

**CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
NAV CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA (AFPC)**

Date d'expiration : le 31 décembre 2020

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I - RAPPORTS ENTRE LES PARTIES

ARTICLE 1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2*	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3	CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 4	RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
ARTICLE 5	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	7
ARTICLE 6*	DROITS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 7	RECONNAISSANCE	9
ARTICLE 8	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS	10
ARTICLE 9	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	11
ARTICLE 10*	INFORMATION	12
ARTICLE 11	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	13
ARTICLE 12	QUALITÉ D'AUTEUR	14
ARTICLE 13*	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC	15
ARTICLE 14	GRÈVES ILLÉGALES	18

SECTION II - CONSULTATION ET RECOURS

ARTICLE 15	CONSULTATION MIXTE	19
ARTICLE 16*	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS	20
ARTICLE 17	LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	25
ARTICLE 18	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	26
ARTICLE 19	INTERDICTION DE HARCÈLEMENT	27
ARTICLE 20	INTERDICTION DE DISCRIMINATION	28
ARTICLE 21*	MESURES DISCIPLINAIRES	29
ARTICLE 22	SANTÉ ET SÉCURITÉ	30

SECTION III - CONGÉS

ARTICLE 23	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	31
ARTICLE 24	JOURS FÉRIÉS	32
ARTICLE 25*	CONGÉS ANNUELS	36
ARTICLE 26*	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	39
ARTICLE 27	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ	41
ARTICLE 28*	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	42

SECTION IV - HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

ARTICLE 29*	ADMINISTRATION DE LA PAYE	57
ARTICLE 30*	DURÉE DU TRAVAIL	58
ARTICLE 31	TÉLÉTRAVAIL	64
ARTICLE 32*	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	65
ARTICLE 33*	PRIME DE QUART	68
ARTICLE 34*	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER	69
ARTICLE 35*	TEMPS DE DÉPLACEMENT	70
ARTICLE 36*	DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL	73
ARTICLE 37	DROITS D'INSCRIPTION OU DE LICENCE	75
ARTICLE 38	INDEMNITÉ DE DÉPART	76
ARTICLE 39	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	77

SECTION V - DOTATION

ARTICLE 40*	ANCIENNETÉ	80
ARTICLE 41*	DOTATION	82
ARTICLE 42	FORMATION	88
ARTICLE 43	EXPOSÉ DES FONCTIONS	89
ARTICLE 44	CLASSIFICATION	90

SECTION VI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 45	SÉCURITÉ D'EMPLOI	91
ARTICLE 46	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	94

SECTION VII - RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

ARTICLE 47	MODIFICATION DE LA CONVENTION	95
ARTICLE 48	DURÉE DE LA CONVENTION	96
PAGES DE SIGNATURE		97
LETTRES D'ENTENTES		
LETTRE D'ENTENTE N° 1*	– RÉGIME DE RETRAITE	98
LETTRE D'ENTENTE N° 2*	– CLASSIFICATION	99
LETTRE D'ENTENTE N° 3*	– PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA	100
LETTRE D'ENTENTE N° 4	– SEMAINE DE TRAVAIL VARIABLE	103
LETTRE D'ENTENTE N° 5	– POLITIQUE RELATIVE AU CONGÉ AUTOFINANCÉ	104
LETTRE D'ENTENTE N° 6*	– CALENDRIER D'ENTRETIEN D'AÉRONEFS	105
LETTRE D'ENTENTE N° 7*	– VIOLENCE FAMILIALE	106
LETTRE D'ENTENTE N° 8*	– PROGRAMME D'EMPLOIS D'ÉTÉ POUR ÉTUDIANTS ET PROGRAMME POUR ÉTUDIANTS COOP DE NAV CANADA	107
LETTRE D'ENTENTE N° 9*	– CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	108
LETTRE D'ENTENTE N° 10*	– ESSAI DU PROGRAMME DE CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE	110
LETTRE D'ENTENTE N° 11*	– MISE À L'ESSAI DE LA SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	111
LETTRE D'ENTENTE N° 12*	– SÉMINAIRES DE PLANIFICATION FINANCIÈRE ET DE PRÉPARATION DE LA RETRAITE	112
LETTRE D'ENTENTE N° 13*	– PORTÉE DES TRAVAUX DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	113
LETTRE D'ENTENTE N° 14*	– PARTAGE DES GAINS	114

ANNEXE A*	ÉCHELLES DE TRAITEMENTS	115
ANNEXE B*	ARTICLES QUI NE S'APPLIQUENT PAS AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES	135
ANNEXE C	LISTE DES ARBITRES SELON L'ARTICLE 16	136

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre NAV CANADA, l'AFPC et les employés et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de NAV CANADA et de favoriser le bien-être de ses employés ainsi que l'accroissement de leur efficacité. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre offert par la loi, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de NAV CANADA auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 *
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

- (a) « AFPC » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- (b) « Employeur » désigne NAV CANADA.
- (c) « unité de négociation » désigne les groupes décrits à l'article 7.
- (d) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié.
- (e) « consultation » désigne un processus où les parties partagent des renseignements pertinents afin de pouvoir entretenir, en connaissance de cause, des discussions fondées. Bien que le processus de consultation vise à aider les parties à prendre des décisions justifiées et éclairées, il n'est pas nécessaire qu'une entente intervienne entre les parties pour que l'une ou l'autre puisse exercer ses droits respectifs. Il est reconnu qu'un sujet proposé peut ne pas relever des pouvoirs ou de la compétence de la direction ou des représentants de l'AFPC assistant à une réunion de consultation. Dans de telles circonstances, la consultation peut avoir lieu dans le but de donner des renseignements, de discuter de l'exécution de la politique ou de soulever certains problèmes afin d'en favoriser la compréhension. Il est expressément entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme modifiant, changeant ou amplifiant les conditions de la présente convention.
- (f)
 - (i) « service continu » désigne une période de service accomplie par un employé sans interruption depuis sa dernière date d'embauchage, y compris les congés autorisés.
 - (ii) « emploi continu » désigne une période de service continu, y compris les périodes cumulatives de service continu au cours desquelles il y a eu des interruptions de service de moins de trois (3) mois. La durée des interruptions doit être soustraite de la période d'emploi continu.
 - (iii) Le service continu ou l'emploi continu d'un employé « désigné » comprend son service continu ou son emploi continu comme fonctionnaire selon la définition donnée à ce terme dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. ch. P-35 a.i.), au 1^{er} novembre 1996 au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie I, Annexe I de ladite Loi avant le 1^{er} novembre 1996.

- (g) « jour de repos » désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission.
- (h) « taux double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé.
- (i) « employé » désigne une personne qui est employée au sein de l'unité de négociation.
- (j) « jour férié » désigne :
- (1) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
 - (2) cependant, aux fins de l'administration d'un quart qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel quart est considéré avoir été intégralement effectué :
 - (a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié ($\frac{1}{2}$) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
 - ou
 - (b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié ($\frac{1}{2}$) des heures effectuées tombent ce jour-là.
- (k) « mise à pied » désigne la cessation de l'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction.
- (l) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales.
- (m) « lieu de travail » correspond au lieu de travail habituel de l'employé ou à l'entité organisationnelle à laquelle le poste est rattaché.
- (n) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'AFPC à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion ou des cotisations spéciales.
- (o) « heures supplémentaires » désigne tout travail exécuté en excédent de l'horaire quotidien de travail d'un employé à temps plein. Appliquée aux employés qui ne sont pas engagés à temps plein, cette expression désigne le travail effectué en excédent de l'horaire normal de travail applicable aux employés à temps plein qui font un travail semblable.
- (p) « employé permanent » désigne un employé embauché de façon permanente pour une période indéterminée.
- (q) « conjoint » désigne une personne unie à une autre par les liens du mariage ou cohabitant avec une autre personne depuis au moins un an et se présentant publiquement comme son conjoint.
- (r) « taux des heures normales » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé.

- (s)* « employé temporaire » désigne un employé embauché pour une durée déterminée de moins de trois (3) ans et qui est régi par les dispositions de la convention collective, à l'exception des dispositions précisées à l'annexe B.
 - (t) « taux et demi » signifie une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération horaire de l'employé.
 - (u) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le salaire annuel d'un employé divisé par 52,176.
- 2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans le *Code canadien du travail*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans le *Code canadien du travail*.
- 2.03 Dans la présente convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'AFPC, aux employés et à NAV CANADA.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 Chaque employé de l'unité de négociation qui est actuellement ou deviendra par la suite membre de l'AFPC devra demeurer membre de l'AFPC à titre de condition d'emploi et chaque nouvel employé doit dans un délai de trente (30) jours suivant le début de son emploi, demander son adhésion à l'AFPC et demeurer par la suite membre de l'AFPC à titre de condition d'emploi.
- 4.02 L'AFPC n'exigera pas que NAV CANADA mette fin à l'emploi d'un employé en raison de l'expulsion ou de la suspension de ce dernier de l'AFPC pour une autre raison que le non-paiement des cotisations périodiques, des prélèvements et des droits d'adhésion que tous les membres de l'AFPC doivent payer également pour adhérer ou maintenir leur adhésion à l'AFPC.
- 4.03 Le travail normalement et régulièrement effectué par des employés de l'unité de négociation ne doit pas être effectué par un autre employé de NAV CANADA qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, à moins que ce travail ne fasse de bonne foi partie des fonctions de cet employé.
- 4.04 Le travail normalement et régulièrement effectué par des employés de l'unité de négociation ne doit pas être effectué par le personnel de direction exclu s'il entraîne la mise à pied ou le transfert d'employés de l'unité de négociation.
- 4.05 Le travail normalement et régulièrement effectué par des employés de l'unité de négociation ne sera pas sous-traité s'il entraîne la mise à pied ou le transfert d'employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 5

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 5.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, NAV CANADA retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé, un mois donné, n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité avec le présent article, NAV CANADA n'est pas obligée d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- 5.02 L'AFPC informe NAV CANADA par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.
- 5.03 Aux fins de l'application de la clause 5.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 5.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé qui convainc l'employeur et/ou le Conseil canadien des relations industrielles, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration sous serment de l'employé indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.
- 5.05 Nulle association d'employés, sauf l'AFPC, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.
- 5.06 Les montants déduits conformément à la clause 5.01 sont versés au contrôleur de l'AFPC dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 5.07 Sur présentation des documents appropriés, NAV CANADA déduira les droits d'adhésion et les cotisations spéciales de l'AFPC et permettra la déduction révoquant et volontaire des primes payables à l'égard des régimes d'assurance offerts par l'AFPC à ses adhérents. Toutes les déductions additionnelles de ce genre seront regroupées avec les cotisations syndicales en une seule déduction mensuelle.
- 5.08 L'AFPC convient d'indemniser NAV CANADA de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de NAV CANADA, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE 6 *

DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Sauf dans les limites indiquées dans les présentes, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité de NAV CANADA.
- 6.02 En cas de contradiction entre une disposition de la présente convention collective et tout autre usage ou toute autre politique ou pratique de NAV CANADA, la disposition de la présente convention collective aura préséance.
- 6.03*** Dans l'exercice des droits de la direction, NAV CANADA agira raisonnablement, équitablement, de manière non arbitraire, non discriminatoire et sans mauvaise foi.

ARTICLE 7

RECONNAISSANCE

- 7.01 NAV CANADA reconnaît l'AFPC comme agent négociateur unique de tous les employés de NAV CANADA, actuellement visés ou qui pourraient être visés à l'avenir par le certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles ou celui présentement en vigueur et qui a été délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et réputés accrédités selon le *Code canadien du travail* en vertu de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (projet de loi C-20).

ARTICLE 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

- 8.01 NAV CANADA reconnaît à l'AFPC le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.
- 8.02 L'AFPC avisera par écrit NAV CANADA, au plus tard le 31 août de chaque année, du nom de ses représentants et de tout changement apporté à cette liste. Toute augmentation du nombre de représentants ou changement de territoire de compétence doit faire l'objet d'une consultation entre NAV CANADA et l'AFPC.
- 8.03 (a) Le représentant informera son gestionnaire immédiat ou la personne désignée avant de s'absenter de son travail pour assister à des réunions convoquées par la direction. Dans la mesure du possible, le représentant signalera son retour à son gestionnaire ou à la personne désignée avant de reprendre ses fonctions habituelles.
- (b) Autant que possible, lorsque la direction exige qu'un représentant de l'AFPC soit présent à une réunion, cette demande sera transmise au supérieur de l'employé en question.

ARTICLE 9

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 9.01 Nonobstant toute entente qui pourrait intervenir en consultation concernant l'utilisation des babillards électroniques, NAV CANADA désigne à chaque lieu de travail des panneaux d'affichage à des endroits appropriés dans ses locaux pour l'affichage de documentation du syndicat concernant les réunions, élections, négociations, politiques et positions du syndicat et affaires internes du syndicat. L'affichage d'avis ou d'autres documents doit d'abord être approuvé par NAV CANADA. Cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- 9.02 Tant qu'il sera raisonnablement nécessaire de le faire, NAV CANADA continuera de mettre à la disposition de l'AFPC, sans frais, l'espace qui lui est actuellement accordé pour l'entreposage de quantités raisonnables de documents de l'AFPC ainsi qu'un classeur qu'on peut fermer à clef. Une attention raisonnable devra être accordée à toute demande d'espace additionnel, si un tel espace est disponible.
- 9.02 NAV CANADA peut autoriser l'AFPC à se servir des locaux de NAV CANADA pour tenir des réunions auxquelles prennent part ses membres en dehors des heures de travail des employés. De telles réunions ne doivent pas nuire indûment aux activités de NAV CANADA.

ARTICLE 10 *

INFORMATION

10.01 NAV CANADA convient de communiquer à l'AFPC, tous les mois, les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation :

- (a) nom de l'employé,
- (b) numéro de poste,
- (c) niveau de classification,
- (d) lieu de travail, adresse du lieu de travail, adresse postale du lieu de travail, si différente, et numéro de téléphone,
- (e) période d'occupation ou statut de l'employé à ce poste,
- (f) date d'entrée en vigueur du changement,
- (g) salaire actuel,
- (h) date d'affectation,
- (i) niveau de classification des postes intérimaires,
- (j) titre du poste.

10.02* NAV CANADA convient de 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.

10.03* NAV CANADA doit mettre à la disposition des employés, de l'AFPC et de l'UCET les politiques et les procédures administratives de l'entreprise touchant directement les conditions de travail des employés.

10.04 *Durant la première semaine d'emploi, NAV CANADA fournira aux nouveaux employés la possibilité de rencontrer le président de leur section locale, ou le représentant syndical désigné par le président pour cette activité. Lorsqu'il n'y a pas de représentant syndical sur place, NAV CANADA fournira au représentant syndical et aux nouveaux employés leurs noms et numéros de téléphone respectifs. Les nouveaux employés et le président de la section locale, ou son délégué, ont droit à une (1) heure sans perte de salaire pour se réunir et discuter de l'objet et du rôle du syndicat ainsi que de la convention collective.

ARTICLE 11

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

- 11.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par NAV CANADA comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour NAV CANADA.
- 11.02 Nonobstant la clause 11.01, il est entendu que les employés qui travaillent pour d'autres employeurs ne doivent pas utiliser l'équipement ou les installations de NAV CANADA dans l'exécution de cet autre travail.

ARTICLE 12

QUALITÉ D'AUTEUR

- 12.01 Lorsque l'employé agit comme auteur unique ou comme coauteur d'une publication ou d'un programme informatique, sa qualité d'auteur figure normalement sur la page titre de cette publication ou de ce programme.
- 12.02 Lorsque NAV CANADA désire apporter des modifications à des documents présentés à des fins de publication et que l'auteur n'accepte pas ces modifications, l'auteur peut demander de ne pas être reconnu publiquement.

ARTICLE 13 *

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC

13.01 L'employé qui travaille par quarts, qui est tenu d'assister à une procédure mentionnée aux clauses 13.02, 13.03, 13.06 et 13.07 ci-dessous, et qui est censé effectuer un quart autre que le quart de jour, verra son quart changé au quart de jour, à condition que cela n'entraîne pas de coûts additionnels pour NAV CANADA.

Conseil canadien des relations industrielles

13.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde :

- (a) un congé payé à l'employé qui dépose en son propre nom une plainte dénonçant la violation d'un paragraphe de l'article 94 du *Code canadien du travail*;
- (b) un congé non payé à l'employé qui dépose en son propre nom une plainte dénonçant la violation de tout autre article que l'article 94 du *Code canadien du travail*;

et

- (c) un congé non payé au représentant d'employé qui agit pour le compte d'un employé déposant une plainte ou qui agit pour le compte de l'AFPC déposant une plainte.

Demands d'accréditation en vertu du *Code canadien du travail*

13.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé :

- (a) au représentant d'employé qui représente l'AFPC dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;

et

- (b) à l'employé qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

Réunions préparatoires aux négociations collectives

13.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations collectives.

Séances de négociations collectives

13.05 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé à un nombre maximal de quatre (4) employés afin qu'ils assistent aux séances de négociations collectives pour le compte de l'AFPC. De plus, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre additionnel raisonnable d'employés afin qu'ils assistent aux séances de négociations collectives pour le compte de l'AFPC.

Commissaire-conciliateur, conciliateur ou médiateur nommé en vertu du *Code canadien du travail* (articles 71, 102)

13.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'AFPC devant un commissaire-conciliateur, un conciliateur ou un médiateur.

Arbitrage

13.07 NAV CANADA accorde :

- (a) un congé payé au plaignant afin qu'il assiste à l'arbitrage;
- (b) un congé payé au représentant de l'employé qui est partie à l'arbitrage.

Réunions entre l'AFPC et la direction non prévue dans le présent article

13.08 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'AFPC.

Réunions et congrès syndicaux et assemblées du conseil exécutif

13.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'AFPC, de l'exécutif national des Éléments et aux assemblées du conseil exécutif de l'AFPC ainsi qu'aux congrès de l'AFPC et à ceux de ses Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation pour représentants

13.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé aux représentants d'employés pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

Témoin général

13.11* L'employé que NAV CANADA cite comme témoin devant un arbitre, un conseil d'arbitrage, le Conseil canadien des relations industrielles ou un de ses organismes constitutifs ou la Commission canadienne des droits de la personne, ou encore pour l'appel d'une décision de l'organisme d'indemnisation des accidents du travail, se verra accorder un congé payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.

