



Dossier : 2122-984-3

Le 27 mars 2026

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC-UCET À NAV CANADA

OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Après plus de deux ans à la table, les comités de négociation du syndicat et de l'employeur ont conclu une entente de principe.

Nous vous encourageons à vous prononcer en faveur de l'entente.

Les comités de négociation acceptent que toutes les modifications ci-dessous entrent en vigueur à la date de ratification de la nouvelle convention collective, à moins qu'une autre date ne soit convenue.

SALAIRES, INDEMNITÉS ET DURÉE DE LA CONVENTION

- Augmentation de tous les taux de 4,5 % le 1^{er} janvier 2024
- Augmentation de tous les taux de 4 % le 1^{er} janvier 2025
- Augmentation de tous les taux de 3,5 % le 1^{er} janvier 2026
- Augmentation de tous les taux de 3 % le 1^{er} janvier 2027
- Augmentation de tous les taux de 3 % le 1^{er} janvier 2028

La convention collective, d'une durée de cinq ans, expirera le 31 décembre 2028.

CONGÉS, HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES

- Tout congé compensateur inutilisé à la fin de la période de 12 mois peut être reporté pour une période supplémentaire de 12 mois.
- Une personne salariée en déplacement peut maintenant accumuler des heures supplémentaires si son temps de déplacement dépasse la limite établie pour des raisons hors de son contrôle.
- Le libellé précise désormais que les primes de quart sont octroyées en fonction du fuseau horaire où se trouve la personne salariée.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Disposition indiquant qu'il faut former un comité mixte avec représentation syndicale en cas de mises à pied, afin d'assurer le respect des procédures visant à en prévenir ou à en limiter l'occurrence.
- Engagement à faire de la sous-traitance et de ses répercussions potentielles un point permanent à l'ordre du jour des réunions des comités syndicaux-patronaux.
- Nouveau processus fondé sur l'ancienneté en cas de déplacement d'emplois, qui permettra de se trouver un autre poste à NAV CANADA en cas de mise à pied.
- Engagement de NAV CANADA à tenir de réelles consultations en cas de réinstallation potentielle, afin de déterminer si le travail peut être effectué à distance pour éviter ladite réinstallation.

AUTRES POINTS SAILLANTS

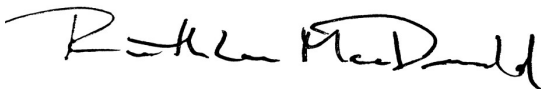
- Assouplissement des critères d'admissibilité au programme pilote des congés de fin de carrière : on pourra y avoir accès après 15 années de service plutôt que 28.
- Reformulation des dispositions contre la discrimination. Pas d'obligation pour le personnel de prendre part à un mécanisme de négociation ou de conciliation en cas de plainte pour harcèlement ou discrimination.
- Dans un mode substitutif de règlement des différends, les personnes salariées ont le droit d'être accompagnées par une personne de confiance (amie, ami, collègue, représentation syndicale, etc.).
- Le refus d'une demande de travail flexible doit être justifié par écrit et peut faire l'objet d'un grief.
- Les personnes salariées ont le droit à des pauses payées pour allaiter ou tirer leur lait.

Votre équipe de négociation :

Jason Burnham, membre de l'équipe de négociation
Suzanne Dupuis, membre de l'équipe de négociation
Mark Langlois, membre de l'équipe de négociation
Michelle Silverwood, membre de l'équipe de négociation
Barry Tchir, VPR de l'UCET, Pacifique
Mathieu Brûlé, négociateur de l'AFPC

recommande à l'unanimité la ratification de la présente entente.

En toute solidarité,



Ruth Lau MacDonald
Vice-présidente exécutive de l'AFPC-RCN

- c. c. Comité exécutif de l'Alliance
Teresa Eschuk, présidente nationale, UCET
Équipe des directrices et directeurs
Direction des négociations et de la recherche
Directrices et directeurs associés
Mobilisation nationale, Bureaux régionaux
David Séguin-Caron, adjoint administratif, Administration de l'effectif
Anastassia Bratalski, gestionnaire, Analyse et Solutions de données
Louise Casselman, agente, Fonds de justice sociale
Fonds de justice sociale

Article 10 – Information

10.02

NAV CANADA convient de **publier la convention collective sur son intranet en français et en anglais, au plus tard un (1) mois après la signature de toutes les parties.** ~~fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire dans les trois (3) mois suivant la date de signature. Le coût d'impression des conventions collectives dans une imprimerie syndiquée sera partagé également entre NAV CANADA et l'AFPC.~~

Article 19 – Interdiction de harcèlement et de discrimination

Fusionner les articles 19 et 20

19.01

L'AFPC et NAV CANADA reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et de harcèlement personnel, y compris l'abus de pouvoir, et elles conviennent que de telles formes de harcèlement ne seront pas tolérées sur le lieu de travail.

19.02

Il n'y aura ni discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa confession religieuse, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, **de son identité ou expression de genre**, de son état civil, de sa situation familiale, **de ses caractéristiques génétiques**, de son incapacité, de son identité sexuelle et l'expression de celle-ci de son état de personne graciée, ou de son appartenance à un syndicat. **Le présent paragraphe comprend également tout autre motif de discrimination illicite énoncé dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**

19.03

Les griefs découlant du paragraphe 19.01 sont traités selon un mode substitutif de règlement des différends s'il s'agit d'une plainte pour discrimination, et selon la procédure de règlement des différends établie dans la législation applicable s'il s'agit d'une plainte pour harcèlement, et sont mis en suspens jusqu'à l'issue du processus. De plus, les employés ne peuvent pas emprunter d'autres voies pour obtenir réparation, sauf dans la mesure prescrite par la loi, et ce, jusqu'à l'issue du processus, conformément à la législation applicable. Par souci de clarté, les employés ne sont pas tenus de prendre part à un mécanisme de négociation ou de conciliation. En tout temps, une personne de confiance (partenaire, collègue, représentation syndicale, amie, ami) peut les accompagner. Cette personne ne doit pas être impliquée dans l'enquête, par exemple à titre de témoin.

