permettent, l'employeur accorde un congé payé au représentant d'un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.
- c. Employé cité comme témoin
Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par l'employeur le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un témoin cité par un employé qui est constitué partie dans une cause d'arbitrage.

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

- a. Employé qui présente un grief

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

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

et

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

b. L'employé qui fait fonction de représentant

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

c. Étude des griefs

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

16.05 Séances de négociations contractuelles

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

16.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

16.07 Réunions entre le syndicat et la direction

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

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

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

16.09 Cours de formation pour représentants

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

16.10 Détermination de la nature du congé

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

Article 17 : précompte des cotisations

[↑ Haut](#)

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

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

17.03 Aux fins de l'application du paragraphe 17.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé, applicables à chaque mois, se font à partir du premier mois complet d'emploi ou d'adhésion au syndicat dans la mesure où il existe une rémunération. Si à l'égard d'un (1) mois donné, la rémunération existante n'est pas suffisante pour permettre que les retenues se fassent, l'employeur n'est pas obligé de faire ces déductions sur les payes subséquentes.

17.04 N'est pas assujetti au présent article, l'employé qui convainc l'Association du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Association informe l'employeur selon le cas.

17.05 Aucune association d'employés au sens de l'article 2 de la LRTSPF, autre que le syndicat, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

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

17.07 Le syndicat convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

****Article 18 : durée du travail**

[↑ Haut](#)

18.01

- a. La semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail est une période continue de sept virgule cinq (7,5) heures située entre 6 h et 18 h, à l'exclusion d'une pause-repas non payée, qui doit être précisée par écrit entre chaque employé et son supérieur. À l'exception de ce qui est prévu à l'alinéa c) ci-dessous, de telles heures ne varient pas quotidiennement. Nonobstant ce qui précède, les pilotes d'hélicoptères embarqués sont assujettis aux dispositions de l'article 44 : indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale.
- b. À la demande de l'employé, l'employeur peut faire varier les heures quotidiennes de travail pour permettre la semaine de travail comprimée.
- c. L'employeur peut modifier les heures normales de travail situées entre 6 h et 18 h et, lorsqu'un préavis de moins de huit (8) jours ouvrables est signifié à l'employé, une telle modification ne peut être effectuée qu'avec le consentement mutuel de l'employé et de l'employeur.
- d. L'employeur s'efforce d'aviser les pilotes d'hélicoptères affectés à des missions à bord d'un navire au moins deux (2) semaines à l'avance des dates et heures de départ du navire et des dates prévues de changement d'équipage, et le plus longtemps possible à l'avance de toute modification apportée à ces dates et à ces heures.

**

18.02

- a. Les limites du temps de vol et du temps de service en vol des employés sont régies, au minimum, par le *Règlement de l'aviation canadien*.
- b. Aux fins du présent article, les inspections en vol sont considérées comme du service en vol, et le temps consacré à des inspections en vol est réputé faire partie du temps de vol. Le temps de service en vol ne commence pas à l'heure prévue si l'employé est informé que son vol est retardé ou annulé avant de quitter son domicile ou son lieu de repos s'il est en service commandé.

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

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

****Article 19 : heures supplémentaires**

[↑ Haut](#)

Dans le présent article, l'expression :

heures supplémentaires

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

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

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure qu'il effectue en sus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures dans une semaine de travail donnée;
- et
- b. à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des sept virgule cinq (7,5) heures effectuées à tarif et demi (1 1/2) au cours de toutes périodes de travail accolées.

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

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures effectuées;
- et
- b. à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées ensuite au cours de toute période de travail accolée;
- c. sauf que l'employé est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure effectuée le deuxième (2e) jour de repos et chaque jour de repos suivant.

L'expression deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos suivant désigne le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos suivant d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

19.03 Aux fins des paragraphes 19.01 et 19.02, tous les calculs des heures supplémentaires sont fondés sur chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.

19.04

- a. Toutes les heures supplémentaires, les primes et les indemnités acquises en vertu de l'article 19 : heures supplémentaires, de l'article 20 : temps de déplacement, de l'article 22 : jours fériés désignés payés, de l'article 42 : rappel au travail, de l'article 44 : indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale et de l'article 43 : disponibilité, à l'exception d'une heure de rémunération prévue par l'alinéa 43.01 b), sont accumulées comme congé compensatoire au sous-groupe et au niveau auxquels elles sont acquises. Ce congé compensatoire accumulé est conservé en réserve afin d'être épuisé en congé et/ou payé à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur.
- b. Les employés sont rémunérés pour chaque heure de congé compensatoire acquise mais non utilisée qui reste à leur crédit le 31 mars. Ce paiement est effectué à l'égard du congé compensatoire restant à cette date et est effectué au taux de rémunération horaire des employés visés à cette date.
- c. Nonobstant les alinéas 19.04 a) et b), un maximum de soixante-quinze (75) heures de congé compensatoire acquises mais non utilisées peut être reporté, sur l'ordre de l'employeur, ou à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, après le 31 mars.

19.05 L'employé qui effectue au moins trois (3) heures de travail supplémentaires, juste avant ou juste après ses heures de travail normales, touche un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque le repas est fourni gratuitement. Une période de temps payée raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.

Il demeure entendu que l'indemnité ci-dessus ne s'applique pas :

- a. à l'employé en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.
ou
- b. à l'employé qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

Article 20 : temps de déplacement

[↑ Haut](#)

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

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

- A. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
et
 - B. le tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période qui dépasse les sept virgule cinq (7,5) heures de travail et de déplacement, le paiement maximal ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif simple;
- ii. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif simple.