Dirigeants syndicaux élus

- 13.12 (a) Moyennant un avis raisonnable écrit donné par l'employé indiquant qu'il a été élu à un poste à temps plein de l'AFPC, NAV CANADA lui accorde un congé non payé pour la durée de son mandat, sans perte d'ancienneté.
- (b) À la fin de son mandat auprès de l'AFPC, l'employé a le droit de reprendre son emploi chez NAV CANADA au même salaire que celui qu'il recevait au moment de son départ en congé, majoré de toute augmentation accordée entre-temps. Le lieu de travail du poste sera convenu d'un commun accord.

- (c) La période de congé accordée comptera en tant que service continu ou emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels, de l'augmentation d'échelon de rémunération et de l'ancienneté.

Commission canadienne des droits de la personne

13.13* NAV CANADA accordera un congé non payé à l'employé qui agit au nom de l'AFPC et qui dépose une plainte.

13.14 L'employé auquel un congé a été accordé aux termes des clauses 13.02(c), 13.04, 13.06, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 continuera de recevoir son salaire habituel pendant la durée du congé accordé, sous réserve que l'AFPC rembourse à NAV CANADA tous les coûts qui y sont reliés.

ARTICLE 14

GRÈVES ILLÉGALES

14.01 Il n'y aura pas de grève ou de lock-out, au sens du *Code canadien du travail*, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 15

CONSULTATION MIXTE

- 15.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte, tant à l'échelle locale que nationale, et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre les mécanismes appropriés pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.
- NAV CANADA et l'AFPC reconnaissent que la consultation et la communication, au sujet d'intérêts communs, en dehors des conditions de la Convention collective devraient promouvoir des relations constructives et harmonieuses entre NAV CANADA et l'AFPC.
- 15.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation donné par l'une ou l'autre partie, l'AFPC communique par écrit à NAV CANADA le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'AFPC à des fins de consultation.
- 15.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent de façon sérieuse et constructive au niveau approprié au sujet des changements que l'on envisage d'apporter aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention. Au besoin, les comités syndicaux-patronaux locaux qui représentent les parties sont appelés à se réunir régulièrement afin de discuter des questions d'intérêt commun.
- 15.04 Sans préjudice à la position que NAV CANADA ou l'AFPC peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

ARTICLE 16 *

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS

16.01 Définition de grief

Un grief est défini comme tout différend entre NAV CANADA et l'AFPC (pour le compte d'un employé, d'un groupe d'employés ou pour son propre compte) relatif à l'interprétation, à l'application ou à l'administration de la convention collective et comprend un grief individuel d'un employé, un grief de groupe, un grief syndical et un grief de l'Employeur.

16.02 Définition de jours

Les jours sont des jours civils; toutefois, lorsqu'une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié (désigné à l'article 24), l'échéance est reportée au prochain jour ouvrable normal.

16.03 Divulgence de l'information

Afin de résoudre les différends rapidement et efficacement, les représentants de chaque partie devraient partager toute information pertinente concernant les questions en litige et obtenue avant ou pendant la procédure de plainte, de règlement des griefs et d'arbitrage.

16.04* Résolution des différends

Étape de la plainte

- (a) Avant de présenter un grief par l'intermédiaire de son représentant autorisé de l'AFPC-UCET, ou de son délégué, l'employé doit rencontrer le représentant autorisé de la direction afin de discuter et de tenter de régler la plainte. Au cours des discussions, le délai accordé pour le dépôt du grief doit être prolongé selon le nombre de jours équivalent.
- (b) L'employé peut se faire accompagner d'un représentant de sa section locale autorisé de l'AFPC-UCET, ou de son délégué, pour cette rencontre.

Premier palier

- (a) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre mutuellement pour régler la question à l'étape de la plainte, le vice-président régional (VPR) de l'UCET, ou son délégué, pour le compte de l'employé visé, peut présenter un grief par écrit au représentant autorisé de la direction de l'employé.
- (b) Le grief écrit doit être présenté dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou la date à laquelle l'employé aurait dû être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief. Le grief écrit doit prendre la forme approuvée par les parties.
- (c) La personne dûment autorisée au sein de la direction de NAV CANADA doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le vice-président régional (VPR) de l'UCET, ou son délégué, donner une réponse écrite concernant le

grief et en fournir une copie à l'employé visé et au VPR de l'UCET, ou son délégué, au plus tard quinze (15) jours suivant la réception du grief présenté au premier palier.

Deuxième palier

- (a) Si les parties ne parviennent pas à un règlement au premier palier, le vice-président national (VPN) de l'UCET, ou son délégué, pour le compte du ou des employés visés, peut, dans un délai de dix (10) jours suivant la réception de la réponse rendue au premier palier ou l'expiration du délai de réponse du premier palier, soumettre le grief par écrit au vice-président des Relations de travail ou à une personne dûment autorisée.
- (b) Le vice-président des Relations de travail, ou une personne dûment autorisée doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le vice-président national (VPN) de l'UCET, ou son délégué, donner une réponse écrite concernant le grief et en fournir une copie à l'employé visé et au VPN de l'UCET, ou son délégué, au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief présenté au deuxième palier.

Renvoi à l'arbitrage

Si les parties ne parviennent pas à un règlement au deuxième palier, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer son grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de la réponse rendue au deuxième palier ou l'expiration du délai de réponse prévu au deuxième palier en avisant par poste recommandée le vice-président des Relations de travail ou la personne dûment autorisée ou le coordonnateur de l'AFPC responsable des griefs et de l'arbitrage au sein de la Direction de la négociation collective, avec une copie à l'attention du VPN de l'UCET, de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage

16.05 Procédure abrégée

Tout grief de l'AFPC, grief de l'Employeur, grief de classification ou grief portant sur la cessation involontaire d'emploi d'un employé doit être présenté directement au deuxième palier dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou la date à laquelle l'AFPC, l'Employeur ou l'employé aurait dû raisonnablement être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief.

16.06 Prolongation des délais

Les délais prescrits dans la présente procédure sont de rigueur à moins que NAV CANADA et l'AFPC consentent mutuellement à les prolonger.

16.07 Temps accordé durant les heures de travail pour discuter des plaintes et des griefs

- (a) Aucun employé ou représentant de l'employé ne doit s'absenter durant les heures de travail pour discuter des plaintes et des griefs sans d'abord obtenir la permission du représentant autorisé de la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

- (b) Lorsque NAV CANADA organise une rencontre avec l'employé ayant présenté un grief, celui-ci aura droit à un congé payé comprenant, le cas échéant, le remboursement des frais de déplacement conformément à la politique sur les voyages.
- (c) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, au lieu de travail de l'employé (dans un rayon de 16 km) et que la permission d'y assister lui a été accordée, l'employé ne subira pas de perte de rémunération normale. Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, mais à l'extérieur de son lieu de travail (à l'extérieur d'un rayon de 16 km), l'employé n'aura pas le droit d'être payé sauf si NAV CANADA a pris l'initiative d'organiser la rencontre.
- (d) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail et que la permission d'y assister a été accordée au représentant autorisé de l'AFPC, celui-ci ne subira pas de perte de rémunération normale si la discussion ou la rencontre relève de son secteur de compétence. Si la discussion ou la rencontre ne relève pas de son secteur de compétence, le représentant autorisé de l'AFPC n'aura pas le droit d'être payé sauf si NAV CANADA a pris l'initiative d'organiser la rencontre.
- (e) Les employés et les représentants autorisés de l'AFPC n'auront pas le droit d'être payés lorsque les discussions ou les rencontres portant sur des plaintes ou des griefs ont lieu en dehors de leurs heures normales de travail. Toutefois, si NAV CANADA organise la rencontre en dehors des heures normales de travail d'un employé ou d'un représentant autorisé de l'AFPC, le temps consacré par l'employé ou le représentant autorisé de l'AFPC à cette rencontre sera considéré comme du temps de travail aux fins de la présente convention collective.

16.08 Avis des représentants autorisés

L'AFPC doit aviser par écrit NAV CANADA du nom et secteur de compétence des personnes autorisées à représenter l'AFPC pour la présentation de plaintes et de griefs à chacun des paliers, et elle doit aviser NAV CANADA promptement et par écrit des changements s'y rapportant. NAV CANADA doit aviser par écrit l'AFPC du poste/titre et secteur de compétence des personnes autorisées à la représenter pour la réception des plaintes et griefs et les réponses aux plaintes et griefs à chacun des paliers, et elle doit aviser promptement et par écrit l'AFPC des changements s'y rapportant.

16.09 Permission d'entrer dans les locaux ou bureaux

Le représentant autorisé de l'AFPC qui n'est pas un employé de NAV CANADA aura accès aux locaux de NAV CANADA pour aider au règlement d'un grief à la condition d'avoir obtenu au préalable l'autorisation de NAV CANADA.

16.10 Procédure d'arbitrage

Pouvoirs de l'arbitre

Un grief soumis à l'arbitrage doit être tranché par un arbitre ou un conseil d'arbitrage accepté par les deux parties et investi des pouvoirs décrits à la Partie 1 du *Code canadien du travail*.

Coût de l'arbitrage

Pour ce qui est du coût de l'arbitrage des griefs, les parties doivent assumer une part égale des frais et dépenses de l'arbitre unique ou de l'arbitre président le conseil d'arbitrage et, le cas échéant, chacune des parties sera tenue de payer les dépenses de leur mandataire respectif siégeant au conseil d'arbitrage.

Liste des arbitres

Les parties conviendront d'une liste d'arbitres pour chaque région géographique à qui des griefs peuvent être soumis. Cette liste devra être révisée à la moitié de la durée de la convention collective et pourra être modifiée du consentement mutuel des parties. Chaque partie choisira à tour de rôle dans la liste pertinente l'arbitre qui agira en tant qu'arbitre unique ou présidera le conseil d'arbitrage. Si l'arbitre choisi par une partie est dans l'impossibilité d'entendre le grief dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant le renvoi à l'arbitrage, la partie ayant fait le choix pourra choisir un autre arbitre de la liste.

Arbitrage accéléré

- (a) Au lieu de la procédure d'arbitrage officielle décrite dans les paragraphes ci-dessus, un grief peut, du consentement mutuel des parties, être soumis à un arbitre unique dont les parties auront préalablement convenu et dont la nomination doit être revue annuellement. L'arbitre doit entendre le grief et rendre immédiatement après l'audition une décision verbale motivée. La décision motivée de l'arbitre sera confirmée par écrit. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties et n'aura pas de conséquence ni de valeur de précédent sur des cas semblables ou identiques. L'arbitre n'aura pas le pouvoir de modifier la convention collective ou une quelconque de ses dispositions.
- (b) Afin de maintenir l'efficacité d'une telle procédure, les parties conviennent de ne pas avoir recours aux services d'un conseiller juridique externe pour débattre un cas ou présenter une preuve au cours de la procédure accélérée d'arbitrage.
- (c) Les parties conviennent de prévoir un arbitrage accéléré au besoin. Les parties conviendront, au moins trente (30) jours avant l'audition, d'une liste des griefs à entendre. Les parties conviennent aussi de rédiger une déclaration conjointe des faits au moins cinq (5) jours avant la date prévue de l'audition.

Arbitre unique ou conseil d'arbitrage

Tous les griefs seront entendus par un arbitre unique, sauf si les parties conviennent mutuellement que le grief doit être entendu par un conseil d'arbitrage.

Conseil d'arbitrage

Lorsque les parties conviennent d'avoir recours à un conseil d'arbitrage, la partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit aussi fournir le nom de son mandataire au conseil d'arbitrage. Dans les dix (10) jours qui suivent, l'autre partie doit transmettre par poste recommandée le nom et l'adresse de son mandataire au conseil d'arbitrage. Le choix d'un président doit être fait conformément à la liste d'arbitres ci-dessus.

Procédure d'arbitrage

L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut décider de sa propre procédure, mais il doit donner à toutes les parties l'occasion de présenter sa preuve et de faire des observations afin de décider la question en litige.

Décision

- (a) La décision de la majorité des arbitres constituera la décision du conseil d'arbitrage. Lorsqu'aucune majorité ne se dégage, la décision du président constituera la décision du conseil d'arbitrage. La décision du conseil d'arbitrage sera finale, exécutoire et liera toutes les parties, mais l'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'aura en aucun cas le pouvoir de modifier la convention collective ou une quelconque de ses dispositions.
- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de modifier toute mesure disciplinaire ou congédiement imposé par NAV CANADA et de prendre à cet égard toute mesure juste et équitable dans les circonstances relativement à la mesure disciplinaire ou au congédiement.

Questions pouvant être soumises à l'arbitrage

- (a) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage aura la compétence de décider si un grief est arbitral.
- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut prolonger le délai pour prendre toute mesure dans le cadre de la procédure de règlement ou d'arbitrage des griefs, même après l'expiration du délai, s'il juge qu'il existe des motifs raisonnables justifiant une telle prolongation et qu'une telle prolongation ne portera pas indûment préjudice à l'autre partie.

Lieu de l'audience d'arbitrage

L'audience de l'arbitrage doit être tenue dans la ville où le plaignant travaille et où les circonstances ayant donné lieu au grief sont survenues à moins que les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 17

LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

- 17.01 Les ententes désignées, en leur version modifiée de temps à autre, qui ont été conclues par le Conseil mixte de NAV CANADA sur les clauses qui peuvent figurer dans la présente convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 1^{er} novembre 1996 et qui ont été conclues conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA (en leur version modifiée de temps à autre), feront partie de la présente convention collective.
- 17.02 Les griefs concernant les ententes dont il est question ci-dessus seront réglés conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA.
- 17.03 Dans l'éventualité où le Conseil mixte de NAV CANADA cesserait d'exister durant le terme de cette convention collective, les ententes entérinées par l'AFPC après le 1^{er} novembre 1996 conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'AFPC et NAV CANADA aient négocié et ratifié de nouvelles ententes durant les prochaines négociations collectives ou que les parties en aient convenu d'une autre façon.

ARTICLE 18

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

18.01

- (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion d'en discuter et de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- (b) Le ou les représentants de NAV CANADA qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (½) de la période sur laquelle porte l'évaluation du rendement de l'employé.
- (c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

18.02

- (a) Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
 - (i) la formule qui servira à cet effet;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- (b) Si, pendant l'examen du rendement de l'employé, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

18.03 Sur la demande écrite de la part de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition deux fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de NAV CANADA.

ARTICLE 19

INTERDICTION DE HARCÈLEMENT

- 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.

ARTICLE 20

INTERDICTION DE DISCRIMINATION

- 20.01 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 état civil, de sa situation familiale, de son incapacité, de son état de personne graciée ou de son appartenance à un syndicat.
- 20.02 Les parties conviennent que les griefs découlant des articles 19 et 20 doivent d'abord être réglés par le mode substitutif de règlement des différends, tel qu'il peut être modifié de temps à autre. Si les parties ne réussissent pas à régler leur différend au cours de cette procédure, le grief pourra être soumis à l'arbitrage aux termes de la présente convention, pourvu qu'il soit soumis à l'un des arbitres énumérés à l'annexe C.

ARTICLE 21 *

MESURES DISCIPLINAIRES

21.01*

- a) Les deux parties reconnaissent la valeur des mesures disciplinaires progressives dont l'application a pour but de corriger les comportements fautifs. Des mesures disciplinaires peuvent être imposées lorsqu'elles sont justifiées et elles seront imposées en temps opportun.
 - b) Les conseils fournis à l'oral et les réprimandes orales ne sont pas considérés comme étant des mesures disciplinaires officielles.
- 21.02 Avant qu'une mesure disciplinaire soit imposée, l'employé sera convoqué par écrit à une réunion au cours de laquelle il aura l'occasion de discuter pleinement de la question avec son gestionnaire. L'avis indiquera la question à l'ordre du jour de la réunion, et l'employé sera informé de son droit d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC qui agira en tant que son conseiller. Le représentant de la direction a aussi le droit d'être accompagné d'un représentant en relations de travail qui agira en tant que son conseiller. Toutefois, à moins d'en avoir convenu autrement, le fait qu'un conseiller ne soit pas disponible ne retardera pas la réunion de plus d'une (1) journée ouvrable à compter du moment où l'employé est avisé.
- 21.03 L'employé doit être avisé par écrit de toute mesure disciplinaire officielle prise contre lui. Une copie de cet avis est envoyée au représentant en relations de travail et au représentant de l'AFPC, lorsque cela est raisonnablement possible, le même jour où il est transmis à l'employé.
- 21.04 Lorsqu'une mesure disciplinaire est jugée injustifiée, tous les documents s'y rapportant ou en faisant mention doivent, sauf prescription de la législation, être enlevés dès que raisonnablement possible du dossier de l'employé et détruits.
- 21.05 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure 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.
- 21.06 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- 21.07 Les employés qui, de bonne foi, soulèvent une préoccupation concernant toute activité ou tout acte illégal, contraire à l'éthique ou inapproprié, qu'il soit manifeste ou soupçonné, ou signalent une telle activité ou un tel acte, ne doivent faire l'objet d'aucune mesure disciplinaire ni d'aucun préjudice pour avoir signalé l'infraction.

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

22.01 NAV CANADA prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employés. Les suggestions faites par l'AFPC à NAV CANADA à cet égard seront bienvenues, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

ARTICLE 23

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 23.01 L'employé a le droit, une fois par année et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.
- 23.02 L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par NAV CANADA au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujéti.
- 23.03 L'employé ne bénéficie pas de deux genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 23.04 L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 23.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, NAV CANADA recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans la lettre d'offre courante de l'employé à la date de sa cessation d'emploi.
- 23.06 L'employé n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle NAV CANADA est partie.
- 23.07 Dans les soixante (60) jours précédant l'expiration d'un congé autorisé d'une durée de douze (12) mois ou plus, l'employé doit aviser NAV CANADA par écrit de son intention de retourner au travail.

ARTICLE 24

JOURS FÉRIÉS

24.01 Les jours suivants sont des jours fériés payés pour les employés :

- (a) le Jour de l'An,
- (b) le Vendredi Saint,
- (c) le lundi de Pâques,
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance de la Souveraine,
- (e) la fête du Canada,
- (f) la fête du Travail,
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël,
- (j) l'après-Noël,
- (k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de NAV CANADA, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé ou dans toute région où, de l'avis de NAV CANADA, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que jour de congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- (l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

24.02 Tous les employés à temps plein et à temps partiel auront droit à une indemnité de jour férié, pourvu qu'ils aient été employés par la Compagnie avant le jour férié et qu'ils satisfassent à toutes les autres exigences stipulées dans les dispositions générales de la convention collective.

24.03 L'employé qui est absent sans autorisation à la fois le jour ouvrable complet qui précède et celui qui suit immédiatement un jour férié désigné n'est pas rémunéré pour le jour férié.