19.04

Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

19.05

L'employeur et le syndicat reconnaissent leur devoir commun de répondre aux besoins des personnes ayant un handicap conformément aux dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et du *Code canadien du travail*.

Article 20 – Interdiction de discrimination

À supprimer et à déplacer à l'article 19

Article 23 – Congés – généralités

23.08 Autorisation des congés

Les congés annuels payés, les congés compensateurs et les congés de remplacement ne peuvent être utilisés qu'avec l'autorisation de son gestionnaire ou, en son absence, de son remplaçant.

L'autorisation doit être sollicitée et octroyée aussitôt qu'il est possible et raisonnable de le faire.

Article 25 – Congés annuels

25.03

L'employé qui touche la rémunération d'au moins dix (10) jours pour chaque mois civil d'une année de congé annuel acquiert des congés annuels à raison de :

Années de service	Heures/mois	Heures/année
Moins de 8 années	9,375	112,5
Après 8 années	12,5	150,0
Après 16 années	13,75	165,0
Après 17 années	14,375	172,5
Après 18 années	15,625	187,5
Après 27 années	16,875	202,5
Après 28 années	18,75	225,0

- ~~(a) — cent douze virgule cinq (112,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;~~
- ~~(b) — cent cinquante (150) heures par année de congé annuel, s'il justifie huit (8) années d'emploi continu;~~
- ~~(c) — cent soixante cinq (165) heures par année de congé annuel, s'il justifie seize (16) années d'emploi continu;~~
- ~~(d) — cent soixante-douze virgule cinq (172,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie dix-sept (17) années d'emploi continu;~~
- ~~(e) — cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie dix-huit (18) années d'emploi continu;~~

- (f) ~~deux cent deux virgule cinq (202,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie vingt-sept (27) années d'emploi continu;~~
- (g) ~~deux cent vingt-cinq (225) heures par année de congé annuel, s'il justifie vingt-huit (28) années d'emploi continu.~~

Article 30 – Durée du travail

30.20

En plus des pauses prévues dans le présent article, les employées ont droit à des pauses payées pour allaiter ou tirer leur lait dans un lieu approprié, intime et sécuritaire fourni par l'employeur, moyennant un seul préavis initial à leur gestionnaire.

Article 31 – Régime de travail flexible Télétravail

31.01

Est considérée comme un régime de travail flexible toute entente de travail approuvée par l'employeur qui influe sur la présence de la personne à son lieu de travail désigné.

L'approbation d'un régime de télétravail est donnée au cas par cas compte tenu de la nature du travail de l'employé. Il est entendu qu'en raison de la nature du travail exécuté par certains employés visés par la présente convention, il se peut qu'il ne soit pas possible d'établir un tel régime. ~~L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour acquiescer à la demande de télétravail de l'employé.~~

Les décisions de NAV CANADA quant aux demandes de travail flexible sont fournies par écrit aux employés concernés.

Les demandes de travail flexible ne sont pas refusées sans motif raisonnable et sont évaluées selon les critères établis dans le *Code canadien du travail*. Les motifs de refus d'un régime de travail flexible sont communiqués par écrit à l'employé. L'employé peut transmettre le refus à son syndicat et le contester en déposant un grief, conformément à l'article 16.

31.02

Les régimes de travail flexible possibles sont les suivants : à temps plein en personne, en mode hybride, à distance, ou selon toute autre modalité prévue dans la Politique sur le travail flexible de l'employeur.

~~L'employé visé par un régime de télétravail exécute essentiellement les tâches qui lui sont attribuées dans un autre endroit qu'un lieu de travail officiel de NAV CANADA.~~

31.03

~~NAV CANADA, l'employé et le président de la section locale concerné s'entendent par écrit sur les modalités d'un régime de télétravail afin que celles-ci soient bien comprises de tous.~~

31.04

~~Aucun employé n'est tenu de prendre part à un régime de télétravail s'il ne le désire pas.~~ **Un employé peut choisir de travailler à temps plein en personne à son lieu de travail désigné.**

31.05

Les modalités d'un régime de télétravail doivent être compatibles avec les dispositions de la convention collective.

31.06

Moyennant un préavis écrit de trente (30) jours ouvrables, chacune des parties peut mettre fin à un régime de télétravail. **Avant la fin de la période d'avis, l'employé peut demander la prolongation de ladite période d'avis. Ces demandes sont étudiées au cas par cas et ne peuvent être refusées sans motif valable.**

31.07

À titre exceptionnel et lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé peut être autorisé à travailler, de manière ponctuelle et pour une courte durée, ailleurs qu'un lieu de travail officiel de NAV CANADA.

~~NAV CANADA s'efforcera de donner à l'employé visé par un régime de télétravail l'accès à l'information affichée sur le babillard électronique de NAV CANADA (intranet) et l'accès à la messagerie électronique de NAV CANADA.~~

Article 32 – Heures supplémentaires

32.01 Attribution des heures supplémentaires

Sous réserve des nécessités du service, NAV CANADA fait tous les efforts raisonnables pour :

- (a) répartir les heures supplémentaires équitablement entre les employés qualifiés immédiatement disponibles qui effectuent normalement le travail au lieu de travail en question; et
- (b) donner aux employés tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant de cette obligation.
- (c) Dans la mesure du possible, les heures supplémentaires sont attribuées ou autorisées par le gestionnaire de l'employé ou par son remplaçant, et ce, avant que ces heures soient travaillées.**

[...]