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

20.03 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu, pour exécuter certaines tâches, de voyager dans un véhicule quelconque ou de conduire ce véhicule, qui peut également servir de logement pendant une période d'affectation. Dans de telles circonstances, l'employé est rémunéré conformément aux dispositions appropriées des articles 18 : durée du travail, 19 : heures supplémentaires, 22 : jours fériés désignés payés et 44 : indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale de la présente convention.

20.04 Congé pour les employés en déplacement

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

financière et le congé en question est acquis sous forme de congé compensatoire.

- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est visé par les alinéas 19.04 a), b) et c).

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, à moins que l'employé soit tenu par l'employeur d'y assister.

Article 21 : administration de la rémunération

[↑ Haut](#)

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

21.02 Tout employé a droit pour services rendus à :

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

21.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision et se termine le jour précédant la date de signature de la convention collective ou d'une décision arbitrale rendue à ce sujet;

- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés du groupe pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi à la date de la signature, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 21.03 b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

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

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

****Article 22 : jours fériés désignés payés**

[↑ Haut](#)

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

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire du Souverain;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu aux niveaux provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août;
et
- m. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

Jour férié qui tombe un jour de repos

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

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

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

Indemnisation du travail effectué un jour férié payé

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

ou

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

22.06 La rémunération que l'employé aurait reçue pour un jour férié payé si l'employé n'avait pas travaillé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures rémunérées au taux horaire normal.

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

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

**Article 23 : congés annuels

[↑ Haut](#)

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

Acquisition des crédits de congé annuel

**

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

- a.
 - i. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;
 - ii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;
 - iii. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
 - iv. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
 - v. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
 - vi. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
 - vii. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.
- b. À compter du 1er avril 2012, aux fins des paragraphes 23.02 et 23.14 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue

ou discontinue, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels, sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à un AO qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

- c. Nonobstant l'alinéa 23.02 b) ci-dessus, l'employé qui faisait partie de l'unité de négociation et qui a été nommé avant le 21 novembre 2013 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.
- d. Aux fins du paragraphe 23.02 seulement, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par l'employeur.
- e. Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçue en vertu des paragraphes 28.06 à 28.09 de l'appendice « B », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduit pas le calcul du service des AO qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

Attribution des congés annuels

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

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

- c. pour accorder à tout employé un congé annuel qui s'étend sur au moins deux (2) semaines consécutives si ce dernier en fait la demande au plus tard le 1er juin;
- d. pour accorder les congés annuels d'un employé de toute autre façon qu'il les demande si ce dernier en fait la demande au plus tard le 1er juin;
- e. pour accorder à un employé un congé annuel à la date qu'il demande si :
 - i. la période de congé annuel demandée est inférieure à une (1) semaine, et
 - ii. l'employé donne à l'employeur au moins deux (2) jours de préavis par jour de congé annuel demandé.

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

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

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

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

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

23.07 Report des congés annuels

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel l'employeur n'a pas fixé à l'employé un congé annuel jusqu'à l'épuisement de tous les crédits de congé annuel portés au crédit de l'employé, l'employé peut, sur demande, reporter ces crédits à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux

cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédit. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

- b. À la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés, pendant une année de congé annuel quelconque, au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Rappel pendant le congé annuel

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

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

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

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

Congé au moment de la cessation de l'emploi

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

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

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

Annulation ou modification de la période de congé annuel

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

23.14 L'employé a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service. Pour plus de précision, les employés ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 23.14 une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.

**Article 24 : congés de maladie

Crédits

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

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

- a. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;
- et
- b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

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

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

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

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

- a. pour une période maximale cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident du

travail,

ou

- b. pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

**

24.07 Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.

****Article 25 : autres congés payés ou non payés**

[↑ Haut](#)

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

25.02 Congé de deuil payé

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

- a. Lors du décès d'un membre de la proche famille de l'employé, celui-ci est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Au cours de cette période, l'employé sera rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins de déplacements relatifs au décès.
- b. À la demande de l'employé, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c. Quand l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,
et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration;
 - iii. l'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- d. L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et d'un grand-parent de l'époux ou du conjoint de fait.
- e. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui prévu aux alinéas 25.02 a) et d).
- f. Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 25.02 a) et d), il bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont

reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

- g. L'employé a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé qu'une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

25.03 Congé payé pour comparution

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

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

25.04 Congé de sélection de personnel payé

Lorsqu'un employé prend part à titre de candidat à un processus de sélection du personnel pour occuper un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la LRTSPF, il a droit à un congé autorisé payé pour la période durant laquelle sa

présence est requise aux fins du processus de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Dans ces circonstances, la rémunération se limite à la rémunération normale.

25.05 Congé payé pour accident de travail

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

- a. d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions, laquelle n'a pas été causée par une faute de conduite volontaire de la part de l'employé, ou
- b. d'une maladie professionnelle résultant de la nature de son emploi et survenant en cours d'emploi,

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

25.06 Congé d'examen payé

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

25.07 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa a) :

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

ou

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

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard

cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

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

e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 24 : congés de maladie ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 24 : congés de maladie ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.08 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité,
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée

prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

- iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestation de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite demeure en congé de maternité non payé, est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 25.08 c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

25.09 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a. L'employée qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 25.08 a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP,
et
- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 25.08 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 25.08 a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 25.09 a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

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

25.10 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé soit pour :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé soit pour :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. exiger à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.11 Indemnité parentale

En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi, une prestation parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 25.11 c) à k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 25.11 l) à t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du RQAP, l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration d'allocation parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du RQAP à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur; et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, Comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 25.08 a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée, après son retour au travail, comme décrit à la division (A), il ou elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 25.08a)(iii)(B), le cas échéant,
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée

prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail)}$$

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

Option 1 : indemnités parentales standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 25.10 a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du RQAP,

la différence entre le montant des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du RQAP pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du RQAP pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà

reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 25.08 c)(iii) pour le même enfant;

- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 25.08 c)(iii) et 25.11c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 25.11 c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est

nommé.

- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 : indemnités parentales prolongées

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 25.10 a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il est admissible à recevoir la différence entre le montant des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il reste par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 25.08 c)(iii) pour le même enfant;
- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales avec un autre employé du régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins tout autre cette période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue au sous-alinéa 25.08 c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 25.11 l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa l), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) 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 parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa i) par la fraction obtenue en divisant les gains au

tarif normal d'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa l) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas d'un employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongées ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

25.12 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

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

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale standard, tel que stipulé aux alinéas 25.11 c) à k), pour le motif indiqué au sous-alinéa 25.12 a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

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

25.13 Congé non payé pour s'occuper de la famille

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, ou l'enfant en tutelle de l'employé, les grands-parents de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le petit-fils ou la petite-fille et un parent demeurant en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence, et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.

- a. Les deux (2) parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- b. L'employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :
 - i. l'employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

- ii. le congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - iv. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
- c. Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes du groupe de la navigation aérienne ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.
- d. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.14 Congé de proche aidant

- a. Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, de prestations de proche aidant d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 25.14 a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de

prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé-e.

- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un employé-e est refusée, l'alinéa 25.14 a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé-e.
- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.15 Congé non payé pour des obligations personnelles

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

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

départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.16 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a. À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

25.17 Congés payés pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme :
 - i. l'époux (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé);
 - ii. les enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle de l'employé, le petit-fils, la petite-fille;
 - iii. les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
 - iv. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé;
 - v. tout autre parent demeurant en permanence à la résidence de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence;
 - vi. de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé;
ou
 - vii. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.
- b. Le total de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours

d'une année financière.

- c. Sous réserve de l'alinéa 25.17 b), l'employeur accorde à l'employée un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
 - v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vii. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 25.17 b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- d. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un employé obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa 25.17 c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

25.18 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

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

**

25.19 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

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

25.21 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un-e employé-e ou l'enfant d'un-e employé-e subit de la part d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employés peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime, se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;

- iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
- v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de ce paragraphe n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 25.21 b) et 25.21c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

****Article 26 : discrimination**

[↑ Haut](#)

**

26.01 Il ne doit pas y avoir de discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son appartenance politique ou religieuse, de son orientation sexuelle, de son identité ou son expression de genre, de sa situation familiale, de son état matrimonial, de ses caractéristiques génétiques, de son incapacité mentale ou physique, d'une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié ou de son adhésion au syndicat ou de son activité au sein de celui-ci.

**

26.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 26.02 a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

****Article 27 : congés, généralités**

[↑ Haut](#)

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

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

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

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

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

27.06 L'employé ne peut pas bénéficier de deux (2) types de congé payé en même temps.

**

27.07 L'employé n'acquiert ou ne se voit accorder de crédits de congé en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois ni au cours d'une année financière pour lequel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des

conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telle que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Pour plus de précision, les conventions collectives du secteur privé ne sont pas assujetties à cette clause.

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

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

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

Article 28 : indemnité de départ

[↑ Haut](#)

Mise en disponibilité

28.01

- a. Dans le cas d'une première mise en disponibilité pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération si l'employé compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'employé compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- b. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours

d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a).

Indemnité de départ à verser à la succession

28.02 En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

28.03 La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sera réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à cet article.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 28.06 et 28.09 de l'appendice « B » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme un montant lié à la fin de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 28.03.

28.04 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « B ».

Article 29 : appréciation du rendement de l'employé

[↑ Haut](#)

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

29.02 Deux (2) fois par année, à condition d'en faire la demande par écrit, l'employé se voit offrir la possibilité de consulter tout dossier du personnel à son sujet en présence d'un représentant autorisé de l'employeur, et ce dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa demande.

Article 30 : sécurité et hygiène

[↑ Haut](#)

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

Article 31 : immunisation

[↑ Haut](#)

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

Article 32 : publications

[↑ Haut](#)

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

Article 33 : exposé des fonctions

[↑ Haut](#)

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

Article 34 : procédure de règlement des griefs

[↑ Haut](#)

34.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le CNM de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM.

34.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les employés et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTSPF, les délais prévus au présent article sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

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

34.04 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant du syndicat.

34.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 34.07, 34.24 et 34.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

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

Griefs individuels

34.07 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

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

34.08 Présentation des griefs

- a. Sous réserve des alinéas b) à g), l'employé peut présenter un grief s'il ou elle estime être lésé :
 - i. par l'interprétation ou l'application, à son égard :
 - A. soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur

et portant sur les conditions d'emploi,

ou

B. soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;

ou

ii. par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.

- b. L'employé ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- c. Malgré l'alinéa b), l'employé ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- d. L'employé ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation du syndicat et d'être représenté par cette dernière.
- e. L'employé qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur, comme la Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail, ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- f. L'employé ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- g. Pour l'application de l'alinéa f), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

34.10 Représentants

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

34.11 L'employé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par le syndicat. Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

34.12 Au premier (1er) palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.07 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

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

- a. s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'employé;
ou
- b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 34.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le

grief au palier précédent.