EMPLOYÉS PRÉPOSÉS À L'EXPLOITATION

24.04

- (a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé est crédité de quatre-vingt-huit (88) heures de congé de remplacement.

- (b) Les congés de remplacement peuvent être fixés comme prolongation des congés annuels ou comme congés occasionnels et sont imputés heure pour heure sur les crédits de jours de congé de remplacement.
 - (c) Sous réserve des nécessités du service et sur préavis suffisant, NAV CANADA fait tous les efforts raisonnables pour fixer les congés de remplacement aux moments où l'employé les désire.
 - (d) Les congés de remplacement qui n'ont pas été épuisés le 31 mars de l'année de congé annuel au cours de laquelle ils ont été acquis sont payés à l'employé au taux normal alors applicable.
 - (e) Tout congé accordé par anticipation des jours fériés intervenant après la date de départ d'un employé doit faire l'objet d'un recouvrement sur la paye.
- 24.05 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à taux et demi (1 ½) pour les huit (8) premières heures travaillées et à taux double (2) par la suite.

Généralités

- 24.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié, il touche le plus élevé des montants suivants :
- (a) une rémunération calculée selon les dispositions des clauses 24.12 ou 24.05;
- ou
- (b) trois (3) heures de rémunération calculée à taux et demi (1 ½).
- 24.07 Sauf si l'employé est tenu par NAV CANADA d'utiliser un véhicule de la compagnie pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ne représente pas du temps de travail.
- 24.08 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé payé d'un employé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- 24.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA ne demandera pas à un employé de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

EMPLOYÉS NON PRÉPOSÉS À L'EXPLOITATION

- 24.10 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 24.01 coïncide avec un jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour férié est ainsi reporté à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 24.01 coïncident avec des jours de repos consécutifs d'un employé, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé

est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

24.11 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 24.10 :

(a) le travail accompli par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli 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.

24.12 Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il est rémunéré, en plus de la rémunération correspondant à sept heures et demie (7 ½) de travail qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là :

(a) à taux et demi (1 ½) pour les huit (8) premières heures effectuées, et à taux double (2) par la suite,

ou

(b) sur demande, et avec l'approbation de NAV CANADA, il peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé, au taux des heures normales, à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux des heures normales pour les huit (8) premières heures travaillées le jour férié et à taux double (2) par la suite.

(c) (i) sous réserve des nécessités du service et d'un préavis suffisant, NAV CANADA accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé les demande.

(ii) lorsque, au cours d'une année de référence pour congé annuel, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés, les jours de remplacement non utilisés lui sont payés à son taux de rémunération normal.

24.13 **Jour férié de remplacement (employés non préposés à l'exploitation)**

(a) L'employé a la possibilité de remplacer le lundi de Pâques par un autre jour déterminé au cours de l'année, pourvu qu'une supervision soit assurée. Par exemple, l'employé peut remplacer le lundi de Pâques par le 2 janvier au Québec ou par le troisième lundi de février en Alberta, ou encore par tout autre jour ouvrable. Ce jour s'appelle « jour férié de remplacement ». L'employé qui choisit d'utiliser ce jour férié de remplacement n'a pas le droit de toucher des primes d'heures supplémentaires pour le travail accompli le lundi de Pâques. Toutefois, toute heure travaillée au-delà des heures de travail normalement prévues à l'horaire au cours de cette journée

doit être rémunérée selon le taux de rémunération des heures supplémentaires.

- (b) Lorsque l'employé exerce l'option susmentionnée, la date du jour férié de remplacement doit être fixée avant le 1^{er} avril de chaque année et est assujettie à l'accord du gestionnaire de l'employé. Ces congés doivent être pris et ne peuvent pas être accumulés d'une année à l'autre.
- (c) Si, après s'être vu accorder un jour férié de remplacement conformément à ce qui précède, l'employé est tenu de travailler à cette date et qu'il se présente effectivement au travail, ce jour doit être considéré comme un jour férié payé et doit être rémunéré selon les dispositions de la clause 24.06.
- (d) Lorsqu'il est en congé autorisé non payé ou que NAV CANADA met fin à son emploi, après qu'il a travaillé le lundi de Pâques, et qu'il ne s'est pas prévalu du jour férié de remplacement qui lui a été accordé précédemment, l'employé touche l'équivalent d'une journée de salaire au taux des heures normales. S'il s'est prévalu du jour férié de remplacement avant le lundi de Pâques, l'employé verse l'équivalent d'une journée de salaire au taux des heures normales.

ARTICLE 25 *

CONGÉS ANNUELS

- 25.01 Il est convenu par les parties qu'il est à la fois approprié et souhaitable que chaque employé utilise tous ses crédits de congé annuel au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle il les acquiert.
- 25.02 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.
- 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 :
- (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.
- 25.04 L'employé a droit à au moins deux (2) semaines consécutives de congés annuels.
- 25.05 (a) L'employé acquiert des congés annuels payés, mais n'a pas le droit de les prendre, au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu.
- (b) L'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu reçoit une avance de crédits équivalente aux crédits prévus pour l'année de congé annuel.
- 25.06 Dans l'établissement du calendrier des congés annuels payés d'un employé, NAV CANADA doit, sous réserve des nécessités du service, faire tous les efforts raisonnables pour :
- (a) attribuer un congé annuel payé à l'employé pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle il l'a acquis, si l'employé le demande au plus tard le 1^{er} avril;

- (b) fixer les dates de congés de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec NAV CANADA ou les autres employés, en tenant compte des désirs de l'employé;
 - (c) s'assurer que la demande de congé d'un employé n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- 25.07 NAV CANADA s'efforcera d'accorder aux employés qui en font la demande au moins deux semaines de congé annuel au cours de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.
- 25.08*** Si deux (2) employés ou plus au sein d'une même unité demandent les mêmes semaines de congés annuels et que leurs demandes ne peuvent pas toutes être approuvées en raison des nécessités de service, l'employé ayant le plus d'ancienneté conformément à l'article 40 sera autorisé à prendre ce congé.
- 25.09 Nonobstant les clauses 25.06 et 25.07, NAV CANADA peut, sur demande d'un employé, établir le calendrier des congés annuels dans un délai plus court que celui qui est indiqué dans le présent article, compte tenu du calendrier des congés annuels et des nécessités du service.
- 25.10 NAV CANADA doit aviser les employés, aussi longtemps d'avance qu'il est possible et raisonnable de le faire, de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation de ce congé, NAV CANADA doit en donner le motif par écrit, sur demande écrite de l'employé.
- 25.11 (a) Si, dans des circonstances exceptionnelles, le congé ne peut être mis à l'horaire au cours de l'année de congé annuel au cours de laquelle il a été acquis en raison des nécessités du service, il sera reporté à l'année de congé annuel suivante ou, si l'employé le demande, il sera rémunéré au taux normal de l'employé en vigueur au moment où le paiement est effectué.
- (b) Dans toutes les autres circonstances, l'employé peut choisir de reporter les congés annuels auxquels il a droit jusqu'à concurrence des congés annuels d'une année. Dans ce cas, l'employé doit faire sa demande par écrit à NAV CANADA au plus tard le 31 mars de l'année de congé annuel en cours. Le report de congés annuels pour une période de plus d'un an se fera sur consentement mutuel.
- (c) Si, à la fin d'une année de congé annuel, les congés annuels reportés dont un employé dispose dépassent ceux qui sont accordés pour une période d'un an, ces congés annuels seront payés à la fin de l'année de congé annuel au taux normal de l'employé en vigueur à ce moment-là.
- (d) L'employé peut choisir en tout temps de se faire payer la totalité ou une partie des congés reportés d'une année de congé annuel antérieure, à condition qu'il remette un préavis de trente (30) jours à NAV CANADA.
- 25.12 Lorsque l'employé décède ou cesse d'être employé pour une autre raison, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, un montant égal aux crédits de congé annuel acquis mais non utilisés.

- 25.13 Lorsque NAV CANADA annule ou modifie une période de congé annuel qu'elle avait précédemment approuvée par écrit, NAV CANADA rembourse à l'employé la tranche non remboursable des frais engagés par l'employé à l'égard de cette période, notamment des réservations, sous réserve de la présentation des documents que NAV CANADA exigera. L'employé doit s'efforcer de limiter les pertes subies et en fournir la preuve à NAV CANADA.
- 25.14 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés, tel qu'il est normalement reconnu par NAV CANADA,
- (a) pour se rendre à son lieu de travail, et
 - (b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé, s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé,
- sur présentation de comptes du genre de ceux que NAV CANADA exige habituellement.
- 25.15 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes de la clause 25.14, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.
- 25.16 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé se voit accorder :
- (a) un congé de deuil,
- ou
- (b) un autre congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,
- ou
- (c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
- la période de congé annuel payé ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et que NAV CANADA l'approuve, soit rétablie pour être utilisée ultérieurement.
- 25.17 Si un employé le demande, NAV CANADA doit porter au crédit de l'employé des congés annuels payés d'un montant suffisant pour répondre aux exigences minimales de l'indemnité de départ. Le solde des crédits de congé annuel acquis mais non utilisés de l'employé est payé conformément au présent article.

ARTICLE 26 *

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

26.01 Crédits

L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 ¼) pour chaque mois civil pendant lequel il touche une rémunération pour au moins dix (10) jours.

26.02 Attribution des congés de maladie

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

(a) qu'il puisse convaincre NAV CANADA de son état de la façon et au moment que cette dernière détermine,

et

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

26.03 À moins d'indication contraire de la part de NAV CANADA, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions est considérée, une fois remise à NAV CANADA, comme satisfaisant aux exigences de la clause 26.02(a).

26.04* L'employé ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, sauf en cas de motifs humanitaires et à la seule discrétion du gestionnaire.

26.05* Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite tous les congés de maladie seront convertis en congés pour accident de travail pour cette même période.

26.06 Avance de crédits

Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 26.04, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur :

(a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

(b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

26.07 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé le demande et si NAV CANADA l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

ARTICLE 27

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

27.01 Congé de promotion professionnelle

- (a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de NAV CANADA, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
 - (i) un cours offert par NAV CANADA;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.
- (b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa (a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention collective concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il est en congé de promotion professionnelle visé par la présente clause.
- (c) Les employés en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que NAV CANADA juge justifiées.

27.02 Congé d'examen payé

À la discrétion de NAV CANADA, l'employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de NAV CANADA, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou améliore ses compétences.

27.03 Formation linguistique

Si NAV CANADA exige que l'employé apprenne une langue seconde, NAV CANADA doit assumer les frais liés à la formation linguistique, et l'employé ne subit aucune perte de rémunération normale au cours d'une telle formation.

ARTICLE 28 *

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

28.01 Congé de mariage ou d'union matrimoniale payé

- (a) Après une (1) année d'emploi continu et à condition qu'il donne à NAV CANADA un préavis d'au moins quinze (15) jours, l'employé bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.
- (b) Dans le cas de l'employé qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé au cours de la période de congé est recouvré par NAV CANADA sur toute autre somme d'argent due à l'employé.
- (c) Les congés en vertu de cette disposition sont limités à un total de dix (10) jours durant la carrière de l'employé.

28.02* Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche 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, incluant l'enfant du conjoint, le petit-enfant, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le demi-frère, la demi-sœur, un parent à l'égard duquel l'employé a l'obligation légale de fournir des soins ou les parents demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'une durée de cinq (5) jours civils consécutifs, y compris le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé en vue d'assister aux funérailles ou à l'enterrement d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une tante, d'un oncle ou du grand-père ou de la grand-mère de son conjoint.
- (c) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé en vertu des alinéas (a) ou (b) de la présente clause, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

- (d) Dans le cas où les croyances religieuses de l'employé ou des circonstances individuelles font en sorte que le deuil soit observé à d'autres moments qu'immédiatement avant ou après les funérailles, NAV CANADA peut reporter la période de congé prévue dans le présent article (ou une partie de celle-ci) à ce ou ces autres moments.

28.03 Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes

Lorsqu'une employée enceinte a besoin d'une série de rendez-vous pour le traitement d'une condition reliée à la grossesse, ses absences seront comptées comme congés de maladie.

28.04* Congé de maternité non payé

- (A) (i) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse, sous réserve de la clause 28.05(d) relative au congé parental non payé.
 - (a) Néanmoins, si le nouveau-né de l'employée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie au paragraphe (i) ci-dessus, la période de congé de maternité non payé qui y est définie peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la naissance d'une période égale à la durée de l'hospitalisation.
 - (b) Dans le cas décrit à l'alinéa (i)(a) ci-dessus, lorsque l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail durant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né, elle peut reprendre son congé de maternité non payé à la fin de l'hospitalisation et demeurer en congé de maternité non payé pour la durée prévue à l'alinéa (i)(a).
 - (c) La prolongation décrite aux alinéas (i)(a) et (b) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (ii) NAV CANADA peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.
- (iii) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (a) d'utiliser les crédits de congés annuels et de congés compensateurs qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (b) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous

réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie payé comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

- (B) À moins qu'elle ne puisse le faire en raison d'une condition médicale imprévue, 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 NAV CANADA, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (C)
 - (i) L'employée qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à NAV CANADA la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi selon les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* et qu'elle est admissible à de telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
 - (ii) L'employée visée à la clause 28.04(C)(i) signe une entente avec NAV CANADA dans laquelle elle s'engage :
 - (a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un congé payé;
 - (b) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que NAV CANADA ne consente à ce que cette date soit modifiée.
 - (iii) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la clause 28.04(C)(ii)(a) et (b), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, reconnaît qu'elle doit à NAV CANADA le montant total reçu à titre d'indemnités liées au congé de maternité.
- (D) L'employée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes liées au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :
 - (i) lorsque l'employée est assujettie à un délai de carence d'une (1) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP, une indemnité représentant cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période; et/ou

- (ii) pendant un maximum de seize (16) semaines, un paiement équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l'employée a droit et cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - (iii)
 - (a) dans le cas de l'employée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 28.04(D)(i) et (ii) sera le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité;
 - (b) dans le cas de l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 28.04(D)(i) et (ii) sera le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant à la classification, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail prévues à l'horaire de l'employée au cours de la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire d'une employée à temps plein selon l'affectation de l'employée le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité.
 - (iv) Lorsque l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de versement des prestations, les indemnités prévues aux clauses 28.04(D)(i) ou (ii) ci-dessus seront rajustées en conséquence.
 - (v) Si le jour précédant immédiatement le début du congé de maternité non payé une employée était affectée à des fonctions intérimaires pour une période d'au moins six (6) mois, son taux de rémunération hebdomadaire sera celui qui lui était payé ce jour.
- (E) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

28.05* Congé parental non payé

- (a)* Lorsqu'un employé a ou aura la charge et la garde d'un nouveau-né (incluant le nouveau-né d'un conjoint de fait), l'employé se verra accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période d'un maximum soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant, au choix de l'employé, le

jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant devient à la charge de l'employé.

(b)* Lorsqu'un employé entame des procédures d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption en vertu des lois provinciales, l'employé bénéficiera, sur demande, d'un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines à compter du jour où l'enfant lui est confié.

(c) Nonobstant les paragraphes (a) et (b) :

- (i)** lorsque l'enfant d'un employé est hospitalisé durant la période visée aux paragraphes précédents et que l'employé n'est pas encore en congé parental non payé; ou
- (ii)** lorsqu'un employé est en congé parental non payé et qu'il retourne au travail durant toute ou une partie de la période d'hospitalisation de l'enfant,

la période de congé parental non payé spécifiée dans la demande de congé originale peut être prolongée par une période égale à la portion de la période d'hospitalisation de l'enfant durant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Cependant, cette prolongation prendra fin au plus tard cent quatre (104) semaines après que l'enfant soit devenu à la charge de l'employé.

(d) Un employé qui désire demander un congé parental non payé devra en notifier l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant de l'employé (incluant l'enfant du conjoint de fait), ou la date où on s'attend à ce que l'enfant devienne à la charge de l'employé en vertu des paragraphes (a) et (b).

(e) L'Employeur peut :

- (i)** reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
- (ii)** accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- (iii)** demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

(f) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire, selon les conditions suivantes :

- (i) l'employé en informe NAV CANADA par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins six (6) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (ii) tout congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de six (6) semaines consécutives;
- (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi chez NAV CANADA et, dans le cas d'employés désignés, pendant la durée totale de leur emploi dans la fonction publique et chez NAV CANADA;
- (iv) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;
- (v) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins des augmentations d'échelon de rémunération.

28.07* Congé payé pour obligations familiales et personnelles

- (a)* Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint, des enfants à charge, (y compris les enfants en foyer nourricier et les enfants du conjoint) du père et de la mère (y compris le père par remariage et la mère par remariage ou les parents nourriciers), d'un parent à l'égard duquel l'employé a l'obligation légale de fournir des soins ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- (b) NAV CANADA accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) pour accompagner un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou à des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit en aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille et fournir à l'employé le temps nécessaire pour mettre en place les soins alternatifs lorsque la maladie sera d'une plus longue durée;
 - (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.
 - (iv) pour permettre à l'employé de se rendre à des rendez-vous personnels chez un médecin, un dentiste, un avocat ou un notaire.

- (c) Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordées en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne dépasse pas trente-sept heures et demie (37 ½) au cours d'une période de référence pour congé annuel.
- (d) L'employé devra établir la nécessité d'un tel congé de la manière que NAV CANADA le jugera raisonnablement approprié.

28.08 Congé non payé pour besoins familiaux

Des congés non payés seront accordés pour des besoins familiaux de la façon suivante :

- (a) Sous réserve des nécessités du service, des congés non payés d'une période entre six (6) semaines et trois (3) mois seront accordés à un employé pour besoins familiaux.
- (b) Sous réserve des nécessités du service, des congés non payés d'une période de plus de trois (3) mois et n'excédant pas un (1) an seront accordés à un employé pour besoins familiaux.
- (c) Un employé peut bénéficier des congés non payés pour besoins familiaux une seule fois en vertu de chacune des dispositions des paragraphes (a) et (b) du présent article durant sa période d'emploi à NAV CANADA. Un congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut être utilisé en combinaison avec un congé de maternité, parental ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.
- (d) Le congé accordé en vertu du paragraphe (a) du présent article sera compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé. Le temps consacré à un tel congé sera compté aux fins des augmentations d'échelon de rémunération.
- (e) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe (b) du présent article sera déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé. Le temps consacré à tel congé ne sera pas compté aux fins des augmentations d'échelon de rémunération.
- (f) L'employé devra aviser NAV CANADA aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins six (6) semaines avant le début des périodes de congé visées par les paragraphes (a) et (b) du présent article, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné par suite de circonstances urgentes et imprévisibles.