32.03

Pour les besoins du présent article, les heures supplémentaires correspondent aux heures de travail rémunérées à taux et demi (1 ½) ou à taux double (2).

- a) Les cinquante (50) premières heures supplémentaires (heures réellement effectuées) sont payées à taux et demi (1 ½), sauf dans le cas où la convention collective prévoit deux (2) fois le taux normal.**
- b) Les heures supplémentaires payées à taux double (2) ne comptent pas dans l'atteinte du seuil de cinquante (50) heures.**
- c) Les heures supplémentaires payées à taux et demi (1 ½) comptent dans l'atteinte du seuil de cinquante (50) heures. Une fois le seuil atteint, toutes les autres heures supplémentaires sont payées à taux double (2).**

- d) Le rappel au travail continue d'être payé au taux des heures supplémentaires applicable, mais seules les heures effectivement travaillées comptent dans l'atteinte du seuil.**

[...]

32.0506

(a) NAV CANADA s'efforcera de payer les heures supplémentaires au cours de la période de paye suivant celle au cours de laquelle les crédits ont été gagnés, sauf si, à la demande d'un employé et avec l'approbation de NAV CANADA, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé équivalent.

(b) NAV CANADA accorde un congé compensateur à des moments qui conviennent à la fois à l'employé et à NAV CANADA à condition que cela n'entraîne pas d'heures supplémentaires additionnelles.

(c) Un congé compensateur payé non utilisé à la fin de **la période de congé la période de douze (12) mois est payé au taux de rémunération horaire de l'employé à la fin de la période de douze (12) mois. L'employé peut demander que son congé compensateur non utilisé soit reporté, en tout ou en partie, pour une période supplémentaire de douze (12) mois. Le congé compensateur reporté et inutilisé est payé au taux de rémunération horaire de l'employé à la fin de la période de congé précédente** ~~que fixera NAV CANADA, sera payé au taux de rémunération horaire de l'employé à la fin de la période de douze (12) mois.~~

~~(d) — Nonobstant l'alinéa (c) ci-dessus, le congé compensateur payé gagné pendant la période de trois (3) mois précédant immédiatement la fin de la période de douze (12) mois fixée par NAV CANADA peut être reporté pour une période supplémentaire de douze (12) mois, après laquelle tout congé non utilisé est payé au taux de rémunération horaire de l'employé.~~

32.0607 Congés compensatoires compensateurs

Au début de la nouvelle ~~À compter du 1^{er} avril 2023 de la~~ période de congé **suivant la ratification de la présente convention** et de chaque période de congé subséquente, les employés **peuvent convertir toutes leurs heures supplémentaires travaillées en congé compensateur** cumuler un maximum de 112,5 heures ~~une année de congé annuel. Cette banque de congés compensatoires ne peut être remplie de nouveau dans l'année de congé annuel.~~ Un solde de congés compensatoires **compensateurs** acquis et non pris à la fin de la période de congé annuel doit être payé en argent, **à moins que l'employé en demande le report, conformément au paragraphe 32.05. Ce report offre douze (12) mois supplémentaires pour utiliser les congés compensateurs.** Dans des circonstances spéciales, le gestionnaire peut approuver la demande d'un employé de transférer les heures mises en banque et inutilisées dans l'année de congé annuel suivante. Une exception aux règles de report énoncées dans la présente est décrite à l'alinéa 32.05 (d) de la convention collective.

Les gestionnaires peuvent refuser les demandes de congé ~~compensatoire~~ **compensateur** acquis en raison d'exigences opérationnelles ou **si cela s'ils** ~~s'ils~~ génèrent des heures supplémentaires.

En vertu de cette entente, toutes les primes calculées en fonction du taux horaire peuvent être ajoutées à la banque de congés ~~compensatoires~~ **compensateurs**.

Les banques de primes pour déplacement de nuit **congés compensateurs pour nuits à l'extérieur** (clause **paragraphe 35.07**) ne sont pas assujetties à un maximum. ~~et ne font pas partie du maximum de 112,5 heures.~~

Article 33 – Prime de quart

33.01 Prime de quart

- a) L'employé qui doit travailler un quart se terminant après 18 heures, recevra une prime **équivalent au taux indiqué dans le tableau ci-dessous** ~~de un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure~~ pour les heures de travail effectuées entre 16 heures et minuit.
- b) L'employé qui doit travailler un quart commençant avant 6 heures, recevra une prime **équivalent au taux indiqué dans le tableau ci-dessous** ~~de trois dollars soixante quinze (3,75 \$) l'heure~~ pour les heures de travail effectuées entre minuit et 8 heures.

- c) Pour l'employé qui doit travailler temporairement dans un autre fuseau horaire, les heures mentionnées aux alinéas 33.01 (a) et 33.01 (b) correspondent au fuseau horaire de son affectation permanente.
- d) Il est entendu que les employés en déplacement ou en formation ne sont pas visés par les dispositions de l'alinéa 33.01 (c).

33.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé recevra une prime supplémentaire **équivalant au taux indiqué dans le tableau ci-dessous** ~~de deux dollars cinquante (2,50 \$) l'heure~~ pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche, conformément à l'alinéa (b) ci-dessous.