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

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

34.16 Si un grief a été présenté jusqu'au palier final inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage conformément au paragraphe 34.22, la décision rendue à l'égard du grief au palier final est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la LRTSPF.

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

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

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

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

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

présente convention.

34.22 Renvoi à l'arbitrage

- a. L'employé peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
- i. l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - ii. une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
 - iii. une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite;
 - iv. la mutation sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire.
- b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
- d. Aucune disposition de l'alinéa a) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
- i. un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - ou
 - ii. un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'employé qui a présenté le grief.

34.23 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée au sous-alinéa 34.22 a)(i), l'employé doit obtenir l'accord du syndicat.

Griefs collectifs

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

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

34.25 Présentation d'un grief collectif

- a. Le syndicat peut présenter un grief collectif au nom d'employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
- b. Afin de présenter le grief, le syndicat doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employés visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'employé ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
- c. Le grief collectif doit se rapporter à des employés d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
- d. Le syndicat ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- e. Malgré l'alinéa d), le syndicat ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- f. Si, relativement à toute question, un employé se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur, le syndicat ne peut l'inclure parmi les employés pour le compte desquels il présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief collectif en vertu du présent article.

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

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

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

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

34.28 Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

34.29 Au premier (1er) palier de la procédure, le syndicat peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.24, au plus tard le premier en date du vingt cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle les employés s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

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

- a. s'il est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur au syndicat;
- ou

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

34.31 L'employeur répond normalement au grief du syndicat, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.

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

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

34.34 Retrait d'un grief collectif

- a. L'employé visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser le syndicat qu'il ne désire plus y souscrire.
- b. Le syndicat fournit aux représentants de l'employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes de l'alinéa a).
- c. Une fois l'avis reçu par le syndicat, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé.

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

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

34.37 Renvoi à l'arbitrage

- a. Après l'avoir porté jusqu'au palier final de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le syndicat peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.

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

Griefs de principe

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

34.39 Présentation d'un grief de principe

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

de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

34.42 Tant l'employeur que le syndicat peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.38, au plus tard le premier en date du vingt cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'employeur ou le syndicat, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

34.43 L'employeur et le syndicat répondent normalement au grief dans les trente (30) jours suivant sa présentation.

34.44 Tant l'employeur que le syndicat, le cas échéant, peuvent renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

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

34.46 Renvoi à l'arbitrage

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

Article 35 : consultation mixte

[↑ Haut](#)

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

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

Consultation nationale

35.03

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

Article 36 : sous-traitance

[↑ Haut](#)

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

Article 37 : grèves illégales

[↑ Haut](#)

37.01 La LRTSPF prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Les deux (2) parties conviennent que des mesures disciplinaires, y compris des peines allant jusqu'au et y compris le licenciement, peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la LRTSPF.

Article 38 : remise en négociation de la convention

[↑ Haut](#)

38.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée, et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

Article 39 : perte de licence

[↑ Haut](#)

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

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

**Article 40 : droits de licence et frais

[↑ Haut](#)

médicaux

**

40.01 L'employeur rembourse à l'employé les frais et les droits qu'il engage :

- a. pour les examens médicaux, y compris mais non pas uniquement les électrocardiogrammes, les rapports de spécialistes et les rayons X, lorsqu'ils sont requis par le service de délivrance d'un certificat médical d'aviation; et
- b. pour le renouvellement de sa licence de membre d'équipage de conduite, y compris les qualifications et les annotations qui s'y rattachent, lorsque l'employeur l'exige à titre de condition nécessaire à l'exercice continu des fonctions de son poste.

40.02 L'employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à un organisme ou à un conseil d'administration lorsqu'un tel versement est exigé par l'employeur pour la poursuite des fonctions du poste de l'employé.

40.03 Les cotisations dont il est question à l'article 17 : précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Article 41 : les ententes du Conseil national mixte

[↑ Haut](#)

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

41.02 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 CRTESPF a rendu une décision en application de la clause c) du protocole d'accord qui a pris effet le 6 décembre 1978.

Article 42 : rappel au travail

[↑ Haut](#)

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

- a. une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées;
- b. une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures normales, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une (1) seule fois au cours d'une période de huit (8) heures à compter du moment où l'employé rentre au travail et à condition que la période travaillée par l'employé ne suive pas immédiatement les heures normales de travail de l'employé.

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

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

- a. rémunération au taux d'heures supplémentaires applicable pour toute la période qu'il travaille;
ou
- b. rémunération équivalente à une (1) heure au taux horaire régulier, qui est appliqué uniquement la première fois que l'employé accomplit du travail durant une période de huit (8) heures, à compter du moment où il commence à travailler et à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

**Article 43 : disponibilité

43.01

- a. L'employé est considéré comme étant en disponibilité quand l'employeur requiert qu'il soit disponible à un relais connu de télécommunication et soit en mesure d'effectuer du travail autorisé pendant les heures hors service pour sa période désignée de disponibilité.
- b. Un employé en disponibilité est rémunéré pour une (1) heure pour chaque huit (8) heures consécutives ou pour chaque partie de celles-ci où il a été désigné pour être en disponibilité.