28.09 Congé pour comparution

NAV CANADA accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- (b) de faire partie d'un jury;

- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure à laquelle il n'est pas partie et qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux; ou
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux, autre qu'un arbitre nommé en vertu de la présente convention collective ou du Conseil canadien des relations industrielles.

28.10 L'employé qui travaille par quarts, qui est tenu d'assister à une procédure mentionnée à la clause 28.09 ci-dessus, qui est censé effectuer un quart autre que le quart de jour, verra son quart changer au quart de jour, à condition que cela n'entraîne pas de coûts additionnels pour NAV CANADA.

28.11 **Congé de sélection du personnel**

- (a) Lorsque l'employé prend part à une procédure de sélection du personnel, pour remplir un poste chez NAV CANADA, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que NAV CANADA juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.
- (b) Lorsqu'une telle présence, ou le temps de déplacement nécessaire qui y est associé, est requise un jour de repos habituel prévu à l'horaire de l'employé, l'employé se verra accorder un certain nombre d'heures de congé payé, correspondant au nombre d'heures nécessaires pour assister à la réunion en question, y compris le temps de déplacement raisonnable, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire quotidien de l'employé; ces heures devant être prises à un moment mutuellement acceptable par l'employé et son surveillant. Si ces heures de congé payé ne sont pas utilisées à la fin de l'année de référence pour congé annuel, la portion non utilisée sera payée à l'employé à son taux normal de rémunération alors applicable.

28.12 **Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

NAV CANADA peut, à sa discrétion, accorder :

- (a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé, l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- (b) un congé non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- (c) un congé payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

28.13 Congé pour accident de travail

- (a) Sous réserve de la clause 28.13(b), lorsqu'un employé se blesse dans l'exécution de ses fonctions, NAV CANADA doit lui accorder un congé payé d'une durée que NAV CANADA jugera raisonnable à la condition que :
 - (i) une demande d'indemnisation ait été présentée à l'organisme d'indemnisation des accidents du travail compétent;
 - (ii) NAV CANADA ait été avisée par l'organisme d'indemnisation des accidents de travail en question que la demande de l'employé a été acceptée;
 - (iii) la blessure de l'employé ne découle pas d'un acte délibéré d'inconduite de sa part; et
 - (iv) l'employé accepte et ait le droit de remettre à NAV CANADA les sommes qu'il a reçues à titre de compensation pour la perte de salaire découlant de cet accident ou de cette maladie ou s'y rapportant si ces sommes ne proviennent pas d'une assurance de la responsabilité civile des particuliers pour laquelle l'employé ou l'agent de l'employé a payé la prime.
- (b) Les congés payés pour accident du travail ne doivent pas être accordés dans une province où les lois l'interdisent ni pour une durée qui limiterait les indemnités payables en vertu de la législation provinciale sur l'indemnisation des accidents du travail et ils ne doivent pas non plus représenter une somme qui limiterait ces indemnités.

28.14 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 de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois.

Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins des augmentations d'échelon de rémunération.

28.15 **Obligations religieuses**

- (a) L'employeur doit déployer tous les efforts raisonnables pour satisfaire à la demande d'un employé qui désire s'absenter du travail pour remplir ses obligations religieuses.
- (b) En conformité avec les dispositions de la présente convention, l'employé peut demander un congé annuel, un congé de remplacement, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres raisons ou un échange de quarts (dans le cas d'un travailleur opérationnel) afin de remplir ses obligations religieuses.
- (c) L'employé qui compte demander un congé ou du temps libre, en vertu du présent article, doit en aviser son employeur le plus tôt possible, mais au plus tard quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

28.16* **Autres congés non discrétionnaires non payés en vertu du *Code canadien du travail***

Les congés non payés suivants sont non discrétionnaires et doivent être accordés:

(a) **Congé pour raisons familiales***

Tout employé a droit à un congé non payé d'une durée maximale de vingt-huit (28) semaines pour prodiguer des soins à un membre de sa famille ou pour subvenir à ses besoins si un médecin ou un infirmier praticien délivre un certificat médical indiquant que le membre de la famille de l'employé a une maladie grave comportant un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines qui suivent :

- (i) le jour de la délivrance du certificat médical;
- (ii) si le congé a commencé avant la délivrance du certificat médical, le jour où il a commencé.

Ce congé prend fin le dernier jour de la semaine au cours de laquelle l'un ou l'autre des événements suivants se produit :

- (i) le membre de la famille décède;
- (ii) une période de cinquante-deux (52) semaines s'écoule à la suite de la délivrance du certificat médical.

Le nombre total de jours de congé que deux employés ou plus peuvent prendre pour s'occuper d'un même membre de la famille ne doit pas dépasser vingt-huit (28) semaines au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines.

En plus des membres de la famille atteints d'une maladie grave énumérés ci-dessous, l'employé peut également recevoir des prestations de compassion pour prendre soin d'une personne gravement malade qui considère l'employé comme un membre de la famille, par exemple un ami proche ou un voisin.

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

(b) Congé en cas de maladie grave*

Tout employé qui a terminé six mois consécutifs d'emploi continu chez NAV CANADA, qui est un membre de la famille d'un enfant ou d'un adulte gravement malade, se voit accorder jusqu'à 37 semaines de congé non payé pour prodiguer des soins ou du soutien à l'enfant et jusqu'à 17 semaines de congé non payé pour dispenser des soins ou du soutien à un adulte, si un médecin ou un infirmier praticien a délivré un certificat médical qui :

- (i) indique que l'enfant ou l'adulte est gravement malade et a besoin des soins ou du soutien d'un ou de plusieurs membres de sa famille;
- (ii) précise la période pendant laquelle l'enfant ou l'adulte a besoin de ces soins ou de ce soutien.

Si deux enfants ou plus d'un employé sont gravement malades, l'employé a droit à des congés distincts de 37 semaines pour chaque enfant touché.

La période de congé commence le premier jour de la semaine au cours de laquelle survient l'une ou l'autre des situations suivantes :

- (i) le jour où le premier certificat est délivré à l'égard de l'enfant ou de l'adulte, selon le cas, ou
- (ii) si le congé commence avant la date de délivrance du certificat, la date à partir de laquelle le médecin ou l'infirmier praticien atteste que l'enfant ou l'adulte, selon le cas, est gravement malade.

Le congé prend fin le dernier jour de la semaine au cours de laquelle survient l'un ou l'autre des événements suivants :

- (i) l'enfant ou l'adulte, selon le cas, décède, ou
- (ii) une période de cinquante-deux (52) semaines s'écoule suivant le premier jour où le certificat médical a été émis.

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

La *Loi sur l'assurance-emploi* définit comme suit les membres de la famille pour les soins de compassion et les maladies graves :

Membres de votre famille	Membres de la famille de votre époux ou de votre conjoint de fait
Enfants	Enfants
Femme, mari ou conjoint de fait	Père et mère (mariés ou en union libre)
Père et mère	Épouse du père et mari de la mère
Épouse du père et mari de la mère	Conjoint de fait du père ou de la mère de votre époux ou de votre conjoint de fait
Conjoint de fait du père ou de la mère	Frères, sœurs, demi-frères et demi-sœurs
Frères, sœurs, demi-frères et demi-sœurs	Grands-parents
Grands-parents et beaux-grands-parents	Petits-enfants
Petits-enfants, leurs époux ou leurs conjoints de fait	Gendres et brus (mariés ou en union libre)
Gendres et brus (mariés ou en union libre)	Oncles et tantes
Beau-père et belle-mère (mariés ou en union libre)	Neveux et nièces
Beaux-frères et belles-sœurs (mariés ou en union libre)	Parents adoptifs (actuels ou anciens)
Oncles, tantes et leurs époux ou conjoints de fait	Enfants en tutelle (actuels ou anciens) de l'employé
Neveux, nièces et leurs époux ou conjoints de fait	
Parents de famille d'accueil (actuels ou anciens)	
Enfants en famille d'accueil (actuels ou anciens) et leurs époux ou conjoints de fait	
Enfants en tutelle (actuels ou anciens)	
Tuteurs (actuels ou anciens) et leurs époux ou conjoints de fait	

Nota : Un conjoint de fait est une personne qui vit dans une relation conjugale avec une autre personne depuis au moins un an.

(c) Congé lié à la mort ou à la disparition d'un ou de plusieurs enfants*

Tout employé qui a été à l'emploi en continu pendant au moins six mois dont l'enfant âgé de moins de 18 ans a disparu ou est décédé possiblement des suites d'un crime se voit accorder jusqu'à cinquante-deux (52) semaines de congé non payé en cas de disparition de l'enfant, et jusqu'à cent quatre (104) semaines de congé non payé si l'enfant décède. L'employé n'a pas droit à un congé autorisé s'il est accusé du crime ou s'il est probable, compte tenu des circonstances, que l'enfant ait participé au crime. Si deux enfants ou plus d'un employé disparaissent ou sont assassinés à la suite d'un même événement, l'employé n'a droit qu'à un seul congé de cinquante-deux (52) ou de cent quatre (104) semaines respectivement. Toutefois, si deux enfants ou plus d'un employé disparaissent ou sont assassinés en raison d'événements distincts, l'employé aura droit à des congés distincts pour chaque enfant touché.

Le congé autorisé commencerait le jour du décès ou de la disparition et prendrait fin, dans le cas d'un décès, cent quatre (104) semaines après le jour du décès et, dans le cas d'une disparition, cinquante-deux (52) semaines après le jour de la disparition ou 14 jours après le jour où l'enfant est retrouvé, si l'enfant est retrouvé pendant la période de cinquante-deux (52) semaines.

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

(d) Congé pour les réservistes*

L'employé bénéficie d'un congé sans solde de son emploi civil pour participer à un entraînement annuel ou à certaines opérations militaires au Canada ou à l'étranger désignées par le ministre de la Défense nationale. Ce congé est également offert aux employés réservistes qui sont tenus de suivre une formation ou qui sont appelés en service en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.

Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et dans le calcul du « temps de service » aux fins du calcul du congé annuel. Le temps

consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

NOTA : Certains congés non payés, comme les congés de maladie non payés, les congés parentaux, les congés de soignant, les congés pour maladie grave d'un enfant et les congés liés au décès ou à la disparition d'un enfant, peuvent répondre aux critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi de la Loi sur l'assurance-emploi. On recommande aux employés de consulter le site Web de Service Canada pour obtenir de plus amples renseignements.

28.17* Congé en cas de violence familiale*

L'Employeur reconnaît que les employés peuvent faire face à des situations de violence ou d'abus, qui peuvent être physiques, émotionnelles ou psychologiques dans leur vie personnelle et qui pourraient avoir une incidence sur leur présence et leur rendement au travail.

- (a) Les employés victimes de violence familiale qui sont à l'emploi de la Société depuis au moins trois (3) mois ont droit à un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) de congé payé et à un maximum de cinq (5) jours de congé non payé, qu'ils peuvent prendre de façon intermittente ou continue. Ce congé est disponible une fois par année de congé. Il peut être pris sous forme de jours consécutifs ou individuels ou sous forme de fractions de jour. Ce congé s'ajoute aux congés prévus par la présente convention collective, mais ne s'ajoute pas à ceux prévus par le Code canadien du travail.
- (b) L'employé peut prendre un congé en cas de violence familiale pour une ou plusieurs des raisons suivantes :
 - (i) pour obtenir des soins médicaux pour lui-même ou ses enfants en raison d'une blessure ou d'une incapacité physique, émotionnelle ou psychologique causée par la violence familiale;
 - (ii) pour obtenir les services d'un organisme d'aide aux victimes;
 - (iii) pour obtenir des conseils psychologiques ou professionnels;
 - (iv) pour déménager temporairement ou définitivement;
 - (v) pour demander l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre, y compris la préparation ou la participation à toute procédure civile ou pénale liée à la violence familiale ou découlant de celle-ci.
- (c) L'Employeur peut, par écrit et au plus tard 15 jours après le retour au travail de l'employé, lui demander de fournir des documents à l'appui des motifs du congé. L'employé doit fournir ces documents s'il lui est raisonnablement possible de les obtenir et de les fournir.

- (d) L'Employeur :
 - (i) doit assurer la confidentialité et le respect de la vie privée à l'égard de toutes les questions portées à sa connaissance relativement à un congé en cas de violence familiale pris par un employé en vertu des dispositions de la présente convention collective;
 - (ii) doit désigner une personne-ressource des ressources humaines qui sera formée en matière de violence familiale et de protection de la vie privée. L'Employeur annoncera le nom de la personne-ressource désignée pour les cas de violence à tous les employés;
 - (iii) ne doit pas divulguer de renseignements concernant une personne, sauf dans les cas suivants :
- (e) l'employé est visé à l'alinéa (d)ii) ou lorsque des agents ont besoin de ces renseignements dans l'exercice de leurs fonctions;
- (f) lorsque la loi l'exige; ou
- (g) lorsque l'Employé visé par le congé y consent;
 - (i) doit prendre des mesures pour réduire ou éliminer le risque d'incidents de violence familiale au travail;
 - (ii) doit promouvoir un milieu de travail sécuritaire et positif;
 - (iii) doit veiller à ce que les employés reçoivent la formation requise, y compris en ce qui a trait à la sensibilisation et à la confidentialité; et
 - (iv) doit suivre les procédures en matière de confidentialité pour la production de rapports.
- (h) Aucun renseignement ne doit être conservé dans le dossier personnel de l'employé sans son consentement écrit explicite.
- (i) L'Employeur convient qu'aucune mesure défavorable ne sera prise contre un employé si son assiduité ou son rendement au travail est compromis en raison de la violence familiale.

ARTICLE 29 *

ADMINISTRATION DE LA PAYE

- 29.01 Les employés sont payés toutes les deux semaines par dépôt direct au taux de rémunération auquel ils ont droit tel qu'il est prescrit dans l'annexe A.
- 29.02 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.
- 29.03 La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps plein et à temps partiel affecté à un poste dans l'unité de négociation, en promotion, rétrogradation ou de l'extérieur de NAV CANADA, sera le jour suivant la fin de la période d'échelon de rémunération de 12 mois telle que calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'affectation de l'extérieur de NAV CANADA.
- 29.04*** Lorsque l'employé est affecté par NAV CANADA en grande partie à l'exécution des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant une période de trois (3) jours ou quarts consécutifs, il touche, pendant la période où il exécute en grande partie des fonctions d'une classification mieux rémunérée, le taux de rémunération supérieur.
- 29.05 Sauf stipulation contraire dans la présente convention, l'employé qui est en congé non payé pendant une période de trois (3) mois ou plus n'obtient son augmentation d'échelon de rémunération qu'après avoir complété une période d'emploi égale à la période d'augmentation d'échelon de rémunération applicable au poste qu'il occupe. Cette date devient la nouvelle date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.
- 29.06 La rémunération d'un employé qui décède continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois de son décès au taux de rémunération auquel il avait droit le dernier jour ouvrable précédant son décès. La rémunération ainsi acquise qui n'a pas été versée à l'employé est versée à sa succession.
- 29.07 Lorsqu'un employé, bien que ce ne soit pas de sa faute, a touché une rémunération en trop, NAV CANADA, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, doit aviser l'employé de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50,00 \$) et lorsque l'employé démontre que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises afin que le recouvrement ne dépasse pas 10 % de la rémunération de l'employé pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

ARTICLE 30 *

DURÉE DU TRAVAIL

Définitions

Employé préposé à l'exploitation : Aux fins du présent article, on entend par employé préposé à l'exploitation l'employé dont les heures de travail sont normalement prévues à l'horaire par rotation.

Employés préposés à l'exploitation

30.01 Lorsque, en raison des nécessités du service, les heures de travail des employés sont prévues à l'horaire par rotation, elles doivent être planifiées de telle sorte que l'horaire des employés prévoit, pour une période d'au plus soixante-trois (63) jours civils, que les employés :

- (a) travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine et en moyenne sept heures et demie (7 ½) par jour; et
- (b) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

30.02

- (a) NAV CANADA accordera aux employés deux (2) pauses détente de quinze (15) minutes pour chaque quart de travail.
- (b) NAV CANADA fera tous les efforts raisonnables pour accorder une pause repas au cours du quart de travail complet de l'employé et, lorsque les nécessités du service ne permettent pas de pause repas, l'employé demeurera au travail pendant son repas.

30.03 Lorsqu'elle établit le calendrier des quarts de travail, NAV CANADA doit prendre en considération les facteurs suivants :

- (a) ne pas faire commencer un quart dans les huit (8) heures de la fin du quart précédent de l'employé;
- (b) ne pas exiger qu'un employé effectue deux (2) changements de quart rapides consécutifs au cours d'une période de quarante-huit (48) heures (on entend par changement de quart rapide l'exigence pour un employé de se présenter à son prochain quart de travail régulier dans le nombre d'heures prévu à l'alinéa 30.03 (a) suivant la fin de son dernier quart régulier.)
- (c) aviser dès que possible les employés concernés des changements apportés à leur calendrier des quarts;
- (d) éviter les variations excessives des heures de travail;
- (e) éviter les heures supplémentaires excessives;
- (f) tenir compte des désirs exprimés par la majorité des employés concernés en ce qui a trait à l'organisation des quarts du calendrier, tels qu'ils ont été présentés à NAV CANADA par le représentant de l'AFPC au niveau local.

- (g) permettre aux employés, par ordre d'ancienneté dans un poste donné, de choisir parmi les cycles de quarts disponibles.

30.04

- (a) NAV CANADA établit un calendrier de base pour les quarts, lequel sera affiché au moins quinze (15) jours à l'avance et couvrira les exigences normales du lieu de travail.
- (b) NAV CANADA ne prévoit pas de quarts fractionnés à l'horaire.

30.05

- (a) Lorsque le quart prévu à l'horaire d'un employé ne se termine pas le même jour où il a commencé, ce quart est considéré à toutes les fins comme ayant été entièrement effectué :
 - (i) le jour où il a commencé, si plus de la moitié des heures de travail ont été effectuées ce jour-là;
 - ou
 - (ii) le jour où il s'est terminé, si plus de la moitié des heures de travail ont été effectuées ce jour-là.
- (b) En conséquence, le premier jour de repos sera considéré comme commençant immédiatement après minuit, le jour civil au cours duquel l'employé a effectué ou est considéré comme ayant effectué le dernier quart mis à l'horaire de l'employé, et le ou les jours de repos subséquents commenceront immédiatement après minuit, le premier jour de repos ou le jour de repos précédent de l'employé.