33.03

Entrée en vigueur	Prime de quart (33.01 (a))	Prime de quart (33.01 (b))	Prime de fin de semaine
1 ^{er} janvier 2024	1,57 \$	3,92 \$	2,61 \$
1 ^{er} janvier 2025	1,63 \$	4,08 \$	2,71 \$
1 ^{er} janvier 2026	1,69 \$	4,22 \$	2,80 \$
1 ^{er} janvier 2027	1,74 \$	4,35 \$	2,88 \$
1 ^{er} janvier 2028	1,79 \$	4,48 \$	2,97 \$

Article 35 – Temps de déplacement

35.02

Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de la zone de son lieu de travail au sens donné à cette expression dans le Programme de voyages d'affaires de NAV CANADA (en sa version modifiée de temps à autre) en service commandé, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux clauses **paragraphes 35.03 et 35.04. Tout changement demandé par l'employé concernant un déplacement approuvé par l'employeur doit être approuvé par le gestionnaire ou son remplaçant. La demande détaillée doit être effectuée par écrit dès que possible. Le gestionnaire ou son remplaçant s'efforcera de répondre à la demande dans un délai opportun et raisonnable.**

Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

[...]

35.04

Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 35.02 et 35.03 :

- (a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale. L'employé touchera une rémunération au taux normal pour l'ensemble du temps de déplacement.
- (b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
 - (i) 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
 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser huit (8) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.

- (c) Un jour de repos ou un jour férié, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de dix (10) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.
- (d) **L'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes ses heures de déplacement qui dépassent le nombre d'heures prévu au sous-alinéa 35.04 (b) (ii) et à l'alinéa 35.04 (c), si ces heures supplémentaires découlent de circonstances hors du contrôle de l'employé ou de l'employeur. Toutefois, si un hébergement adéquat est fourni ou offert gratuitement à l'employé et que celui-ci dispose de huit (8) heures consécutives entre 21 heures et 10 heures pour se prévaloir de l'hébergement, les huit (8) heures sont alors exclues des heures rémunérées.**

[...]

35.07 Prime de déplacement

Les employés en déplacement qui doivent passer cinquante (50) nuits ou moins à l'extérieur de leur zone d'affectation, au cours d'une même année de congé annuel, reçoivent une demi-heure ($\frac{1}{2}$) de congé ~~compensatoire~~ **compensateur** pour chaque séjour d'une nuit. Les employés en déplacement qui doivent passer plus de cinquante (50) nuits à l'extérieur de leur zone d'affectation, au cours d'une même année de congé annuel, reçoivent une (1) heure de congé ~~compensatoire~~ **compensateur** pour chaque séjour d'une nuit.

Si le congé ~~compensatoire~~ **compensateur** ne peut être utilisé avant la fin de la période de référence pour congé annuel, **les dispositions de l'alinéa 32.05 (c) s'appliquent.** ~~le paiement en espèces est versé selon le taux horaire normal de l'employé en date du 31 mars.~~

~~Nonobstant ce qui précède, le congé compensatoire payé gagné pendant la période de trois (3) mois précédant immédiatement la fin de la période de douze (12) mois fixée par NAV CANADA peut être reporté pour une période supplémentaire de douze (12) mois, après laquelle tout congé non utilisé est payé au taux de rémunération horaire de l'employé.~~

Article 45 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

45.01

NAV CANADA prévient l'AFPC, **par écrit**, dès que possible, de toute décision de réduire de façon permanente le nombre d'employés de l'unité de négociation. Le délai de préavis doit tenir compte des complexités propres à chaque situation, **mais ne peut en aucun cas être de moins de trente (30) jours.**

45.02

Une consultation sérieuse doit s'ouvrir entre l'AFPC et NAV CANADA :

- a) **Après avoir informé le syndicat d'un possible déplacement d'emplois, les parties formeront un comité mixte de réaménagement des effectifs, composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie, afin de discuter des moyens de réduire et/ou d'atténuer les incidences négatives sur le personnel. Les travaux du comité de réaménagement des effectifs peuvent se dérouler parallèlement à la période de statut excédentaire. Cependant, aucune lettre ne sera envoyée aux employé-e-s tant que le comité ne se sera pas réuni au moins une fois afin de discuter des moyens de réduire et/ou d'atténuer les incidences négatives sur le personnel. Le comité de réaménagement des effectifs doit se réunir dans les vingt (20) jours suivant la réception de l'avis écrit prévu au paragraphe 45.01.**
- b) **Avec l'intention de réduire les conséquences défavorables d'un déplacement d'emplois et de résoudre les situations d'excédent de main-d'œuvre sans mise à pied, NAV CANADA élaborera un plan de transition des ressources humaines en consultation avec le comité de réaménagement des effectifs. Les mesures qui suivent seront considérées et mises en place par NAV CANADA, lorsque possible et approprié, par l'intermédiaire de consultations avec le comité de réaménagement des effectifs avant toute mise à pied involontaire :**
 - (1) dans un premier temps**, la suppression du personnel occasionnel, temporaire, **en période d'essai** ou engagé pour une durée déterminée;
 - (2)** les méthodes volontaires, dont les permutations, les mutations à des postes vacants de niveau équivalent **ou inférieur** et le recyclage;
 - (3)** des formules de travail de rechange, dont le partage de poste et le travail à temps partiel;
 - (4)** les congés;

- (5) les départs volontaires dans le cadre du programme de primes d'encouragement au départ de NAV CANADA (**consulter l'Annexe F**);
- (6) **les mises à pied temporaires volontaires (comme définies dans le *Règlement du Canada sur les normes du travail*)**;
- (7) la relocalisation.