**

- c. La rémunération indiquée à l'alinéa b) est payée. Toutefois, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, la rémunération peut être versée sous forme de congé compensatoire.
- d. Il n'est versé aucune rémunération à l'employé pour la totalité de la période de fonctions de disponibilité s'il est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- e. L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail et qui effectue du travail autorisé est crédité de congé compensatoire conformément à l'article 42 : rappel au travail et continue de recevoir une rémunération en vertu du présent paragraphe pour le reste de la période de disponibilité au cours de laquelle il est rappelé.
- f. Sous réserve de l'alinéa 43.01 e), dès qu'il reprend ses fonctions de disponibilité à la suite d'une période au cours de laquelle il a été rappelé au travail ou il a reçu un appel pour rentrer au travail, l'employé recommence à acquérir une rémunération pour disponibilité en vertu des dispositions de l'alinéa b) du présent paragraphe.
- g. Lorsqu'il existe en permanence un besoin connu de fonctions de disponibilité, l'employeur s'efforce de répartir équitablement les fonctions de disponibilité parmi les employés qualifiés disponibles.

****Article 44 : indemnité pour fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale**

[↑ Haut](#)

**

44.01 Le pilote d'hélicoptère touche une indemnité hebdomadaire de quarante (40) heures à tarif et demi (1 1/2) pour chaque période de sept (7) jours consécutifs où il est tenu d'exercer des fonctions à bord d'un navire ou en mission spéciale, et les périodes de moins de sept (7) jours consécutifs où il est tenu d'exercer de telles fonctions sont rémunérées au prorata, à condition :

- a. que cette indemnité ne s'applique pas aux pilotes d'hélicoptère qui touchent une indemnité de poste isolé ou toute autre indemnité spéciale de pénibilité ou d'isolement;
- et
- b. que cette indemnité remplace les heures supplémentaires journalières ou hebdomadaires ainsi que toute indemnité pour rappel au travail et pour disponibilité, et prime pour travail effectué les jours de repos et les jours fériés désignés;
- c. l'indemnité pour mission spéciale, dans le cas des opérations en hélicoptère, s'applique aux opérations effectuées au nord du cinquante-cinquième (55°) degré de latitude Nord;
- d. compte tenu des nécessités du service, telle que déterminées par l'employeur, la rémunération acquise en vertu du paragraphe 44.01 peut être accordée, à la demande de l'employeur ou de l'employé et avec préavis raisonnable, sous forme de congé à des moments qui conviennent aux deux (2) parties;
- e. lorsqu'un pilote d'hélicoptère est en fonction à bord d'un navire ou en mission spéciale et qu'il travaille pendant un jour férié, il est crédité d'une journée de congé payé en remplacement du jour férié.

****Article 45 : indemnité de fonctions supplémentaires**

[↑ Haut](#)

45.01

**

- a. Sous réserve de l'alinéa b) du présent article, les employés faisant partie de l'unité de négociation touchent l'indemnité suivante de fonctions supplémentaires annualisée :
 - À compter du 26 janvier 2023 : 9 955 \$;
 - À compter du 26 janvier 2024 : 10 305 \$;
 - À compter du 26 janvier 2025 : 10 537 \$;
 - À compter du 26 janvier 2026 : 10 748 \$.
- b. Les exigences concernant l'admissibilité à l'indemnité de fonctions supplémentaires et le moment où sont effectués les paiements sont les mêmes que celles qui figurent dans le programme de maintien de la compétence professionnelle en aviation des inspecteurs de l'aviation civile de Transports Canada (autrefois la politique *Compétence professionnelle des inspecteurs de l'aviation civile*) et la Politique du Bureau de la sécurité des transports (BST) sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI.
- c. L'indemnité de fonctions supplémentaires fait partie de la rémunération aux fins de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, de la *Loi sur l'assurance-invalidité*, et du Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique (RACFP).

Article 46 : maintien de la compétence professionnelle en aviation

[↑ Haut](#)

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

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

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

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

46.05 À l'exception du paragraphe 46.04 qui précède, la politique de Transports Canada sur le maintien de la compétence professionnelle des inspecteurs de l'aviation civile et la politique du BST sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI ne peuvent être modifiées que par consentement mutuel des parties.

Article 47 : enquête sur un accident aéronautique

[↑ Haut](#)

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

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

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

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

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

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

47.07 Si une mesure disciplinaire est envisagée à la suite de la diffusion d'un rapport d'enquête sur un accident ou un incident, les dispositions du paragraphe 34.12 s'appliquent à compter de la date de diffusion de ce rapport.

Article 48 : normes de discipline

[↑ Haut](#)

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

48.02 L'employé tenu d'assister à une audience disciplinaire le concernant ou à une réunion pendant laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant a le droit, sur demande, de se faire accompagner à cette réunion par un représentant de l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC). Il incombe à l'employeur de l'informer de ce droit. L'employé qui est convoqué à une telle audience ou réunion reçoit un préavis d'au moins deux (2) jours.

48.03 L'employé, dont les actions peuvent avoir influé sur des événements ou les circonstances afférentes à ceux-ci, convoqué par l'employeur afin de fournir des renseignements avant enquête, pour une audition ou une enquête administrative, peut se faire accompagner par un représentant de l'APFC. Autant que possible, l'employé est prévenu au moins deux (2) jours avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignement précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé.

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

48.05 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

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

48.07 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. Cette période est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde.

Article 49 : formation ou études de perfectionnement

[↑ Haut](#)

49.01 La formation ou les études de perfectionnement, y compris l'assistance à certains séminaires, colloques et conférences, représentent des occasions de perfectionnement supérieures à celles que l'employeur exige de l'employé pour

maintenir les compétences dont il a besoin dans son poste actuel. Plus précisément, c'est l'employé qui demande de participer à des activités de formation ou d'études de perfectionnement, et non l'employeur qui l'y oblige.