30.06 Pourvu qu'un préavis suffisant soit donné et que NAV CANADA y consente, les employés peuvent échanger leurs quarts si cela n'entraîne pas d'augmentation des coûts pour NAV CANADA.

30.07 Si un employé est avisé moins de sept (7) jours à l'avance d'un changement dans son calendrier des quarts, il recevra un taux horaire majoré de une heure et demie (1 ½) pour le travail effectué le premier quart changé et son taux horaire normal pour les quarts suivants du nouvel horaire. Cet employé conservera le ou les jours de repos antérieurement mis à l'horaire à la suite du changement ou, s'il a travaillé au cours de ces jours de repos, ceux-ci seront rémunérés conformément aux dispositions de la présente convention relative aux heures supplémentaires.

30.08 **Calendrier des quarts**

Les heures de travail d'une journée qui sont prévues dans l'horaire de travail peuvent être supérieures ou inférieures aux heures de travail normales.

30.09

- (a) Les représentants locaux de l'AFPC peuvent soumettre pour étude un autre calendrier des quarts ou un calendrier des quarts modifié à l'attention des représentants locaux de NAV CANADA.

- (b) Si l'autre calendrier des quarts ou le calendrier des quarts modifié n'est pas accepté par NAV CANADA, celle-ci devra en aviser le représentant local de l'AFPC par écrit et indiquer les motifs de son refus.
- (c) Dans le cas de l'alinéa (b) ci-dessus, l'une ou l'autre partie peut renvoyer la question au niveau national de NAV CANADA et à l'UCET pour étude.
- (d) Si, en vertu du présent alinéa, un autre calendrier des quarts ou un calendrier des quarts modifié est établi après consultation au niveau local ou national et qu'une période d'essai est établie, le calendrier des quarts sera revu par les parties au niveau local ou national, selon le cas, à la fin de la période d'essai pour déterminer s'il y a lieu de continuer l'autre calendrier des quarts ou le calendrier des quarts modifié.
- (e) Nonobstant l'alinéa (d) ci-dessus et compte tenu des nécessités du service qui peuvent changer de temps à autre, NAV CANADA se réserve le droit de cesser d'utiliser l'autre calendrier des quarts ou le calendrier des quarts modifié et de reprendre le calendrier des quarts prévu initialement moyennant un préavis écrit de 30 jours à l'AFPC indiquant les motifs de ce changement.

Employés non préposés à l'exploitation

30.10

- (a) La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 ½), à l'exclusion des périodes de repas, et comprend cinq (5) jours de sept heures et demie (7 ½) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est établie de manière à se situer au cours d'une période de onze (11) heures comprises entre 7 h et 18 h, et au Siège social de NAV CANADA, la journée de travail doit être d'une durée de douze (12) heures située entre 7 h et 19 h, à moins d'une entente contraire intervenue en consultation entre l'AFPC et NAV CANADA.
- (b) Sous réserve des nécessités du service établies de temps à autre par NAV CANADA, l'employé a le droit de choisir et de demander un horaire de travail flexible entre 7 h et 18 h ou s'il travaille au Siège social de NAV CANADA, entre 7 h et 19 h.
- (c)
 - (i) Nonobstant les dispositions du présent article, si l'employé le demande et que NAV CANADA l'autorise, l'employé peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires selon un autre horaire que cinq (5) jours complets, pourvu qu'il travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine et sept heures et demie (7 ½) par jour au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils. Aux fins de la présente clause, la consignation de la présence sera établie par entente mutuelle entre l'employé et NAV CANADA.
 - (ii) Le temps libre résultant de l'application de l'alinéa (c) (i) ci-dessus n'est pas considéré comme un jour de repos aux fins de la rémunération des heures supplémentaires.

- (iii) Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, la mise en œuvre d'heures de travail modifiées ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiement additionnel attribuables uniquement à ces modifications et n'est pas réputée empêcher NAV CANADA de prévoir à l'horaire des heures de travail autorisées par la présente convention.

30.11

- (a) Aux fins de la clause 30.10 (c) ci-dessus, toutes les dispositions de la convention collective mentionnant des jours doivent être converties en heures à raison de sept heures et demie (7 ½) par jour et d'une semaine de trente-sept heures et demie (37 ½).
- (b) Nonobstant ce qui précède, un « jour » n'est pas converti en heures aux fins des clauses 28.01 – Congé de mariage ou d'union matrimoniale payé et 28.02 – Congé de deuil payé.

30.12 Les heures de travail d'une journée qui sont prévues à l'horaire de travail peuvent être supérieures ou inférieures aux heures de travail régulières; les heures auxquelles la journée débute et finit, les pauses repas et les pauses détente doivent être fixées conformément aux nécessités du service déterminées par NAV CANADA, et les heures de travail journalières doivent être consécutives.

Lorsqu'un employé change ses heures variables ou ne travaille plus selon un horaire variable, tous les ajustements appropriés seront faits.

La demande présentée par un employé de modifier ses heures de travail conformément au présent article doit être raisonnablement prise en considération.

30.13

- (a) Les heures de travail normales autres que celle prévues à la clause 30.10 qui existaient au moment de la signature de la présente convention demeurent en vigueur sauf si elles sont modifiées de la manière prévue à l'alinéa (b).
- (b) S'il est nécessaire de modifier les heures de travail normales, y compris celles mentionnées à l'alinéa (a) ci-dessus, en raison des nécessités du service, NAV CANADA doit, sauf s'il s'agit de circonstances imprévues, donner à l'AFPC les raisons motivant cette modification et consulter cette dernière avant de la mettre en œuvre.

30.14* Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant un nombre d'heures minimal ou maximal à un employé. Cette clause ne doit pas être utilisée pour réduire les heures de travail d'un employé.

30.15 Les périodes de repas sont normalement accordées vers le milieu de la journée de travail.

30.16 NAV CANADA accordera deux (2) pauses repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, une avant la période de repas et l'autre après.

30.17 Les employés sont informés par écrit, quinze (15) jours à l'avance, des changements apportés à leurs heures de travail. Tout changement des heures mises

à l'horaire doit être communiqué par avis écrit aux employés concernés. La présente clause ne doit pas être utilisée pour réduire les heures de travail de l'employé.

30.18* Heures moyennes de travail des employés des groupes Construction et services aux aménagements et Opérations aériennes.

Nonobstant les heures prévues aux termes de la clause 30.10 de la présente convention collective, l'AFPC et NAV CANADA s'entendent pour que la période servant au calcul de la moyenne des heures maximales de travail des employés du groupe Construction et services aux aménagements et du groupe Opérations aériennes, en vertu du *Code canadien du travail*, soit de douze (12) mois.

Cette période de base commence le 1^{er} avril de chaque année.

Voici une liste des postes dans chaque groupe:

Construction et services aux aménagements

Spécialiste, Construction et aménagements
Spécialiste, Projets de construction
Spécialiste, Entretien électrique
Spécialiste, Projets d'électricité
Spécialiste en électricité, Cycle de vie
Spécialiste, Maintenance des installations
Spécialiste, Planification des aménagements
Spécialiste du cycle de vie, Génie mécanique
Coordonnateur, Soutien à la gestion de projets
Surveillant d'équipe, Entretien électrique
Surveillant d'équipe, Entretien des aménagements

Opérations aériennes

Coordonnateur de l'entretien des aéronefs
Technicien d'entretien d'aéronefs
Spécialiste, Assurance de la qualité pour l'entretien des aéronefs
Adjoint, Dossiers techniques des aéronefs
Chef, Opérations commerciales
Répartiteur en chef
Répartiteur des opérations aériennes

30.19* Heures de travail des employés des groupes Construction et services aux aménagements et Opérations aériennes

Les employés des groupes Construction et services aux aménagements et Opérations aériennes peuvent demander à effectuer leurs heures normales de travail au cours d'une période de onze (11) heures entre 7 h et 18 h, sauf dans le cas d'une entente contraire intervenue à la suite de consultations entre l'AFPC et

NAV CANADA. Afin de prévoir les périodes de repos en fonction des besoins de chacun, les employés peuvent demander de faire des heures de travail non consécutives. En outre, il est entendu que les employés ne seront pas rémunérés au taux des heures supplémentaires tant qu'ils n'auront pas travaillé sept heures et demie (7 ½) au cours de la période de onze (11) heures entre 7 h et 18 h. Lorsqu'ils se consacrent aux activités prévues, les employés peuvent demander de travailler à distance, aux heures de travail prévues à leur horaire, et les demandes faites en ce sens ne seront pas refusées sans motif valable.

Voici une liste des postes dans chaque groupe:

Construction et services aux aménagements

Spécialiste, Construction et aménagements
Spécialiste, Projets de construction
Spécialiste, Entretien électrique
Spécialiste, Projets d'électricité
Spécialiste en électricité, Cycle de vie
Spécialiste, Maintenance des installations
Spécialiste, Planification des aménagements
Spécialiste du cycle de vie, Génie mécanique
Coordonnateur, Soutien à la gestion de projets
Surveillant d'équipe, Entretien électrique
Surveillant d'équipe, Entretien des aménagements

Opérations aériennes

Coordonnateur de l'entretien des aéronefs
Technicien d'entretien d'aéronefs
Spécialiste, Assurance de la qualité pour l'entretien des aéronefs
Adjoint, Dossiers techniques des aéronefs
Chef, Opérations commerciales
Répartiteur en chef
Répartiteur des opérations aériennes

ARTICLE 31

TÉLÉTRAVAIL

- 31.01 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.
- 31.02 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.
- 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.
- 31.07 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.
- 31.08 À titre exceptionnel et lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé peut être autorisé à travailler, selon les besoins du moment, dans un autre endroit qu'un lieu de travail officiel 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.

32.02 Rémunération des heures supplémentaires

Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- (a) taux et demi (1 ½), sous réserve de l'alinéa 32.02(b).
- (b)
 - (i) L'employé qui effectue des heures supplémentaires pendant une période égale à son quart ou à son jour habituel de travail et qui continue de travailler après cette période est payé à taux double pour toutes les heures de travail effectuées au-delà de la période susmentionnée.
 - (ii) L'employé qui a travaillé un quart complet d'heures supplémentaires pendant son premier jour de repos et qui est tenu de travailler pendant son deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est payé à taux double pour toutes les heures de travail effectuées le jour en question. L'expression « deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos consécutifs ou accolés.

32.03 Indemnité de repas (heures supplémentaires)

- (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire et qui n'a pas été informé de la nécessité de faire des heures supplémentaires avant la fin de sa dernière période de travail prévue à l'horaire, bénéficie du remboursement d'un (1) repas au taux approprié indiqué pour un déjeuner dans le Programme de voyages d'affaires de NAV CANADA.
- (b) L'employé qui effectue des heures supplémentaires se prolongeant quatre (4) heures ou plus au-delà de la période prévue à l'alinéa (a) ci-dessus bénéficie du remboursement d'un (1) repas supplémentaire au taux approprié indiqué pour un déjeuner dans le Programme de voyages

d'affaires de NAV CANADA, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Les exigences alimentaires de l'employé doivent être prises en compte lorsque les repas lui sont offerts gratuitement.

- (c) Une période de temps payée raisonnable, que fixe NAV CANADA, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas conformément aux alinéas 32.03(a) et (b) ci-dessus, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.
- (d) Cette disposition ne s'applique pas à l'employé en déplacement qui a le droit de demander le remboursement des frais d'hébergement et de repas.

32.04 Attribution équitable des heures supplémentaires aux employés préposés à l'exploitation

L'attribution équitable des heures supplémentaires signifie que, après l'établissement et l'affichage d'une liste appropriée, mise à jour quotidiennement, les heures supplémentaires sont offertes à l'employé disponible dont le nom figure sur la liste applicable et ayant eu le moins d'occasions d'effectuer des heures supplémentaires jusqu'à ce qu'un nombre suffisant d'employés aient été assignés pour répondre aux besoins.

Aux fins de l'établissement du nombre d'heures supplémentaires d'un employé figurant sur la liste, les heures supplémentaires offertes à l'employé, mais qui n'ont pas été effectuées par l'employé, doivent être comptées. Les heures supplémentaires sont réputées avoir été offertes aux employés admissibles qui n'ont pu être joints.

L'employé qui est absent ou non disponible pour effectuer des heures supplémentaires au lieu de travail pour une période prolongée de plus de trente (30) jours bénéficie, au moment où il retourne au travail ou au moment où il redevient disponible, d'un crédit correspondant au nombre d'heures moyen porté au crédit des autres employés alors inscrits sur la liste.

L'employé qui devient admissible au lieu de travail à effectuer des heures supplémentaires est inscrit sur la liste et bénéficie d'un crédit correspondant au nombre d'heures moyen porté au crédit des autres employés alors inscrits sur la liste.

Les iniquités manifestes dans l'attribution des heures supplémentaires sont corrigées en donnant priorité dans l'attribution des heures supplémentaires aux employés touchés.

- 32.05 (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 douze (12) mois, 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.
- 32.06*** Lorsqu'un employé effectue une période de travail supplémentaire entre minuit et son prochain jour de travail prévu, il a droit à huit (8) heures de repos avant de devoir se présenter au travail à nouveau. Si, aux fins de l'application de la présente clause, l'employé travaille moins que ses heures de travail prévues, il touche néanmoins son taux de rémunération journalier normal et est réputé avoir travaillé ses heures de travail normales aux fins de l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

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 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 de trois dollars soixante-quinze (3,75 \$) l'heure pour les heures de travail effectuées entre minuit et 8 heures.

33.02* Prime de fin de semaine

- (a) L'employé recevra une prime supplémentaire 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.
- (b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux normal, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 34 *

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

34.01* Lorsque, en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, les employés peuvent prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail et avant la pause repas.

ARTICLE 35 *

TEMPS DE DÉPLACEMENT

35.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

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 35.03 et 35.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

35.03 Aux fins de la clause 35.02, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.

Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

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.
- 35.05 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.
- 35.06 Lorsqu'un employé est tenu de travailler ailleurs qu'à son lieu normal de travail et que sa situation est telle qu'il n'a pas le droit de réclamer le remboursement de ses dépenses d'hébergement et de repas, NAV CANADA lui fournit le transport ou lui accorde une indemnité de millage à l'égard de la distance entre son lieu habituel de travail et l'autre ou les autres lieux de travail.

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 (½) de congé compensatoire 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 pour chaque séjour d'une nuit.

Si le congé compensatoire ne peut être utilisé avant la fin de la période de référence pour congé annuel, 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.

35.08* **Bagages***

Les parties s'entendent pour fournir des bagages aux employés appelés à voyager fréquemment pour le compte de NAV CANADA. Aux fins de l'application des dispositions de la présente convention collective, la notion de « voyager fréquemment » s'entend de 25 nuits ou plus passées en déplacement au cours d'une année. Les employés de cette catégorie sont autorisés à présenter une demande d'indemnité pour les bagages (et le remplacement des bagages lorsque jugé nécessaire par le gestionnaire de l'employé en raison d'une usure excessive, d'un vol ou de dommages) jusqu'à concurrence de 150,00 \$.

35.09 * Conditions de travail dans les endroits isolés ou éloignés*

- (a) Dans la mesure du possible, et compte tenu de l'immeuble et de l'espace disponibles, la Société, lorsque d'autres aménagements ne sont pas disponibles, fournit des locaux appropriés aux employés pour prendre ou préparer leurs repas et, lorsque cela est nécessaire, fournit aux employés des locaux pour leur permettre d'y placer leurs vêtements, leurs outils et leurs manuels.
- (b) La Société doit veiller à ce que de l'eau et une bouilloire (ou un appareil équivalent) soient mises à la disposition des spécialistes qui travaillent dans des chantiers normaux où de tels avantages ne sont pas actuellement disponibles.
- (c) Il est admis qu'en certains lieux de travail isolés et éloignés, diverses conditions peuvent rendre toute sortie si difficile qu'un employé se voit dans l'impossibilité de quitter le chantier à la fin de son travail. De tels chantiers de travail sont souvent pourvus de provisions alimentaires d'urgence, et il est possible de prendre des dispositions pour permettre à l'employé d'y passer la nuit. Ces lieux de travail comprennent notamment certains radiophares omnidirectionnels VHF situés au sommet des montagnes, certains radars et certains endroits éloignés dans les régions arctiques.
- (d) Si, par suite de conditions qui échappent au contrôle de l'employé, ce dernier doit demeurer au chantier où il travaille, il bénéficie d'un congé compensatoire équivalant à la période durant laquelle il est forcé de rester à cet endroit, de façon non productive, au-delà de ses heures normales de travail. Lorsque des tâches précises sont autorisées, les conditions normales du travail supplémentaire doivent être en vigueur durant la période correspondante. Des exemples d'endroits reconnus comme répondant à ces exigences sont le radiophare omnidirectionnel VHF de Whitehorse et ceux d'Enderby, de Lansdowne et d'Attawapiskat.
- (e) Tous les efforts raisonnables seront déployés pour accorder à l'employé un congé compensatoire à un moment qui convient à l'employé et à la Société, mais si, à la fin d'une année de congé annuel, l'employé a droit à un congé compensatoire dont il n'a pas encore bénéficié, ce dernier est réglé par l'Entreprise au moyen d'un paiement versé à l'employé à raison de son taux horaire normal.

35.10* Déplacements à court préavis – Construction et services aux aménagements*

Dans le cas des déplacements à préavis de moins de quarante-huit (48) heures comportant un séjour d'une nuit ou plus, un congé compensateur sera accordé. Tous les efforts raisonnables seront déployés pour permettre à l'employé de prendre un tel congé avant la fin de l'année de congé (31 mars) de chaque année. Si, avant le 31 mars, ce congé compensateur spécial n'a pas été utilisé, il sera reporté à l'année suivante.

ARTICLE 36

DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

DISPONIBILITÉ

- 36.01 Lorsque NAV CANADA exige qu'un employé soit disponible après les heures de travail, cet employé a droit à une indemnité de disponibilité correspondant à une heure de salaire au taux horaire normal pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.
- 36.02 L'employé désigné par une lettre ou une liste pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail rapidement. Lorsque NAV CANADA désigne des employés pour des périodes de disponibilité, elle s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- 36.03 Aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- 36.04 L'employé en disponibilité qui est tenu de se présenter à un lieu de travail de NAV CANADA touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants :
- (a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées,
- ou
- (b) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.
- 36.05 L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail, mais qui n'est pas tenu de se présenter à un lieu de travail de NAV CANADA pour effectuer le travail demandé, sera rémunéré au taux horaire normal majoré de moitié (1 ½). Lorsque l'appel téléphonique ou le travail dure plus d'une heure, l'employé reçoit la rémunération attribuée en vertu de la clause 36.04.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 36.06 Lorsque, pendant un jour 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 revient à un lieu de travail de NAV CANADA, il a droit au plus élevé des deux montants suivants :

- (a) l'équivalent de trois (3) heures de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail;

ou

- (b) un paiement au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.
- (c) Le paiement minimum mentionné à la clause 36.06(a) ou 36.06(b) ci-dessus ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Les employés à temps partiel recevront un paiement minimum équivalent à quatre (4) heures de rémunération calculées au taux horaire normal.