- c) **l'ancienneté s'appliquera dans la mesure du possible quand deux (2) employés ou plus de même niveau ont les compétences requises pour un poste disponible mentionné ci-dessus à l'alinéa (b).**
- d) **Si toutes les options à l'alinéa 45.02 (b) et au paragraphe 45.03 ont été épuisées et que des mises à pied sont toujours nécessaires, consultez la lettre d'entente n° XX – Déplacement.**

45.03

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés réguliers touchés dont la candidature est considérée pour d'autres postes vacants au sein de NAV CANADA :

- (a) l'employé reçoit un avis officiel de statut excédentaire au moins six mois avant la date de sa mise à pied (période de statut excédentaire), avec copie à l'AFPC;
- (b) **les employés concernés recevront un avis officiel de leur statut excédentaire, et les options seront examinées avec chaque personne par des représentants des deux parties par l'intermédiaire du comité de réaménagement des effectifs. Ces discussions auront lieu dans les soixante (60) jours suivant la réception de cet avis. NAV CANADA examine les options possibles avec l'employé et un représentant de l'AFPC, si une demande est faite en ce sens;**
- (c) NAV CANADA fournit des conseils financiers et des conseils en matière de retraite aux employés pendant cette période;
- (d) si NAV CANADA, **en collaboration avec le comité de réaménagement des effectifs** et l'employé ne parviennent pas à trouver une possibilité d'emploi appropriée au sein de NAV CANADA à la fin de la période de statut excédentaire, l'employé peut opter pour une mise à pied avec droit de rappel ou accepter un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA;
- (e) NAV CANADA peut offrir, et l'employé peut accepter, un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA pendant la période de statut excédentaire.

45.04

- (a) L'employé qui décline une réaffectation ou refuse l'offre d'un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA est mis à pied à la fin **de** sa période de statut excédentaire et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- (b) NAV CANADA remet à l'AFPC une copie exacte de la liste de rappel le premier jour ouvrable de chaque mois.

45.05

En cas de réduction permanente de la main-d'œuvre, NAV CANADA peut accepter l'offre de démission d'un employé afin de fournir un poste à un employé visé par une mise à pied. Les facteurs à prendre en considération comprennent les qualifications de l'employé visé par une mise à pied, le poste, son niveau et ses exigences, l'endroit où il est situé et les coûts y afférents. L'employé qui accepte une cessation d'emploi a droit au programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA.

45.06

- (a) Dans les cas où des cours de recyclage sont requis en application de la clause 45.02 **ou 45.03**, ci-dessus, NAV CANADA fournit la formation ou donne accès à celle-ci.
- (b) L'employé qui n'a pas réussi sa formation peut se prévaloir de l'option prévue ci-dessus à l'alinéa 45.03 (d). Le cas échéant, la période de formation est réputée comprise dans la période de statut excédentaire. Toutefois, si la période de formation est plus longue que la période de statut excédentaire, l'avis de statut excédentaire est réputé avoir été prolongé.

45.07

Si deux (2) employés ou plus de même niveau, du même lieu de travail et du même groupe professionnel sont vulnérables ou excédentaires et qu'ils ne peuvent tous être affectés conformément au présent article ou aux alinéas 41.03 (a) et (b), Placement prioritaire, les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté.

Article 48 – Durée de la convention

48.01

La présente convention collective vient à expiration le 31 décembre ~~2023~~ **2028**.

48.02

À moins d'indications contraires expresses dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le **XXX**.

Annexe A – Taux de rémunération

1. À partir du 1^{er} janvier 2024 : 4,5 %
2. À partir du 1^{er} janvier 2025 : 4 %
3. À partir du 1^{er} janvier 2026 : 3,5 %
4. À partir du 1^{er} janvier 2027 : 3 %
5. À partir du 1^{er} janvier 2028 : 3 %

Les paiements rétroactifs doivent être conformes au protocole d'accord du 8 janvier 2026.

Tout paiement rétroactif doit être versé dans les 120 jours suivant la ratification. Les employés auront la possibilité de transférer, en tout ou en partie, leurs paiements rétroactifs aux REER et CELI collectifs de NAV CANADA.

Conformément à la lettre d'entente du 8 janvier 2026, les paiements rétroactifs de salaires et de primes seront versés uniquement aux employés actuellement en poste, retraités ou décédés à la date de ratification de la nouvelle convention collective.

Lettre d'entente n° 1 – Régime de retraite

Objet : Régime de retraite

Les membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada bénéficient du Régime de retraite de NAV CANADA.

À compter du 1^{er} décembre 2014, tous les nouveaux employés et les nouvelles employées seront soumis aux dispositions de la partie B du Régime de retraite de NAV CANADA.

~~À compter du 1^{er} décembre 2014, tous les nouveaux employés embauchés sur une base permanente recevront, à la fin de leur période de probation, un paiement forfaitaire n'ouvrant pas droit à pension de 2 000 \$. Le but est de permettre aux employés embauchés après le 1^{er} décembre 2014 d'utiliser ces fonds pour augmenter le montant de leur épargne retraite. Tous les employés de NAV CANADA peuvent maintenant cotiser à un régime enregistré d'épargne retraite (REER) et à un compte d'épargne libre d'impôt (CÉLI) collectif, tous les deux mis sur pied par l'entremise de la Financière Sun Life.~~

~~Les employés temporaires et les employés qui ont déjà pris leur retraite de NAV CANADA ne sont pas admissibles au paiement forfaitaire. Les employés ne peuvent recevoir ce montant forfaitaire qu'une seule fois au cours de leur carrière chez NAV CANADA.~~

À compter du 1^{er} décembre 2014, l'indexation préretraite cessera d'être accordée, pour toutes les années de service à venir, aux employés qui quittent la Société avant la retraite normale prévue à la partie A, et ce, jusqu'à ce qu'ils commencent à recevoir leurs prestations.

Par souci de clarté, le Régime de retraite de NAV CANADA ne peut pas être aboli sans le consentement écrit exprès des deux parties pour tout ce qui touche à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

LETTRE D'ENTENTE n° 2

Objet : Programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA

Objet

Le présent document décrit l'indemnisation que nous prévoyons offrir aux employés membres de l'unité de négociation de l'AFPC dont le statut est excédentaire compte tenu des besoins de NAV CANADA, et qui, par conséquent, perdent leur emploi.