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

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

Article 50 : employés travaillant dans les établissements d'autres employeurs

[↑ Haut](#)

50.01 Les employés qui se voient empêcher d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 51 : sécurité d'emploi

[↑ Haut](#)

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

Article 52 : aide juridique

[↑ Haut](#)

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

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

Article 53 : harcèlement sexuel

[↑ Haut](#)

53.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

53.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

53.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

53.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

****Article 54 : durée et renouvellement**

[↑ Haut](#)

**

54.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant du jour de sa signature au 25 janvier 2027.

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

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

Signé à Ottawa, le 17^{ième} jour du mois de mars 2025.

Le Conseil du Trésor du Canada	L'Association des pilotes fédéraux du Canada
Carole Bidal Daniel Asselin Karine Prévost Elwyn Adrian Andy Cook Claude Desgagné Michael Munro Ghyslain Ranger Leanne Sookhoo Natacha Van Themsche	Justin Miller R. Stephen Hewitt Ron J. Graham Greg Holbrook Philippe Morchain Andrew H. Stirling Sean Yim

****Appendice « A » : taux de rémunération annuels**

[↑ Haut](#)

AO, groupe : Navigation aérienne

Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

\$) En vigueur à compter du 26 janvier 2022

- A) En vigueur à compter du 26 janvier 2023
- X) En vigueur à compter du 26 janvier 2023 - Rajustement salarial
- R) En vigueur à compter du 26 janvier 2023 - Restructuration
- B) En vigueur à compter du 26 janvier 2024
- Y) En vigueur à compter du 26 janvier 2024 - Rajustement salarial
- C) En vigueur à compter du 26 janvier 2025
- Z) En vigueur à compter du 26 janvier 2025 - Rajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 26 janvier 2026

Sous-groupe des Inspections d'aviation civile (CAI)

CAI-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 26 janvier 2022	99 984	102 648	105 378	108 195	111 086
A) 26 janvier 2023	103 483	106 241	109 066	111 982	114 974
X) 26 janvier 2023 - rajustement salarial	104 777	107 569	110 429	113 382	116 411
B) 26 janvier 2024	107 920	110 796	113 742	116 783	119 903
Y) 26 janvier 2024 - rajustement salarial	108 460	111 350	114 311	117 367	120 503
C) 26 janvier 2025	110 629	113 577	116 597	119 714	122 913
Z) 26 janvier 2025 - rajustement salarial	110 906	113 861	116 888	120 013	123 220
D) 26 janvier 2026	113 124	116 138	119 226	122 413	125 684

CAI-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	106 851	109 707	112 648	115 665	118 771	121 964	Sans objet
A) 26 janvier 2023	110 591	113 547	116 591	119 713	122 928	126 233	Sans objet

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
X) 26 janvier 2023 - rajustement salarial	111 973	114 966	118 048	121 209	124 465	127 811	Sans objet
R) 26 janvier 2023 - restructuration	111 973	114 966	118 048	121 209	124 465	127 811	131 326
B) 26 janvier 2024	115 332	118 415	121 589	124 845	128 199	131 645	135 265
Y) 26 janvier 2024 - rajustement salarial	115 909	119 007	122 197	125 469	128 840	132 303	135 941
C) 26 janvier 2025	118 227	121 387	124 641	127 978	131 417	134 949	138 660
Z) 26 janvier 2025 - rajustement salarial	118 523	121 690	124 953	128 298	131 746	135 286	139 006
D) 26 janvier 2026	120 893	124 124	127 452	130 864	134 381	137 992	141 787

CAI-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	113 880	116 936	120 077	123 311	126 635	130 055	133 570
A) 26 janvier 2023	117 866	121 029	124 280	127 627	131 067	134 607	138 245
X) 26 janvier 2023 - rajustement salarial	119 339	122 542	125 834	129 222	132 705	136 290	139 973
B) 26 janvier 2024	122 919	126 218	129 609	133 099	136 686	140 379	144 172

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
Y) 26 janvier 2024 - rajustement salarial	123 534	126 849	130 257	133 764	137 369	141 081	144 893
C) 26 janvier 2025	126 005	129 386	132 862	136 439	140 116	143 903	147 791
Z) 26 janvier 2025 - rajustement salarial	126 320	129 709	133 194	136 780	140 466	144 263	148 160
D) 26 janvier 2026	128 846	132 303	135 858	139 516	143 275	147 148	151 123

CAI-04 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	120 741	123 997	127 338	130 774	134 312	137 945	141 688
A) 26 janvier 2023	124 967	128 337	131 795	135 351	139 013	142 773	146 647
X) 26 janvier 2023 - rajustement salarial	126 529	129 941	133 442	137 043	140 751	144 558	148 480
B) 26 janvier 2024	130 325	133 839	137 445	141 154	144 974	148 895	152 934
Y) 26 janvier 2024 - rajustement salarial	130 977	134 508	138 132	141 860	145 699	149 639	153 699
C) 26 janvier 2025	133 597	137 198	140 895	144 697	148 613	152 632	156 773
Z) 26 janvier 2025 - rajustement salarial	133 931	137 541	141 247	145 059	148 985	153 014	157 165

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
D) 26 janvier 2026	136 610	140 292	144 072	147 960	151 965	156 074	160 308