36.07 L'employé qui est rappelé au travail, mais qui n'est pas tenu de se présenter à un lieu de travail de NAV CANADA pour effectuer le travail demandé, sera rémunéré au taux horaire normal majoré de moitié (1 ½). Lorsque l'appel téléphonique ou le travail à la maison dure plus d'une heure, l'employé reçoit la rémunération attribuée en vertu de la clause 36.06.

36.08 Sauf dans les cas où l'employé est tenu par NAV CANADA d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non-cumul des paiements

36.09 Les paiements prévus en vertu de l'article 32 – Heures supplémentaires, de l'article 24 – Jours fériés ainsi que des clauses 36.04, 36.05, 36.06 et 36.07 ci-dessus ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 37

DROITS D'INSCRIPTION OU DE LICENCE

- 37.01 NAV CANADA rembourse l'employé des frais d'inscription ou de licence qu'il doit payer à une organisation, à un gouvernement ou à un organisme gouvernemental lorsque NAV CANADA juge que cette inscription ou cette licence est exigée pour permettre à l'employé de continuer à exercer les fonctions se rattachant à son poste, ce qui n'inclut pas le remboursement des frais liés à l'obtention ou au renouvellement d'un permis d'utilisation de véhicules automobiles.
- 37.02 Les cotisations syndicales mentionnées à l'article 5 (Précompte des cotisations) de la présente convention sont expressément exclues des frais remboursables aux termes du présent article.

ARTICLE 38

INDEMNITÉ DE DÉPART

38.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 38.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

(a) **Mise à pied**

(i) Dans le cas d'une première mise à pied, l'employé bénéficie, à l'expiration de la période de rappel de dix-huit (18) mois, d'une indemnité de départ équivalant à deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète de service continu et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète additionnelle de service continu chez NAV CANADA depuis le 1^{er} novembre 1996, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-neuf (29) semaines de rémunération.

(ii) Dans le cas d'une deuxième mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, l'employé bénéficie, à l'expiration de la période de rappel de dix-huit (18) mois, d'une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu chez NAV CANADA depuis le 1^{er} novembre 1996, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-neuf (29) semaines de rémunération.

(b) **Décès**

En plus de tous les autres bénéfices payables, une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération seront payées à la succession de l'employé à son décès.

38.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de départ de la fonction publique ou de NAV CANADA. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à la clause 38.01.

38.03 Tout paiement versé aux termes du programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA est réputé comprendre toute indemnité de départ à laquelle l'employé peut avoir droit en vertu du présent article.

ARTICLE 39

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

39.01 L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire de travail normal est inférieur à trente-sept heures et demie (37 ½) et supérieur à douze heures et demie (12 ½) par semaine.

Généralités

39.02 La période de probation des employés à temps partiel est de mille neuf cent cinquante-six virgule six (1 956,6) heures travaillées à compter de la dernière date d'embauchage de l'employé.

39.03 Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

39.04 Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération normal pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre normal d'heures de travail journalières ou hebdomadaires prescrit pour les employés à temps plein.

39.05 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé, au cours d'une semaine, cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prescrit par la présente convention.

39.06 Les congés ne peuvent être accordés

(i) que pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

(ii) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la convention.

Jours fériés

39.07 L'employé à temps partiel est rémunéré pour les jours fériés

un montant qui correspond à la moyenne quotidienne de la rémunération gagnée au cours de la période de trente (30) jours précédant le jour férié.

39.08 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein à la clause 24.01 de la convention, il est rémunéré conformément à l'article 24 de la présente convention.

39.09 L'employé à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein à la clause 24.01 de la convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément

à la clause 39.08, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

- 39.10 L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein, tel qu'il est prescrit par la présente convention, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.
- 39.11 Sous réserve de la clause 39.10, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux des heures supplémentaires prescrit par la convention.

Rappel au travail

- 39.12 Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions de la clause 36.06 et qu'il a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux normal.

Indemnité de rentrée au travail

- 39.13 Sous réserve des dispositions de la clause 39.04, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à l'indemnité de rentrée au travail de la convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux normal.

Congé de deuil

- 39.14 Nonobstant la clause 39.03, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à la clause 28.02 – Congé de deuil payé.

Congés annuels

- 39.15 L'employé à temps partiel a droit à des congés annuels, dans la même proportion qui existe entre ses heures de travail mensuelles normales et les heures de travail mensuelles normales d'un employé à temps plein.
- 39.16 L'employé qui, au cours d'un mois donné, travaille en partie à temps plein et en partie à temps partiel ne doit pas accumuler plus de crédits que ceux auxquels un employé à temps plein a droit.
- 39.17 Nonobstant les dispositions de l'article 38 (Indemnité de départ) de la convention, lorsque la période de service continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période de service continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de

rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au niveau de classification approprié afin de calculer l'indemnité de départ.

Restriction concernant un emploi à l'extérieur

39.18 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par NAV CANADA comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne sont pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour NAV CANADA.

ARTICLE 40 *

ANCIENNETÉ

40.01 L'ancienneté est définie comme suit :

- (a) Le service continu d'un employé des unités de négociation représentées par l'AFPC au sein de NAV CANADA.
- (b) Dans le cas d'un employé « désigné », le service continu de cet employé des unités de négociation représentés par l'AFPC au sein de NAV CANADA auquel s'ajoute son service continu comme fonctionnaire, selon la définition donnée à ce terme dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. ch. P-35, a. 1), au 1^{er} novembre 1996. Il est entendu que l'ancienneté des employés « désignés » mentionnés ci-dessus comprend leur service continu au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie 1, Annexe I de ladite Loi avant le 1^{er} novembre 1996.

40.02 L'employé n'accumule pas d'ancienneté durant sa période de probation. Une fois que l'employé a complété avec succès sa période de probation, son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

- 40.03 (a) Les listes d'ancienneté sont mises à jour deux fois par année, puis affichées à tous les emplacements de travail; une copie de ces listes est également remise à l'AFPC.
- (b) Les listes d'ancienneté doivent indiquer les renseignements suivants :
- (i) le nom de l'employé;
 - (ii) la date d'ancienneté;
 - (iii) le lieu de travail;
 - (iv) le titre du poste;
 - (v) le niveau de classification.

40.04 Si, dans une situation donnée, il faut appliquer l'ancienneté et que deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté, l'ordre d'ancienneté est établi par tirage au sort. Ce tirage est effectué par un nombre égal de représentants de NAV CANADA et de l'AFPC et, dans la mesure du possible, en présence des employés visés.

40.05* L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence due à un accident ou à une maladie professionnelle ou non professionnelle, ainsi que pendant toute mise à pied jusqu'à l'expiration du droit de rappel, tout congé payé prévu dans la présente convention collective, tout congé parental ou de maternité, tout congé de soignant, tout congé en cas de maladie grave, tout congé lié au décès ou à la disparition d'un ou de plusieurs enfants, et tout congé pour fonctions de délégué syndica l élu conformément à la clause 13.12. Tout autre congé autorisé non

payé permet à l'employé de continuer d'accumuler de l'ancienneté seulement pendant une période maximale de douze (12) mois.

40.06* L'employé est déchu de son ancienneté et son emploi prend fin s'il :

- (a)* est congédié pour une cause juste et n'est pas réintégré à l'issue d'une entente entre les parties ou d'une sentence arbitrale;
- (b) prend sa retraite;
- (c) démissionne volontairement;
- (d) est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois;
- (e) ne se représente pas au travail sans motif valable, après un congé autorisé, dans une période de cinq (5) quarts de travail consécutifs suivant l'expiration de ce congé.

40.07 (a) L'employé nommé de façon permanente dans un poste de l'Employeur qui n'appartient pas aux unités de négociation représentées par l'AFPC conserve l'ancienneté déjà accumulée, tout en cessant d'en accumuler d'autre, pendant une période maximale de douze (12) mois à compter de la date de nomination en dehors des unités de négociation de l'AFPC.

- (b) L'employé nommé de façon temporaire ou en affectation intérimaire dans un poste de l'Employeur qui n'appartient pas aux unités de négociation représentées par l'AFPC conserve son ancienneté et continue d'en accumuler pendant une période maximale de cent quatre-vingts (180) jours et conserve cette ancienneté pendant une période maximale de un (1) an à compter de la date de nomination ou d'affectation en dehors des unités de négociation de l'AFPC.

40.08 L'employé à temps plein dont l'emploi est supprimé durant son emploi à l'intérieur des unités de négociation représentées par l'AFPC et qui est subséquemment réengagé à l'intérieur des unités de négociation de l'AFPC après cent vingt (120) jours sera crédité de l'ancienneté antérieurement accumulée dans les unités de négociation de l'AFPC une fois qu'il aura accumulé trois (3) années consécutives à l'intérieur des unités de négociation de l'AFPC.

ARTICLE 41 *

DOTATION

41.01 Principes

L'objectif du présent article consiste à établir des procédures de dotation permettant de répondre aux besoins de NAV CANADA et de fournir des occasions d'emploi et d'avancement aux membres de l'unité de négociation.

41.02 Ordre de dotation

- (a) Placement prioritaire en application de la clause 41.03
- (b) Mutation en application de la clause 41.04
- (c) Concours en application de la clause 41.05

41.03 Placement prioritaire

Avant de pourvoir un poste vacant conformément aux dispositions du présent article énoncées ci-après, NAV CANADA doit affecter un employé qualifié qui occupait auparavant un poste de même niveau ou de niveau supérieur au lieu de travail où survient le poste vacant, conformément à l'ordre de priorité suivant :

- (a) Les employés qui ont reçu un avis de mise à pied (statut excédentaire) conformément à l'article 45, Sécurité d'emploi.
- (b) Les employés qui ont été mis à pied et conservent un droit de rappel conformément à l'article 45, Sécurité d'emploi.
- (c) Les employés qui reviennent d'un congé autorisé de plus de douze (12) mois.
- (d) L'employé dont le nom figure sur la liste de priorité pendant plus de douze (12) mois voit son nom retiré de la liste et son emploi prendre fin.

S'il y a plus d'un employé qualifié au même niveau de priorité, l'affectation est offerte d'abord à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

Lorsqu'elle établit les qualifications nécessaires pour occuper un poste donné, NAV CANADA doit tenir compte des besoins de familiarisation qui y sont liés.

41.04 Mutation

Si aucun employé qualifié n'est trouvé aux termes de la clause 41.03 ci-dessus, NAV CANADA peut, à sa discrétion, pourvoir un poste vacant par voie de mutation, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) L'employé muté occupe un poste de même niveau que le poste vacant;
- (b) Aucun employé ne peut être muté unilatéralement si la mutation entraîne une réinstallation aux termes des programmes de voyages d'affaires et de réinstallation de NAV CANADA.

41.05 **Concours**

Si aucune affectation n'a été faite conformément aux clauses 41.03 et 41.04, NAV CANADA affiche le poste vacant pendant au moins quatorze (14) jours.

41.06 **Zone de sélection**

Avant d'afficher le poste vacant, conformément à la clause 41.05, NAV CANADA détermine la zone de sélection, c'est-à-dire locale, régionale, interrégionale ou nationale, puis elle avise l'AFPC de son choix. Sur demande de l'AFPC faite dans les quatre (4) jours suivant cet avis, l'AFPC et NAV CANADA discutent du choix de la zone de sélection pour l'affichage.

41.07* **Contenu de l'avis**

L'avis de poste vacant doit comprendre les renseignements suivants :

- (a) le titre du poste, le niveau de classification et le lieu de travail;
- (b) la zone de sélection;
- (c) l'échelle de salaires;
- (d)* un résumé des fonctions du poste et une note indiquant que l'énoncé des fonctions est disponible sur demande;
- (e) les conditions de travail particulières, comme le travail par quart ou les déplacements requis;
- (f) les qualifications essentielles, y compris l'exigence d'une autorisation de sécurité et les exigences linguistiques;
- (g) la date de clôture du concours;
- (h) le nom, l'adresse, le courriel et le numéro de téléphone du représentant de NAV CANADA à qui la candidature doit être acheminée;
- (i) l'établissement d'une liste d'admissibilité, s'il y a lieu; et,
- (j) l'énoncé des qualifications.

41.08 **Énoncé des qualifications**

NAV CANADA doit établir un énoncé des qualifications à l'égard de chaque poste à pourvoir. Les qualifications indiquées doivent être pertinentes au poste. L'employé peut se procurer sur demande un énoncé à jour des fonctions du poste.

41.09 **Présentation des demandes de candidature**

Pour postuler le poste affiché, les employés intéressés doivent transmettre leur candidature à NAV CANADA conformément à l'avis de poste vacant au plus tard à la date de clôture de la période d'affichage.

41.10 **Employés admissibles**

Aux fins de l'application du présent article, le terme candidat peut s'entendre d'un employé qualifié provenant d'un autre groupe professionnel visé par la présente convention ou d'un employé d'une autre unité de négociation dont le poste actuel est de niveau inférieur ou équivalent à celui du poste vacant affiché. Dans le deuxième cas, la candidature de l'employé, même s'il possède les qualifications

requis, ne sera pas considérée pour le poste s'il y a des candidats qualifiés provenant de l'unité de négociation.

41.11* Processus de sélection

- (a) Les employés qui ne satisfont pas aux exigences de base indiquées dans l'énoncé des qualifications se rapportant au poste à pourvoir sont éliminés à la présélection et en sont avisés.
- (b) L'évaluation de l'employé ne doit pas être prise en compte dans le cadre du processus de dotation.
- (c) Les candidats retenus à la présélection sont soumis à divers modes d'évaluation comme des tests, des entrevues et/ou d'autres moyens raisonnables. Les entrevues peuvent être réalisées en personne, par téléconférence ou par d'autres moyens adéquats.
- (d) Le candidat qualifié qui satisfait le mieux aux exigences du poste est choisi. Lorsque deux (2) candidats qualifiés ou plus sont relativement égaux, celui qui a le plus d'ancienneté est choisi.

41.12 Listes d'admissibilité

- (a) On entend par liste d'admissibilité les listes de candidats qualifiés établies à la suite d'un concours organisé pour combler des besoins immédiats ou prévus à des postes semblables ou identiques à ceux relativement auxquels les listes ont été établies. Ces listes sont valides pour une période d'au plus douze (12) mois à compter de la date à laquelle elles sont établies.
- (b) Lorsqu'une liste d'admissibilité est utilisée, l'employé choisi peut refuser l'affectation sans compromettre son rang sur la liste.

41.13 Avis au candidat retenu

Le candidat choisi est avisé de la date de son affectation au nouveau poste. La date d'affectation peut varier selon les nécessités du service, dont la disponibilité de remplaçants qualifiés.

41.14 Voyages d'affaires et réinstallation

Les employés choisis qui sont affectés à un poste dans un nouveau lieu de travail ont droit au remboursement des frais de déplacement et de réinstallation prévus dans le Programme de voyages d'affaires et le Programme de réinstallation de NAV CANADA.

41.15* Période de familiarisation

- (a)* À la suite d'une affectation, l'employé se voit accorder une période de familiarisation d'au plus quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés, pendant laquelle il peut reprendre son ancien poste ou y être retourné par NAV CANADA.
- (b)* Pendant la période de familiarisation de quarante-cinq (45), si le poste nécessite une réinstallation visée par le Programme de voyages d'affaires et le Programme de réinstallation de NAV CANADA, l'employé est réputé en voyage selon les conditions des programmes. Aucuns frais de réinstallation

ne sont payés pendant cette période, sauf entente entre les parties. Dans ce dernier cas, le droit de rétablissement dans l'ancien poste s'éteint.

41.16* Rencontre post-sélection

- (a) L'employé qui a participé au processus de sélection peut, sur demande, obtenir une rencontre post-sélection. Si l'employé souhaite qu'un représentant syndical de l'AFPC-UCET assiste à la rencontre, il sera fait droit à sa demande. Lors de cette rencontre, NAV CANADA fournit tous les renseignements relatifs à l'évaluation de la candidature de l'employé.
- (b)* À la demande d'un représentant syndical de l'AFPC-UCET, NAV CANADA convient de rencontrer le vice-président régional de l'UCET approprié, au plus tard 15 jours après que les résultats du concours auront été communiqués aux employés, sauf entente contraire, où un représentant des ressources humaines fournira toute information pertinente concernant la candidature de la personne retenue.

* Cette communication sera envoyée à l'adresse courriel professionnelle de l'employé, ou, s'il en fait la demande par écrit, à son adresse courriel personnelle.

41.17* Postes non assujettis à la procédure de dotation

- (a) NAV CANADA, à sa discrétion, peut affecter des employés à des postes qui sont vacants temporairement, habituellement pour une durée de moins de douze (12) mois. Sont réputées temporaires les vacances occasionnées par des affectations temporaires, des congés annuels, des absences dues à des accidents ou à des maladies dont on prévoit qu'elles seront d'une durée de moins de douze (12) mois ou des congés de moins de douze (12) mois. Les parties peuvent se rencontrer à l'échelle locale pour élaborer des procédures sur la façon de combler ces vacances.
- (b)* Les postes mentionnés à la clause 41.17 et les postes temporaires requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être pourvus par des employés réguliers ou temporaires, à la discrétion de NAV CANADA.
- (c)* Avant d'affecter un employé nommé pour une période déterminée ou un employé temporaire à un poste temporairement vacant, NAV CANADA doit communiquer au président de la section locale le titre du poste ou le nom du projet auquel sera affecté l'employé, ainsi que la durée prévue de l'affectation.

NAV CANADA peut avoir recours à la déclaration d'intérêt pour pourvoir les postes temporairement vacants, conformément à la clause 41.18.

41.18* Déclaration d'intérêt

- (a) Les postes temporairement vacants qui peuvent être pourvus en application de la clause 41.17 peuvent être annoncés et offerts au moyen d'une déclaration d'intérêt. Dans un tel cas, NAV CANADA informera les

employés du poste temporaire ou temporairement vacant, et une copie sera envoyée au président de la section locale.