Indemnisation aux termes du programme de mesures d'encouragement au départ

Les employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'AFPC et qui perdent leur emploi après que leur statut a été déclaré excédentaire recevront un montant forfaitaire en espèces au moment de leur départ ou, s'ils le désirent, étalé sur l'année de la cessation d'emploi et les deux années civiles suivantes. Certains autres avantages seront également offerts. Le paiement forfaitaire en espèces comprend l'indemnité de départ qui pourra être payable et qui sera calculée en fonction d'un certain nombre de semaines de rémunération comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Programme de primes d'encouragement au départ pour les employées et employés embauchés avant le [DATE DE RATIFICATION]	
Âge ou années de service	Indemnisation dans le cadre du Programme de primes d'encouragement au départ
Moins d'un an de service (y compris l'emploi continu au sein du gouvernement dans le cas des employées et employés désignés transférés à NAV CANADA)	42 semaines de rémunération
Entre un (1) an et deux (2) ans	44 semaines
Entre deux (2) ans et trois (3) ans	46 semaines
Entre trois (3) ans et quatre (4) ans	48 semaines
Entre quatre (4) ans et cinq (5) ans	50 semaines

**Programme de primes d'encouragement au départ pour les employées et employés
embauchés avant le [DATE DE RATIFICATION]**

Âge ou années de service	Indemnisation dans le cadre du Programme de primes d'encouragement au départ
Plus de cinq (5) ans de service et <35	52 semaines
“ “ >35 mais <40	54 semaines
“ “ >40 mais <45	56 semaines
“ “ >45 mais <46	58 semaines
“ “ >46 mais <47	60 semaines
“ “ >47 mais <48	62 semaines
“ “ >48 mais <49	64 semaines
“ “ >49 mais <50	66 semaines
“ “ >50 mais <51	64 semaines
“ “ >51 mais <52	63 semaines
“ “ >52 mais <53	62 semaines
“ “ >53 mais <54	61 semaines
“ “ >54 mais <55	58 semaines
“ “ >55 mais <56	56 semaines
“ “ >56 mais <57	54 semaines
“ “ >57 mais <58	52 semaines
“ “ >58 mais <59	50 semaines
“ “ >59 mais <60	49 semaines
Plus de cinq ans de service et plus de 60 ans	48 semaines

Programme de primes d'encouragement au départ pour les employées et employés embauchés avant le [DATE DE RATIFICATION]	
Âge ou années de service	Indemnisation dans le cadre du Programme de primes d'encouragement au départ
Programme de primes d'encouragement au départ pour les employées et employés embauchés après le [DATE DE RATIFICATION]	
Âge ou années de service	Indemnisation dans le cadre du Programme de primes d'encouragement au départ
Moins d'une (1) année complète de service	12 semaines de rémunération
Entre un (1) an et deux (2) ans	12 semaines de rémunération
Entre deux (2) ans et trois (3) ans	14 semaines
Entre trois (3) ans et quatre (4) ans	16 semaines
Entre quatre (4) ans et cinq (5) ans	18 semaines
Entre cinq (5) ans et six (6) ans	20 semaines
Entre six (6) ans et sept (7) ans	22 semaines
Entre sept (7) ans et huit (8) ans	24 semaines
Entre huit (8) ans et neuf (9) ans	26 semaines
Entre neuf (9) ans et dix (10) ans	28 semaines
Entre dix (10) ans et onze (11) ans	30 semaines
Entre onze (11) ans et douze (12) ans	32 semaines

Programme de primes d'encouragement au départ pour les employées et employés embauchés avant le [DATE DE RATIFICATION]	
Âge ou années de service	Indemnisation dans le cadre du Programme de primes d'encouragement au départ
Entre douze (12) ans et treize (13) ans	34 semaines
Entre treize (13) ans et quatorze (14) ans	36 semaines
Entre quatorze (14) ans et quinze (15) ans	38 semaines
Entre quinze (15) ans et seize (16) ans	40 semaines
Entre seize (16) ans et dix-sept (17) ans	42 semaines
Entre dix-sept (17) ans et dix-huit (18) ans	44 semaines
Entre dix-huit (18) ans et dix-neuf (19) ans	46 semaines
Entre dix-neuf (19) ans et vingt (20) ans	48 semaines
Entre vingt (20) ans et vingt et un (21) ans	50 semaines
Entre vingt et un (21) ans et vingt-deux (22) ans	52 semaines
Entre vingt-deux (22) ans et vingt-trois (23) ans	54 semaines
Entre vingt-trois (23) ans et vingt-quatre (24) ans	56 semaines
Entre vingt-quatre (24) ans et vingt-cinq (25) ans	58 semaines
Entre vingt-cinq (25) ans et vingt-six (26) ans	60 semaines
Entre vingt-six (26) ans et vingt-sept (27) ans	62 semaines
Entre vingt-sept (27) ans et vingt-huit (28) ans	64 semaines

Programme de primes d'encouragement au départ pour les employées et employés embauchés avant le [DATE DE RATIFICATION]	
Âge ou années de service	Indemnisation dans le cadre du Programme de primes d'encouragement au départ
Entre vingt-huit (28) ans et vingt-neuf (29) ans	66 semaines
Entre vingt-neuf (29) ans et trente (30) ans	68 semaines
Entre trente (30) ans et trente et un (31) ans	70 semaines
Plus de trente et un (31) ans de service	72 semaines

De plus, les montants donnés ci-dessus comprennent toute indemnité de départ que NAV CANADA pourrait verser aux termes de la convention collective.