CAI-05 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	129 866	133 372	136 988	140 707	144 524	148 453	152 489
A) 26 janvier 2023	134 411	138 040	141 783	145 632	149 582	153 649	157 826
X) 26 janvier 2023 - ajustement salarial	136 091	139 766	143 555	147 452	151 452	155 570	159 799
B) 26 janvier 2024	140 174	143 959	147 862	151 876	155 996	160 237	164 593
Y) 26 janvier 2024 - ajustement salarial	140 875	144 679	148 601	152 635	156 776	161 038	165 416
C) 26 janvier 2025	143 693	147 573	151 573	155 688	159 912	164 259	168 724
Z) 26 janvier 2025 - ajustement salarial	144 052	147 942	151 952	156 077	160 312	164 670	169 146
D) 26 janvier 2026	146 933	150 901	154 991	159 199	163 518	167 963	172 529

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice « E », les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Les augmentations de la première année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation

économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 26 janvier 2022.

- b. Les augmentations de la deuxième année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 26 janvier 2022.
- c. Les augmentations de la troisième année (2025) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année et la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 26 janvier 2022.

Sous-groupe des Pilotes ingénieurs d'essai (ETP)

ETP-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	140 252	144 056	147 973	151 971	156 113	160 378	Sans objet
A) 26 janvier 2023	145 161	149 098	153 152	157 290	161 577	165 991	Sans objet
X) 26 janvier 2023 - ajustement salarial	146 976	150 962	155 066	159 256	163 597	168 066	Sans objet
R) 26 janvier 2023 - restructuration	146 976	150 962	155 066	159 256	163 597	168 066	172 688
B) 26 janvier 2024	151 385	155 491	159 718	164 034	168 505	173 108	177 868
Y) 26 janvier 2024 - ajustement salarial	152 142	156 268	160 517	164 854	169 348	173 974	178 758

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
C) 26 janvier 2025	155 185	159 393	163 727	168 151	172 735	177 453	182 333
Z) 26 janvier 2025 - ajustement salarial	155 573	159 791	164 136	168 571	173 167	177 897	182 789
D) 26 janvier 2026	158 684	162 987	167 419	171 942	176 630	181 455	186 445

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice « E », les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Les augmentations de la première année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 26 janvier 2022.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 26 janvier 2022.
- c. Les augmentations de la troisième année (2025) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année et la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 26 janvier 2022.

Sous-groupe des Pilotes d'hélicoptères et surveillants (HPS)

HPS-01 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	109 592	111 988	115 066	118 147	121 322	Sans objet	Sans objet
A) 26 janvier 2023	113 428	115 908	119 093	122 282	125 568	Sans objet	Sans objet
X) 26 janvier 2023 - ajustement salarial	114 846	117 357	120 582	123 811	127 138	Sans objet	Sans objet
R) 26 janvier 2023 - restructuration	114 846	117 357	120 582	123 811	127 138	130 634	134 227
B) 26 janvier 2024	118 291	120 878	124 199	127 525	130 952	134 553	138 253
Y) 26 janvier 2024 - ajustement salarial	118 882	121 482	124 820	128 163	131 607	135 226	138 945
C) 26 janvier 2025	121 260	123 912	127 316	130 726	134 239	137 931	141 724
Z) 26 janvier 2025 - ajustement salarial	121 563	124 222	127 634	131 053	134 575	138 276	142 078
D) 26 janvier 2026	123 994	126 706	130 187	133 674	137 267	141 042	144 920

HPS-02 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	114 297	117 175	120 456	123 737	127 073	Sans objet	Sans objet
A) 26 janvier 2023	118 297	121 276	124 672	128 068	131 521	Sans objet	Sans objet

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
X) 26 janvier 2023 - rajustement salarial	119 776	122 792	126 230	129 669	133 165	Sans objet	Sans objet
R) 26 janvier 2023 - restructuration	119 776	122 792	126 230	129 669	133 165	136 827	140 590
B) 26 janvier 2024	123 369	126 476	130 017	133 559	137 160	140 932	144 808
Y) 26 janvier 2024 - rajustement salarial	123 986	127 108	130 667	134 227	137 846	141 637	145 532
C) 26 janvier 2025	126 466	129 650	133 280	136 912	140 603	144 470	148 442
Z) 26 janvier 2025 - rajustement salarial	126 782	129 974	133 613	137 254	140 955	144 831	148 814
D) 26 janvier 2026	129 318	132 573	136 285	139 999	143 774	147 728	151 790

HPS-03 : taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
\$) 26 janvier 2022	120 253	124 175	127 956	131 863	135 430	Sans objet	Sans objet
A) 26 janvier 2023	124 462	128 521	132 434	136 478	140 170	Sans objet	Sans objet
X) 26 janvier 2023 - rajustement salarial	126 018	130 128	134 089	138 184	141 922	Sans objet	Sans objet
R) 26 janvier 2023 - restructuration	126 018	130 128	134 089	138 184	141 922	145 825	149 835

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
B) 26 janvier 2024	129 799	134 032	138 112	142 330	146 180	150 200	154 330
Y) 26 janvier 2024 - rajustement salarial	130 448	134 702	138 803	143 042	146 911	150 951	155 102
C) 26 janvier 2025	133 057	137 396	141 579	145 903	149 849	153 970	158 204
Z) 26 janvier 2025 - rajustement salarial	133 390	137 739	141 933	146 268	150 224	154 355	158 600
D) 26 janvier 2026	136 058	140 494	144 772	149 193	153 228	157 442	161 771

Les taux de rémunération seront modifiés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Conformément à l'appendice « E », les montants rétroactifs dus à la suite des changements de taux seront versés sous forme de paiements forfaitaires :

- a. Les augmentations de la première année (2023) (c'est-à-dire, « A » et « X ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 3,50 % et un rajustement salarial de 1,25 % pour une augmentation totale composée de 4,794 % des taux du 26 janvier 2022.
- b. Les augmentations de la deuxième année (2024) (c'est-à-dire, « B » et « Y ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 3,00 % et un rajustement de la ligne de paie de 0,50 % pour une augmentation totale composée de 8,477 % des taux du 26 janvier 2022.
- c. Les augmentations de la troisième année (2025) (c'est-à-dire, « C » et « Z ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année et la deuxième année plus l'augmentation économique de 2,00 % et un rajustement salarial de 0,25 % pour une augmentation totale composée de 10,923 % des taux du 26 janvier 2022.