- (b) L'employé intéressé présentera sa déclaration d'intérêt au responsable dont le nom figure sur l'avis de poste et devra y joindre un curriculum vitae détaillé ou un répertoire des compétences. Le gestionnaire doit prendre en considération les déclarations d'intérêt des employés qui correspondent aux exigences du poste à pourvoir.
- (c) Les employés peuvent également présenter une déclaration d'intérêt pour des postes non sollicités en informant le gestionnaire du poste ou du secteur organisationnel qu'ils s'intéressent au poste à des fins de perfectionnement. Les possibilités de perfectionnement peuvent comprendre des affectations à court terme, le jumelage d'emploi, les affectations intérimaires et les occasions de formation opérationnelle.

41.19 Affectation temporaire d'un employé régulier

L'employé régulier qui accepte une affectation temporaire a le droit de reprendre son ancien poste à la fin de cette affectation temporaire. S'il survient pendant l'affectation temporaire une réduction de main-d'œuvre touchant le poste de l'employé, ce dernier sera soumis, au moment où il devrait reprendre son poste, aux dispositions de l'article 45, Sécurité d'emploi.

41.20* Congés autorisés

- (a) L'employé en congé autorisé pour moins de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, et l'employé en congé pendant plus de douze (12) mois dont l'emploi est protégé en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, est, à son retour au travail, affecté à son ancien poste. S'il survient, pendant ce congé, une réduction de main-d'œuvre touchant le poste de l'employé, ce dernier sera soumis, au moment où il devrait reprendre son poste, aux dispositions de l'article 45, Sécurité d'emploi.
- (b) Si l'employé a été absent pendant deux (2) congés consécutifs ou plus et qu'il retourne au travail, le présent paragraphe ne s'applique que si, au total, la durée des congés accumulés est inférieure à douze (12) mois, à l'exception des employés en congé dont l'emploi est protégé en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*.
- (c) L'employé en congé autorisé pour plus de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, à l'exception des employés en congé dont l'emploi est protégé en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, est, à la fin du congé, inscrit sur la liste de priorité en conformité avec l'alinéa 41.03 (c).

41.21 Changement de lieu de travail

Si NAV CANADA transfère un poste d'un lieu de travail à un autre et que l'employé qui l'occupe doit être muté à ce nouveau lieu de travail, NAV CANADA donnera à l'employé un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours et consultera l'AFPC pour expliquer les motifs du transfert.

41.22 Période de probation

- (a) Les nouveaux employés sont en probation pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de leur embauche. Chaque employé n'a qu'une (1) seule période de probation.
- (b) Nonobstant l'alinéa (a) ci-dessus, l'employé qui est embauché sous réserve de l'exigence qu'il acquière une deuxième langue officielle pendant son emploi est réputé en probation jusqu'à ce qu'il ait rempli cette exigence. Le cas échéant, NAV CANADA peut prolonger la période de probation pendant une période équivalente au temps de travail régulier accumulé que l'employé passe en formation linguistique.
- (c) Les périodes d'absence du travail, quelle qu'en soit la raison, dépassant trente (30) jours, ne sont pas décomptées dans la période de probation de douze (12) mois.
- (d) NAV CANADA peut renvoyer un employé à tout moment pendant sa période de probation. NAV CANADA doit exercer ce pouvoir discrétionnaire de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire.

41.23* Modification du statut d'emploi – employés temporaires

Les employés embauchés pour une durée temporaire deviennent des employés réguliers après trois (3) ans de service continu. NAV CANADA fournira un rapport trimestriel sur l'utilisation particulière d'employés temporaires dans chaque endroit au bureau à la section locale pertinente et au bureau national de l'UCET. À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'UCET et NAV CANADA se consulteront concernant le recours à des employés temporaires.

41.24 Équité en matière d'emploi

L'AFPC et NAV CANADA s'engagent à respecter les principes d'équité en matière d'emploi et à se conformer aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

ARTICLE 42

FORMATION

- 42.01 NAV CANADA et l'employé discuteront les besoins de formation au moins une fois par année ainsi que les moyens et les méthodes qui sont employés pour dispenser la formation et elle offre aux employés une formation et des directives appropriées quant à l'équipement et aux procédures avant leur entrée en service ainsi que des cours de recyclage au besoin.
- 42.02 Si NAV CANADA constate que le changement technologique ou que le remplacement de systèmes entraînera des conséquences pour les employés, dans le cadre de la consultation visant à réduire les conséquences défavorables pour ces employés, les points à prendre en considération aux fins de l'élaboration d'un plan de transition devront inclure les besoins de formation de ces employés.

En tenant compte de la nature de la formation, NAV CANADA tentera de s'assurer que la formation ait lieu pendant les heures de travail de l'employé. Les dépenses engagées par l'employé seront régies par la politique de NAV CANADA.

ARTICLE 43

EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 43.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste, ainsi qu'un organigramme décrivant l'emplacement de son poste dans l'organisation, s'il y en a un de disponible, ou dans les soixante (60) jours de la demande.

ARTICLE 44

CLASSIFICATION

44.01 Classification inférieure

Si, par suite d'une reclassification ou d'une modification le taux de rémunération d'un poste est diminué, l'employé continue de recevoir son taux de rémunération y compris les augmentations et les ajustements de salaire négociés jusqu'à ce qu'un poste au taux de rémunération au moins équivalent lui soit offert ou qu'il accepte un autre poste suite à un concours ou un processus volontaire. Si l'employé refuse un poste au taux de rémunération au moins équivalent, cette protection de rémunération cessera.

44.02 Classification supérieure

- (a) Si un poste est reclassifié ou modifié de telle façon qu'un taux de rémunération plus élevé en découle, l'employé qui occupe actuellement le poste, s'il possède les compétences nécessaires, est affecté à ce poste reclassé au niveau supérieur. Si nécessaire, une période de familiarisation peut être fournie à l'employé.
- (b) Lorsque plusieurs employés exécutent des tâches similaires, le poste reclassé doit être affiché, mais la zone de sélection est limitée au lieu de travail où se trouvent les employés touchés.

44.03 Nouveau poste

- (a) Si au cours de cette convention, et sans égard au système de classification en place, NAV CANADA crée un nouveau poste comportant de nouvelles fonctions qui n'ont pas préalablement été remplies par un membre de l'unité de négociation, NAV CANADA avisera l'AFPC et lui fournira la description des tâches et le niveau de classification proposés, ainsi que la date d'entrée en vigueur du poste et son emplacement proposés.
- (b) Si l'AFPC et NAV CANADA sont en désaccord avec la classification et le taux de rémunération proposés, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un grief en conformité avec l'article 16 de cette convention.

ARTICLE 45

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 45.01 NAV CANADA prévient l'AFPC 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.
- 45.02 Une consultation sérieuse doit s'ouvrir entre l'AFPC et NAV CANADA :
- (a) à la suite de l'avis donné à l'AFPC et avant la remise de toute lettre de vulnérabilité à quelque employé que ce soit;
 - (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, au moyen de l'élaboration, par NAV CANADA, d'un plan de transition des ressources humaines. Le plan des ressources humaines ainsi élaboré est fourni à l'AFPC et constitue le fondement de la consultation et de l'étude. Les points qui doivent être pris en considération comprennent notamment les suivants :
 - (i) la suppression d'employés occasionnels et engagés pour une durée déterminée ou d'employés temporaires;
 - (ii) les méthodes volontaires, dont les permutations, les mutations à des postes vacants de niveau équivalent et le recyclage;
 - (iii) la réinstallation;
 - (iv) des formules de travail de rechange, dont le partage de poste et le travail à temps partiel;
 - (v) les congés;
 - (vi) les départs volontaires dans le cadre du programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA.
- 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) 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 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 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 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.

45.08 L'employé qui accepte un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA ou qui n'est pas rappelé au travail pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de sa mise à pied, ou qui est rappelé et refuse une affectation à un poste de même niveau et au même lieu de travail, cesse d'être un employé de NAV CANADA.

45.09 Le rappel à un poste aux termes de la clause 41.04, Placement prioritaire, se fait par ordre d'ancienneté. L'employé inscrit sur la liste de rappel peut refuser un rappel au sein du même groupe professionnel, mais à un poste de niveau inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied ou à un lieu de travail différent.

45.10 En cas de mise à pied temporaire, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) Les employés d'un lieu de travail qui sont touchés sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté, à la condition que les employés de même niveau qui restent en poste au lieu de travail soient qualifiés et capables d'exécuter le travail demandé.
 - (b) Sauf en cas d'urgence, l'avis de mise à pied temporaire est d'au moins quinze (15) jours. Dans la mesure du possible, l'avis inclut une date de rappel proposée.
 - (c) L'employé mis à pied temporairement est rappelé selon son ordre d'ancienneté au poste qu'il occupait précédemment ou à un poste de même niveau au même lieu de travail, s'il est qualifié et capable d'exécuter le travail demandé.
- 45.11 L'employé mis à pied temporairement qui n'a pas été rappelé au travail après une période de six (6) mois devient admissible à un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA. Si l'employé accepte le programme, son emploi prend fin. L'employé qui n'accepte pas le programme conserve son droit de rappel et, s'il n'est pas rappelé au travail pendant la durée restante de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, il est admissible à l'indemnité de départ de NAV CANADA.
- 45.12 Sur demande écrite d'un employé visé par une mise à pied, NAV CANADA verse à l'employé, au moment de sa mise à pied, une indemnité tenant lieu de congé compensatoire payé ainsi que les crédits de congés annuels inutilisés auxquels il a droit en application de l'article 25, Congés annuels payés.
- 45.13 L'employé peut, sur demande, compenser la totalité ou une partie d'une période de mise à pied temporaire par des congés annuels payés ou des congés compensatoires, jusqu'à concurrence des crédits dont il dispose.
- 45.14 Aucun employé ne peut être déclaré excédentaire, ni être mis à pied s'il est en congé de maladie ou en congé autorisé.
- 45.15 L'employé qui figure sur la liste de rappel est déchu de son ancienneté et son emploi prend fin s'il omet, sans motif valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant l'envoi d'un avis écrit de rappel à sa dernière adresse connue.
- 45.16 Sauf stipulation contraire, les modalités, conditions et avantages prévus dans la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés mis à pied.
- 45.17 Si NAV CANADA décide de donner du travail existant à sous-contrat et qu'à la suite de cette décision des employés sont touchés, le processus de consultation prévu à la clause 45.02 s'applique.

ARTICLE 46

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 46.01 Les parties conviennent d'être régies par la définition de changement technologique prévue dans le *Code canadien du travail*.
- 46.02 Lorsque NAV CANADA se propose d'effectuer un changement technologique de nature à influencer sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés, elle est tenue d'en donner avis à l'AFPC au moins cent quatre-vingts (180) jours avant la date prévue pour le changement.
- 46.03 L'avis prévu à la clause 46.02 doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :
- (a) la nature du changement technologique;
 - (b) la date à laquelle NAV CANADA se propose de l'effectuer;
 - (c) le nombre approximatif d'employés risquant d'être touchés et leur classification;
 - (d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi de ces employés.

ARTICLE 47

MODIFICATION DE LA CONVENTION

47.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel écrit des parties.

ARTICLE 48*

DURÉE DE LA CONVENTION

48.01* La présente convention collective vient à expiration le 31 décembre 2020.

48.02* À moins d'indications contraires expresses dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

SIGNÉE À OTTAWA, ce 12^e jour de juin

2019.

NAV CANADA L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)



Elizabeth Cameron
Vice-président, Relations de travail



Pat Beck
Négociateur principal, NAV CANADA



Dustin Abbott
Membre de l'équipe de négociation



Paul Estes
Membre de l'équipe de négociation



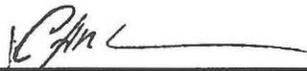
Marlene McAfee
Membre de l'équipe de négociation



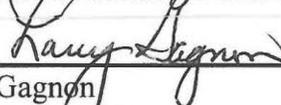
Dorinda Grant
Negotiating Team Member



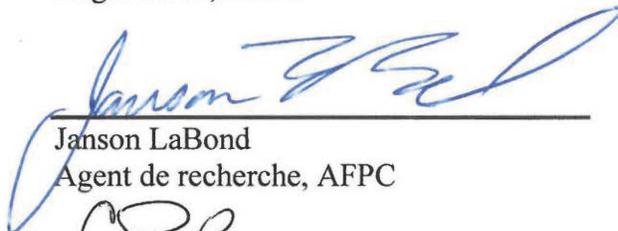
Karen Donovan-Bhoi
Negotiating Team Member



Chris Aylward
Président national de l'AFPC



Larry Gagnon
Négociateur, AFPC



Janson LaBond
Agent de recherche, AFPC



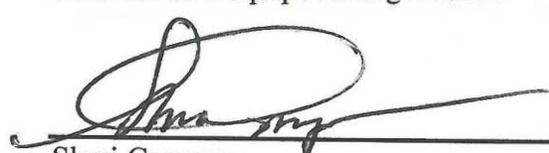
Chris Bussey
Représentant national de l'UCET



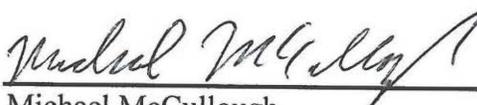
Michelle Timmerman
Membre de l'équipe de négociation



Michelle Webster
Membre de l'équipe de négociation



Sheri Campeau
Membre de l'équipe de négociation



Michael McCullough
Membre de l'équipe de négociation

LETTRE D'ENTENTE N° 1 *

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 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 : Classification (*pour référence historique seulement*)

Le rajustement de classification suivant a été appliqué le 1^{er} janvier 2014. Les augmentations de salaire décrites à l'annexe A ont été accordées à la suite de ce rajustement.

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
ATP-1	32 632 \$	34 672 \$	36 711 \$	38 751 \$	40 790 \$
ATP-2	36 310 \$	38 580 \$	40 849 \$	43 119 \$	45 388 \$
ATP-3	40 806 \$	43 357 \$	45 907 \$	48 458 \$	51 008 \$
ATP-4	46 255 \$	49 146 \$	52 037 \$	54 928 \$	57 819 \$
ATP-5	53 067 \$	56 383 \$	59 700 \$	63 017 \$	66 333 \$
ATP-6	61 376 \$	65 212 \$	69 048 \$	72 884 \$	76 720 \$
ATP-7	71 593 \$	76 067 \$	80 542 \$	85 016 \$	89 491 \$
ATP-8	84 262 \$	89 528 \$	94 795 \$	100 061 \$	105 328 \$

Les employés qui ne bénéficiaient pas d'une protection salariale ont vu leur salaire rajusté au taux supérieur le plus près dans leur échelle de traitement.

LETTRE D'ENTENTE N° 3 *

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

Le programme de mesures d'encouragement au départ est joint à la présente lettre et décrit en termes généraux le programme qui sera en vigueur.

La présente lettre d'entente et le document qui y est joint demeureront en vigueur pendant toute la durée de la convention collective.

Toutefois, la présente convention collective est expirée et n'est pas remplacée et que les conditions de travail sont alors maintenues en vertu du *Code canadien du travail*, les employés excédentaires au cours de cette période demeureront admissibles aux termes des conditions décrites dans la convention collective, au programme de mesures d'encouragement au départ susmentionné.

PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA APPLICABLE AUX MEMBRES DE L'AFPC

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.

Âge ou années de service	Indemnisation proposée
Moins d'un an de service (y compris l'emploi continu auprès du gouvernement dans le cas des employés désignés transférés à NAV CANADA)	42 semaines de rémunération
Entre un an et deux ans	44 semaines
Entre deux ans et trois ans	46 semaines
Entre trois ans et quatre ans	48 semaines
Entre quatre ans et cinq ans	50 semaines
Plus de cinq 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

Âge ou années de service	Indemnisation proposée
" " " " ">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

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° 4

Object : Semaine de travail variable

Nonobstant la clause 30.10(c) concernant les semaines de travail comprimées, le Syndicat et l'Employeur conviennent que la période de base utilisée lors de l'adoption d'un horaire comprimé peut s'étendre au-delà de vingt-huit (28) jours, sous réserve du consentement mutuel de l'employé et de l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

Objet : Politique relative au congé autofinancé

La présente lettre confirme l'accord intervenu au cours des négociations courantes stipulant que le Programme de congé autofinancé de NAV CANADA sera offert aux employés visés par la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 6 *

Objet : Calendrier d'entretien d'aéronefs

En raison de la nature de leur travail et des horaires d'inspection en vol en vigueur au Canada, la période de base de travail du personnel d'entretien des aéronefs ne correspond pas à la période de travail habituelle des employés d'exploitation, qui peut atteindre 63 jours en moyenne. Par conséquent, nonobstant les heures prévues à la clause 30.01 de la présente convention collective, les parties conviennent que la période de base pour les heures de travail de ces employés doit être établie selon un horaire de roulement réparti sur 84 jours à raison de 37,5 heures par semaine en moyenne.

LETTRE D'ENTENTE N° 7 *

Objet : Violence Familiale

Conformément à la clause 28.17, une fois que la législation fédérale sur la violence familiale entrera en vigueur et que le règlement pertinent aura été finalisé, les parties se réuniront immédiatement pour s'assurer qu'elles respectent le règlement ainsi que pour établir le rôle des représentants syndicaux à la disposition des employés victimes d'une telle violence.

LETTRE D'ENTENTE N° 8 *

Objet : Programme d'emplois d'été pour étudiants et Programme pour étudiants coop de NAV CANADA

Durant cette ronde de négociations collectives, le Syndicat a déposé des propositions pour donner suite à des préoccupations concernant les programmes pour étudiants de la Société.

Afin d'apaiser les préoccupations du Syndicat pendant la durée de la présente convention collective, la Société s'engage envers le Syndicat à ce que ses programmes étudiants n'aient pas d'incidence négative sur la situation d'emploi et les conditions de travail des employés de l'unité de négociation. Les répercussions négatives pourraient comprendre, sans toutefois s'y limiter, la réduction des heures de travail, l'entrave à la capacité de l'employé de faire des heures supplémentaires ou de prendre un congé. Un étudiant n'aura pas la priorité sur un employé pour les postes de l'unité de négociation.

Les programmes étudiants de NAV CANADA ont pour but d'offrir aux jeunes étudiants une expérience de travail qui les aidera à faire des choix de carrière ou leur fournira un contexte utile pour leurs études postsecondaires..

NAV CANADA embauche deux types d'étudiants : les étudiants coop et les étudiants d'été.