Autres avantages

Les employés ayant droit à une prestation immédiate de pension et qui décident de recevoir leur pension au moment de leur démission seront aussi admissibles aux avantages suivants :

- assurance vie de base aux taux habituels des retraités,
- protection maintenue aux termes du régime de soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois mois suivant la date de la retraite sans frais pour l'employé.

Les employés retraités respectant certains critères pourraient être admissibles au régime de soins de santé de l'Association des agents négociateurs de NAV CANADA.

Les employés n'ayant pas droit à une prestation immédiate de pension seront admissibles aux avantages suivants :

- conversion des taux de l'assurance sur la vie de base aux taux « du marché » sans examen médical si la demande est présentée dans les 30 jours suivant la démission,
- protection maintenue aux termes des régimes d'assurance-maladie et de soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois mois suivant la cessation d'emploi aux taux normaux des employés,
- jusqu'à 7 000 \$ pour la planification financière ou fiscale, une nouvelle formation ou tout autre service de réorientation.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

Objet : Essai du programme de congés de fin de carrière

Durant la plus récente ronde de négociations, les parties ont discuté du maintien d'un programme de congés de fin de carrière pour les employés effectuant la transition vers la retraite. Les parties ont convenu de poursuivre l'essai jusqu'au 31 décembre **2023** **2028** sous les conditions suivantes :

- 1) Les employés qui participent au programme doivent cumuler au moins ~~28~~ **15** années de service.
- 2) Les heures compensatoires accumulées qui n'ont pas été utilisées avant le 31 mars peuvent être payées à la demande de l'employé ou être transférées en tout ou en partie en vue d'être intégrées au Programme de congés de fin de carrière.
- 3) Une fois la banque de congés de fin de carrière constituée, les fonds qu'elle contient ne peuvent être versés, sauf dans le cas où l'employé décède.
- 4) Les employés peuvent accumuler jusqu'à l'équivalent de six (6) mois de congés de fin de carrière.

- 5) Les employés doivent fournir un préavis d'au moins **douze (12)** ~~six (6)~~ mois avant le début de la période de congés de fin de carrière et prendre leur retraite définitivement de NAV CANADA à la fin de leurs congés de fin de carrière.

Nota : Nonobstant ce qui précède, si un employé qui participe à ce programme connaît un événement important qui change sa vie et qui l'amène à demander que l'on mette fin à sa participation au programme, l'employeur doit déployer tout effort raisonnable pour accéder à cette demande.

LETTRE D'ENTENTE N° 12 – Niveaux de dotation

Le syndicat a exprimé ses préoccupations concernant les niveaux de dotation en personnel et la pression qui en résulte sur la charge de travail des employés. Les parties conviennent que les niveaux de dotation **et le recours à la sous-traitance pour les services pouvant affecter les conditions de travail ou la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation** seront un point permanent à l'ordre du jour des réunions des comités syndicaux-patronaux (**CSP**) aux paliers local et national.

L'employeur prévoira une réunion des CSP au palier local au moins une fois par exercice financier.

L'employeur fournira à l'UCET un rapport semestriel sur les postes qui inclut les postes vacants et indiquera si l'employeur a l'intention de **les** combler ~~ceux-ci~~. Dans le cas où l'employeur a l'intention de combler les postes, le rapport comprendra également la date à laquelle ils seront comblés. Les rapports sur les postes vacants hors cycle seront fournis sur demande.

LETTRE D'ENTENTE N° 13

À supprimer et à déplacer dans le corps de la convention collective.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE

Objet : Droit de contester les décisions de l'employeur concernant l'article 45 – Sécurité d'emploi

La présente confirme l'entente conclue dans le cadre de la plus récente ronde de négociation, soit que NAV CANADA consent à ce que ses décisions puissent faire l'objet de griefs si l'AFPC estime qu'elles enfreignent la convention collective. Sont comprises les décisions mises en place par NAV CANADA à la recommandation du comité de réaménagement des effectifs.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE

Objet : Changements organisationnels et travail à distance

Les parties s'entendent que, si, à la suite de changements organisationnels, une employée ou un employé doit changer de lieu de travail, elles mèneront une consultation approfondie pour savoir si les tâches peuvent être effectuées à distance. NAV CANADA doit exercer ce pouvoir discrétionnaire de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire. Le syndicat se réserve le droit de déposer des griefs quant à la mise en œuvre, à l'application ou aux décisions découlant de la présente lettre d'entente.

La présente lettre d'entente demeure en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE – DÉPLACEMENT

Objet : Article 45 – Sécurité d'emploi – Déplacement

Tel qu'il a été discuté au cours des négociations, NAV CANADA convient que les cas de déplacement d'emplois prévus ci-dessous peuvent être une des options envisagées aux termes de l'article 45.

Déplacement :

Avant tout déplacement d'emplois potentiel, le comité de réaménagement des effectifs doit se réunir et discuter des options explorées en vertu de l'alinéa 45.02 (b) et du paragraphe 45.03 pour éviter la mise à pied d'une personne excédentaire afin de s'assurer que toutes les options ont été envisagées. À la suite de cet examen, le comité de réaménagement des effectifs décidera si le déplacement est approprié dans les circonstances.