****Notes sur la rémunération**

- a. La période d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés payés selon ces échelles de taux est d'un (1) an et une augmentation d'échelon de rémunération doit porter le traitement au taux suivant de l'échelle des taux.
- b. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les employés qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à leur entrée dans la fonction publique, sont nommés à un poste de l'unité de négociation, est la date anniversaire de ladite nomination.

- c. Restructuration (nouvelle étape) : Tous les titulaires des postes HPS, ETP et CAI-02 passeront à l'échelon supérieur à compter du 26 janvier 2023.

Appendice « B » : dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite)

[↑ Haut](#)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et le syndicat concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 21 novembre 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 28 : indemnité de départ

À compter du 21 novembre 2013, les paragraphes 28.02 et 28.03 sont supprimés de la convention collective.

Mise en disponibilité

28.01

- i. Dans le cas d'une première mise en disponibilité pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération si l'employé compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'employé compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa i).

Démission

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

Retraite

28.03

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

ii. dans le cas d'un employé à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize virgule cinq (13,5) heures mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

Indemnité de départ à verser à la succession

28.04 En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une (1) année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

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

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 28.06 et 28.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme un montant lié à la fin de cessation d'emploi aux fins de l'application du paragraphe 28.05.

28.06 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 28.05 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 21 novembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 28.05 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 21 novembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

28.07 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 21 novembre 2013;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation de l'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 28.08 c).

28.08 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

- b. L'employé informe l'employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser son montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 28.07 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 28.07 a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 28.07 b).
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 28.08 b) sera réputé avoir choisi l'option 28.07 b).

28.09 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où un employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation AO à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation AO lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des paragraphes 28.02 et 28.03 sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 28.05 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 21 novembre 2013, il a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 28.05 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 21 novembre 2013, il a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- c. L'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 28.07. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 28.09 b) sera réputé avoir choisi l'option 28.07b).

Appendice « C » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association des pilotes fédéraux du Canada sur les solutions de simplification de la paye

[↑ Haut](#)

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts visant à identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 38 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur divers sujets, y compris mais sans s'y limiter :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

****Appendice « D » : protocole d'entente**

entre le Conseil du Trésor et l'Association des pilotes fédéraux du Canada en ce qui a trait à l'examen de la politique de Transports Canada sur le maintien de la compétence professionnelle en aviation et de la politique du Bureau de la sécurité des transports sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI

[↑ Haut](#)

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC) concernant les employés de l'unité de négociation Navigation aérienne (AO).

Tel qu'indique le paragraphe 46.05 de la convention collective du groupe AO, la politique de Transports Canada (TC) sur le maintien de la compétence professionnelle en aviation et de la politique du Bureau de la sécurité des transports (BST) sur l'actualisation des compétences professionnelles en aviation des CAI ne peuvent être modifiées que par consentement mutuel des parties.

En concluant ce protocole d'entente, les parties conviennent que les représentants de TC et du BST et les représentants de l'APFC se réunissent dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective provisoire afin d'examiner les politiques sur les compétences professionnelles des deux organisations (les politiques). L'examen du comité mixte concentrera ses efforts sur les objectifs suivants :

1. de manière générale, moderniser les politiques afin de tenir compte du contexte actuel;
2. examiner et mettre à jour les programmes existants et, au besoin, élargir la liste des programmes approuvés pour tenir compte :
 - de l'évolution technologique,
 - des compétences des pilotes,
 - et
 - des exigences opérationnelles et organisationnelles;
3. revoir le processus d'approbation des politiques pour chaque programme de maintien des compétences professionnelles afin d'y intégrer une perspective à plus long terme (pluriannuelle), et le simplifier;
4. prévoir une certaine souplesse relative aux politiques afin de pouvoir apporter au besoin des rajustements en cours d'année à chaque programme de maintien des compétences professionnelles et, ainsi, être en mesure de répondre aux exigences opérationnelles et de faire face aux circonstances imprévues;
5. mettre en place un mécanisme d'examen interne afin de répondre aux préoccupations liées à l'application des politiques, y compris des échéanciers pour les décisions et le règlement des différends.

Le comité mixte s'efforcera de mener à bien ses travaux et de s'entendre sur les modifications nécessaires à apporter aux politiques dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention. Les parties peuvent, par consentement mutuel, reporter cette date.

****Appendice « E » : protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des pilotes fédéraux du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 54.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association des pilotes fédéraux du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération comme les primes, les indemnités, les primes et couvertures d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu de l'alinéa 2.a).
 - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couvertures d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées à l'alinéa 1.b) entrent en vigueur.
2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- b. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

- a. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt-un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera le syndicat au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservis par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

Date de modification : 2026-01-19