Lorsque le comité convient que le déplacement est approprié dans les circonstances, une personne excédentaire ayant quinze (15) ans ou plus d'ancienneté n'ayant pas reçu d'affectation aux termes du paragraphe 41.03 à la fin de la période de statut excédentaire et qui est susceptible de devenir excédentaire ou d'être mise ou mis à pied après avoir épuisé toutes les possibilités prévues à l'alinéa 45.02 (b) et au paragraphe 45.03 peut déplacer une employée ou un employé comptant moins d'ancienneté sous réserve des conditions suivantes :

1. Le comité de réaménagement des effectifs passera en revue les postes de même niveau ou de niveau inférieur au même emplacement et de même groupe professionnel que la personne excédentaire pour déterminer si celle-ci a les compétences pour effectuer les exigences normales de ces postes. **Le comité de réaménagement des effectifs détermine la composition du groupe professionnel. Il détermine si la personne excédentaire a les compétences pour effectuer les exigences normales de ces postes** en prenant en considération ce qui suit :
 - a. les qualités de la personne excédentaire, y compris ses aptitudes et compétences;
 - b. les exigences de base et essentielles du poste, telles que décrites dans l'énoncé de qualités du poste; et
 - c. si la personne excédentaire peut répondre aux exigences du poste sans avoir besoin de plus de **vingt-cinq (25) jours ouvrables** de formation.
2. Le comité de réaménagement des effectifs passera en revue les postes identifiés au paragraphe 1 ci-dessus et identifiera quels postes, le cas échéant, sont occupés par des employées ou employés ayant moins d'ancienneté que la personne excédentaire.
3. Lorsque le comité identifie des postes pour un possible déplacement, la personne excédentaire en sera avisée. Elle pourra choisir de déplacer une employée ou un

employé ayant moins d'ancienneté. Le statut d'une employée ou d'un employé ainsi déplacé sera déclaré excédentaire et cette personne aura droit aux dispositions de l'article 45.

4. Si le comité n'identifie aucun poste aux fins de déplacement, ou si une personne excédentaire refuse de déplacer une employée ou un employé ayant moins d'ancienneté, la personne excédentaire peut opter pour une mise à pied avec droit de rappel ou accepter de participer au Programme de primes d'encouragement au départ de NAV CANADA.
5. Si la personne excédentaire choisit de déplacer une employée ou un employé ayant moins d'ancienneté, le comité de réaménagement des effectifs déterminera les programmes de formation précis et le soutien à fournir à cette personne. Un horaire de formation qui comprend échéanciers et étapes intermédiaires sera élaboré. La formation doit être structurée de sorte que les compétences soient raisonnablement acquises par la remplaçante ou le remplaçant dans un délai maximal de **vingt-cinq (25) jours ouvrables**.
6. À la fin de la période de formation, le comité de réaménagement des effectifs évalue la remplaçante ou le remplaçant pour s'assurer de ses compétences pour le poste de remplacement. Cette évaluation peut comprendre des examens ou d'autres méthodes d'évaluation jugées appropriées par le comité. Si la personne réussit la formation, elle est affectée au poste de remplacement de manière permanente.
7. Si les objectifs de la formation ne sont pas atteints selon les échéanciers ou si la remplaçante ou le remplaçant ne réussit pas l'évaluation finale, cette dernière ou ce dernier peut opter pour une mise à pied avec droit de rappel ou accepter de participer au Programme de primes d'encouragement au départ de NAV CANADA.
8. La personne excédentaire ne peut déplacer une autre personne qu'une seule fois dans une situation donnée et ce déplacement d'emploi ne doit pas en provoquer d'autres.

LES LETTRES D'ENTENTE CI-DESSOUS ONT ÉTÉ ACCEPTÉES PAR LES PARTIES, MAIS NE FERONT PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

MODIFICATIONS AU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA (RPC)

Les cotisations des employées et employés au Régime de retraite de NAV CANADA (RRNC) seront déduites des cotisations des employées et employés au Régime de pensions du Canada (RPC) déterminées selon la formule en vigueur au 31 décembre 2018, ce qui aura pour effet de dissocier les cotisations au RRNC des changements législatifs apportés au RPC au 1^{er} janvier 2019.

REMARQUE : Faire passer les cotisations des employées et employés au RRNC d'une intégration directe à indirecte avec les cotisations au RPC. Établir les cotisations au même niveau qu'elles auraient eu sans la réforme du RPC.

Modifications au texte du RRNC :

Libellé actuel

Article A3.1(b) du Régime – Cotisations salariales obligatoires – Volet A

« Le participant qui n'est pas un contrôleur de la circulation aérienne [...] doit, chaque année de régime au cours de laquelle il participe au volet A, verser [...] une cotisation égale à **7,5 % du salaire ouvrant droit à pension reçu durant l'année de régime, moins les cotisations obligatoires au Régime de pensions du Canada.** »

Libellé proposé

À compter du 1^{er} janvier **2026**, reformuler l'alinéa A3.1(b) pour les membres de l'**AFPC** participant au volet A pour exiger des cotisations :

« [...] d'un montant égal à

(i) **2,8 % du salaire ouvrant droit à pension reçu jusqu'au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension;**

(i) **7,5 % du salaire ouvrant droit à pension reçu supérieur au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension.** »

Le taux de 2,8 % permet d'intégrer la réforme du RPC tout en respectant le principe de la neutralité des coûts pour le RRNC.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE – Changement à la structure des horaires et fuseaux horaires

Au cours de la plus récente ronde de négociations, les parties ont discuté de changements à la structure des horaires.

Les parties conviennent que si, en raison des modifications apportées à la structure des horaires, des employés doivent changer de fuseau horaire, elles mèneront des consultations en bonne et due forme sur la gestion des primes de quart.

La présente lettre expirera le 31 décembre 2028.

(Par souci de clarté, les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne fait pas partie de la convention collective.)

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE

Objet : Paiement rétroactif pour les employés retraités ou décédés

La présente confirme l'entente conclue dans le cadre de la plus récente ronde de négociations établissant que tout employé parti à la retraite ou décédé entre le 1^{er} janvier 2024 et le 7 janvier 2026 a droit à des paiements rétroactifs.

À compter du 7 janvier 2026, tout employé qui donne un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours avant son départ à la retraite a droit à des paiements rétroactifs. La durée du préavis peut être réduite avec l'assentiment mutuel de NAV CANADA et de l'AFPC.