Les étudiants coop sont des étudiants embauchés par NAV CANADA pour effectuer des tâches liées à leur domaine d'études. Il peut s'agir, sans toutefois s'y limiter, d'étudiants en finances, en comptabilité, en communications ou en ressources humaines.

Les étudiants d'été sont embauchés par NAV CANADA pour travailler durant la période s'échelonnant entre le 1^{er} mai et le dernier vendredi précédant la fête du Travail. Le travail qu'ils accomplissent peut relever de l'un ou l'autre des différents groupes fonctionnels de la Société. Les étudiants d'été doivent fournir la preuve qu'ils sont inscrits au collège ou à l'université à la session suivante.

Le vice-président de la section locale et le vice-président régional de l'UCET seront respectivement informés de l'embauche et de l'utilisation proposées des étudiants qui travailleront aux côtés des membres de l'AFPC.

LETTRE D'ENTENTE N° 9*

Objet : Congé avec étalement du revenu

La présente confirme l'entente conclue dans le cadre de la plus récente ronde de négociations établissant que NAV CANADA accepte de mettre en œuvre, en collaboration avec le Syndicat, un programme de congé avec étalement du revenu en conformité avec toutes les lois administrées par l'Agence du revenu du Canada.

Le congé avec étalement du revenu est un régime de travail spécial permettant à un employé admissible de demander un congé non payé pour une période allant d'un minimum de six (6) semaines jusqu'à un maximum de trois (3) mois au cours d'une année civile particulière et voir son salaire être réparti sur la période de douze (12) mois.

L'élaboration d'un tel programme s'amorcera une fois que le système ERP de remplacement sera pleinement opérationnel. Le système sera mis en œuvre au plus tard le 31 décembre 2019. Par ailleurs, le programme devra respecter les lignes directrices suivantes :

1. seuls les employés réguliers travaillant actuellement sont admissibles à demander l'étalement du revenu;
2. l'étalement du revenu n'est accordé qu'une seule fois au cours de la carrière de tout employé admissible;
3. NAV CANADA peut accorder des participations supplémentaires au programme de congé avec étalement du revenu si une entente mutuelle est conclue à cet effet;
4. le congé non payé doit être pris au cours d'un intervalle s'inscrivant dans la période de 12 mois de n'importe quelle année civile;
5. l'approbation de la période de congé demandée est fondée sur les besoins opérationnels;
6. une fois que la demande d'étalement du revenu est accordée à l'employé, aucun changement ne sera apporté à l'entente et elle ne sera pas non plus annulée, sauf en de rares circonstances imprévues.

De plus, les parties formeront un comité mixte afin de se pencher sur les conséquences d'un tel programme sur les avantages auxquels ont droit les employés ainsi que pour examiner les modalités et les conditions spécifiques du programme relatives à des éléments comme :

- la fiscalité;
- les avantages sociaux;
- le statut d'emploi de l'employé durant le programme de congé avec étalement du revenu;
- le processus de demande et les conditions d'approbation;
- le régime de retraite;

- les heures supplémentaires;
- les indemnités;
- l'invalidité (congé de maladie);
- l'assurance-emploi;
- le Régime de pension du Canada;
- les cotisations syndicales;
- les autres déductions salariales;
- les jours fériés payés désignés;
- tout autre élément jugé pertinent par les parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 10 *

Objet : Essai du programme de congés de fin de carrière

Durant la plus récente ronde de négociations, les parties ont discuté de la création d'un programme de congés de fin de carrière pour les employés effectuant la transition vers la retraite. Les parties ont convenu de mettre à l'essai ce concept jusqu'au 31 décembre 2020 sous les conditions suivantes :

1. Les employés qui participent au programme doivent cumuler au moins 28 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 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° 11 *

Objet : Mise à l'essai de la semaine de travail réduite

Durant la plus récente ronde de négociations, les parties ont convenu d'introduire le concept de semaine de travail réduite dans les options d'horaires de travail flexibles.

Les demandes de semaine de travail réduite seront examinées et approuvées au cas par cas en tenant compte de la nature du travail effectué par l'employé. Il est entendu qu'en raison de la nature des travaux effectués par certains employés couverts par cette unité de négociation, il se peut que l'approbation de certaines demandes de semaine de travail réduite soit impossible. Par conséquent, à titre d'essai, sur demande d'un employé et avec le consentement de NAV CANADA, un employé peut demander d'obtenir une semaine de travail réduite.

Les heures de travail journalières normales doivent être de sept heures et demie (7 ½) sur une période de quatre (4) jours, excluant une période réservée au repas, pour les employés autres que ceux de l'exploitation. Pour les employés de l'exploitation, la durée des quarts de travail est fondée sur une semaine de travail de trente (30) heures.

Les modalités applicables aux employés bénéficiant d'une semaine de travail réduite doivent être déterminées par NAV CANADA et le Syndicat au cas par cas.

Une demande de réduction de la semaine de travail ne peut être refusée sans motif raisonnable.

Les ententes de semaine de travail réduite seront examinées périodiquement. Si des ententes concernant la réduction de la semaine de travail deviennent inappropriées en raison de changements relatifs à l'environnement de travail, au rendement individuel ou à des problèmes d'absentéisme, au travail lui-même ou si l'effet cumulatif de telles ententes a des répercussions négatives sur les parties intéressées, l'entente sur la réduction de la semaine de travail sera annulée et l'employé retournera à un horaire à temps plein, sous réserve d'un préavis écrit de trente (30) jours ouvrables.

Cette mise à l'essai demeurera en vigueur pendant toute la durée de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 12 *

Objet : Séminaires de planification financière et de préparation de la retraite

Selon les exigences opérationnelles, un employé a droit à une (1) journée où il peut assister à une séance de planification financière et de préparation à la retraite, et ce, une fois au cours de sa carrière à NAV CANADA, sans perte de rémunération. Les repas, le kilométrage et d'autres frais de déplacement connexes doivent être assumés par le participant. L'employé peut assister à un séminaire de planification financière et de préparation de la retraite de NAV CANADA supplémentaire d'une (1) journée tous les cinq (5) ans sur son temps libre.

Les employés en région éloignée peuvent demander, une fois dans leur carrière, une séance individuelle de préparation à la retraite d'une durée maximale de deux (2) heures, sans perte de salaire régulier, et ils ont droit à un remboursement pouvant atteindre deux cents (200 \$) dollars pour le coût d'une telle séance. Communiquez avec le gestionnaire, Administration des pensions, par téléphone au 613-563-3038 pour obtenir de plus amples renseignements sur la marche à suivre pour demander ce service.

LETTRE D'ENTENTE N° 13 *

Objet : Portée des travaux de l'unité de négociation

Les représentants de NAV CANADA, de l'UCET et de l'AFPC se réuniront dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective, à moins d'entente contraire, pour discuter des questions et chercher des solutions potentielles liées à la portée des travaux de l'unité de négociation.

LETTRE D'ENTENTE N° 14 *

Objet : Partage des gains

Les parties conviennent d'aborder et d'étudier la possibilité d'un modèle de partage des gains. Toute mise en œuvre ou date de mise en œuvre devra faire l'objet d'une entente mutuelle entre les parties.

L'objectif des discussions sur le partage des gains est d'arriver à un modèle mutuellement acceptable qui permette des paiements forfaitaires, en fonction de la productivité et du rendement de l'organisation. Notre objectif est de faire en sorte que les résultats découlant de ces discussions sur le partage des gains, s'il y a une entente mutuelle sur un modèle, soient mis en œuvre le 1^{er} janvier 2020.

Idéalement, ce modèle s'appliquera à toutes les unités de négociation.

Les parties conviennent d'entamer des discussions sur un modèle de partage des gains au plus tard 90 jours après la ratification de l'entente.

ANNEXE A
AFPC – ATP
TAUX DE RÉMUNÉRATION

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018

B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019

C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

ATP1

A	36,922	39,229	41,536	43,845	46,150
B	38,030	40,406	42,783	45,161	47,535
C	38,411	40,811	43,211	45,613	48,011

ATP2

A	41,083	43,650	46,218	48,787	51,354
B	42,316	44,960	47,605	50,251	52,895
C	42,740	45,410	48,082	50,754	53,424

ATP3

A	46,170	49,055	51,941	54,826	57,712
B	47,556	50,527	53,500	56,471	59,444
C	48,032	51,033	54,035	57,036	60,039

ATP4

A	52,334	55,605	58,875	62,147	65,418
B	53,905	57,274	60,642	64,012	67,381
C	54,445	57,847	61,249	64,653	68,055

ATP5

A	60,041	63,793	67,544	71,299	75,050
B	61,843	65,707	69,571	73,438	77,302
C	62,462	66,365	70,267	74,173	78,076

ATP6

A	69,441	73,782	78,121	82,460	86,801
B	71,525	75,996	80,465	84,934	89,406
C	72,241	76,756	81,270	85,784	90,301

ATP7

A	81,000	86,062	91,126	96,187	101,249
B	83,430	88,644	93,860	99,073	104,287
C	84,265	89,531	94,799	100,064	105,330

ATP8

A	95,334	101,292	107,250	113,208	119,166
B	98,195	104,331	110,468	116,605	122,741
C	99,177	105,375	111,573	117,772	123,969

REMARQUES CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION

Les remarques suivantes concernant la rémunération s'appliquent à tous les employés, y compris à ceux qui bénéficient d'une protection salariale :

Prime de surveillance

Les employés qui assurent une fonction de surveillance auprès d'employés classés dans la même échelle salariale qu'eux recevront une prime de surveillance de 5 %, qui sera payée à l'heure. Les employés concernés auront droit à cette prime, qu'ils occupent leur poste d'attache ou un poste par intérim.

AFPC – AS
Services administratifs

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018

B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019

C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

AS 1

A	55,648	57,848	60,053	62,242	64,438	66,371
B	57,318	59,584	61,855	64,110	66,372	68,363
C	57,892	60,180	62,474	64,752	67,036	69,047

AS 2

A	61,923	64,386	66,848	69,311	71,392
B	63,781	66,318	68,854	71,391	73,534
C	64,419	66,982	69,543	72,105	74,270

AS 3

A	65,995	68,545	71,093	73,634	75,845
B	67,975	70,602	73,226	75,844	78,121
C	68,655	71,309	73,959	76,603	78,903

AS 4

A	71,281	73,965	76,634	79,324	81,702
B	73,420	76,184	78,934	81,704	84,154
C	74,155	76,946	79,724	82,522	84,996

AS 5

A	83,125	86,329	89,513	92,704	95,485
B	85,619	88,919	92,199	95,486	98,350
C	86,476	89,809	93,121	96,441	99,334

AS 6

A	96,663	100,415	104,168	107,915	111,155
B	99,563	103,428	107,294	111,153	114,490
C	100,559	104,463	108,367	112,265	115,635

AS 7

A	105,029	122,243	125,910
B	108,180	125,911	129,688
C	109,262	127,171	130,985

AFPC – CR
Commis aux écritures et aux règlements

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019
C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D’UNE PROTECTION SALARIALE

CR 1							
A	33,169	34,000	34,852	35,682	36,508	37,353	38,446
B	34,165	35,020	35,898	36,753	37,604	38,474	39,600
C	34,507	35,371	36,257	37,121	37,981	38,859	39,996
CR 2							
A	38,588	39,591	40,572	41,560	42,780		
B	39,746	40,779	41,790	42,807	44,064		
C	40,144	41,187	42,208	43,236	44,505		
CR 3							
A	45,325	46,608	47,902	49,187	50,636		
B	46,685	48,007	49,340	50,663	52,156		
C	47,152	48,488	49,834	51,170	52,678		
CR 4							
A	49,903	51,348	52,788	54,222	55,820		
B	51,401	52,889	54,372	55,849	57,495		
C	51,916	53,418	54,916	56,408	58,070		
CR 5							
A	56,140	57,772	59,423	61,052	62,856		
B	57,825	59,506	61,206	62,884	64,742		
C	58,404	60,102	61,819	63,513	65,390		
CR 6							
A	60,162	61,940	63,708	65,489	67,427		
B	61,967	63,799	65,620	67,454	69,450		
C	62,587	64,437	66,277	68,129	70,145		
CR 7							
A	69,748	71,834	73,917	76,010	78,265		
B	71,841	73,990	76,135	78,291	80,613		
C	72,560	74,730	76,897	79,074	81,420		

AFPC – DA PRO
Traitement mécanique des données

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018

B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019

C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAIRE D'UNE PROTECTION SALARIALE

DA PRO 1

A	30,648	31,707	32,742	33,795	34,864	35,901	36,953	37,991
B	31,568	32,659	33,725	34,809	35,910	36,979	38,062	39,131
C	31,884	32,986	34,063	35,158	36,270	37,349	38,443	39,523

A	39,232	40,463	41,630	42,811	44,024	45,346		
B	40,409	41,677	42,879	44,096	45,345	46,707		
C	40,814	42,094	43,308	44,537	45,799	47,175		

DA PRO 2

A	44,594	45,985	47,380	48,755	50,213			
B	45,932	47,365	48,802	50,218	51,720			
C	46,392	47,839	49,291	50,721	52,238			

DA PRO 3

A	49,875	51,449	53,019	54,571	56,208			
B	51,372	52,993	54,610	56,209	57,895			
C	51,886	53,523	55,157	56,772	58,474			

DA PRO 4

A	55,538	57,289	59,025	60,772	62,596			
B	57,205	59,008	60,796	62,596	64,474			
C	57,778	59,599	61,404	63,222	65,119			

DA PRO 5

A	61,785	63,728	65,675	67,632	69,662			
B	63,639	65,640	67,646	69,661	71,752			
C	64,276	66,297	68,323	70,358	72,470			

DA PRO 6

A	69,063	71,239	73,432	75,623	77,890			
B	71,135	73,377	75,635	77,892	80,227			
C	71,847	74,111	76,392	78,671	81,030			

DA PRO 7

A	77,213	79,651	82,130	84,582	87,117
B	79,530	82,041	84,594	87,120	89,731
C	80,326	82,862	85,440	87,992	90,629

AFPC - DD
Dessin et illustrations

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019
C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D'UNE PROTECTION SALARIALE

DD 1

A	35,447	36,689	37,926	39,174	40,409	41,645	42,879	44,167
B	36,511	37,790	39,064	40,350	41,622	42,895	44,166	45,493
C	36,877	38,168	39,455	40,754	42,039	43,324	44,608	45,948

DD 2

A	43,675	45,299	46,890	48,507	50,107	51,711	53,330	54,932
B	44,986	46,658	48,297	49,963	51,611	53,263	54,930	56,580
C	45,436	47,125	48,780	50,463	52,128	53,796	55,480	57,146

DD 3

A	53,738	55,538	57,351	59,152	60,926
B	55,351	57,205	59,072	60,927	62,754
C	55,905	57,778	59,663	61,537	63,382

DD 4

A	55,357	57,317	59,268	61,224	63,167	65,112	67,066
B	57,018	59,037	61,047	63,061	65,063	67,066	69,078
C	57,589	59,628	61,658	63,692	65,714	67,737	69,769

DD 5

A	64,765	67,015	69,256	71,510	73,653
B	66,708	69,026	71,334	73,656	75,863
C	67,376	69,717	72,048	74,393	76,622

DD 6

A	69,504	71,930	74,348	76,774	79,076
B	71,590	74,088	76,579	79,078	81,449
C	72,306	74,829	77,345	79,869	82,264

DD 7

A	75,491	78,147	80,807	83,463	85,967
B	77,756	80,492	83,232	85,967	88,547
C	78,534	81,297	84,065	86,827	89,433

DD 8

A	79,442	82,270	85,090	87,892	90,530
B	81,826	84,739	87,643	90,529	93,246
C	82,645	85,587	88,520	91,435	94,179

DD 9

A	82,968	85,918	88,880	91,827	94,581
B	85,458	88,496	91,547	94,582	97,419
C	86,313	89,381	92,463	95,528	98,394

AFPC - ED
Enseignement

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019
C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D’UNE PROTECTION SALARIALE

ED EDS 1

A	72,086	76,064	80,032	82,911	85,780	88,651	91,311
B	74,249	78,346	82,433	85,399	88,354	91,311	94,051
C	74,992	79,130	83,258	86,253	89,238	92,225	94,992

ED EDS 2

A	87,952	91,130	93,988	96,827	99,730
B	90,591	93,864	96,808	99,732	102,722
C	91,497	94,803	97,777	100,730	103,750

ED EDS 3

A	94,190	97,253	100,327	103,385	106,490
B	97,016	100,171	103,337	106,487	109,685
C	97,987	101,173	104,371	107,552	110,782

ED EDS 4

A	101,695	104,284	107,442	110,596	113,914
B	104,746	107,413	110,666	113,914	117,332
C	105,794	108,488	111,773	115,054	118,506

ED EDS 5

A	108,943	112,404	115,864	119,279	122,857
B	112,212	115,777	119,340	122,858	126,543
C	113,335	116,935	120,534	124,087	127,809

AFPC - EG
Soutien technologique et scientifique

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019
C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D'UNE PROTECTION SALARIALE

EG 1							
A	48,880	50,832	52,863	54,980	57,170	59,466	61,248
B	50,347	52,357	54,449	56,630	58,886	61,250	63,086
C	50,851	52,881	54,994	57,197	59,475	61,863	63,717
EG 2							
A	53,760	55,918	58,147	60,474	62,898	65,407	67,370
B	55,373	57,596	59,892	62,289	64,785	67,370	69,392
C	55,927	58,172	60,491	62,912	65,433	68,044	70,086
EG 3							
A	59,142	61,505	63,960	66,518	69,180	71,947	74,106
B	60,917	63,351	65,879	68,514	71,256	74,106	76,330
C	61,527	63,985	66,538	69,200	71,969	74,848	77,094
EG 4							
A	65,051	67,649	70,356	73,173	76,099	79,144	81,517
B	67,003	69,679	72,467	75,369	78,382	81,519	83,963
C	67,674	70,376	73,192	76,123	79,166	82,335	84,803
EG 5							
A	71,549	74,412	77,391	80,486	83,706	87,057	89,668
B	73,696	76,645	79,713	82,901	86,218	89,669	92,359
C	74,433	77,412	80,511	83,731	87,081	90,566	93,283
EG 6							
A	78,710	81,856	85,129	88,537	92,075	95,758	98,633
B	81,072	84,312	87,683	91,194	94,838	98,631	101,592
C	81,883	85,156	88,560	92,106	95,787	99,618	102,608

EG 7

A	86,577	90,037	93,641	97,388	101,281	105,333	108,492
B	89,175	92,739	96,451	100,310	104,320	108,493	111,747
C	90,067	93,667	97,416	101,314	105,364	109,578	112,865

EG 8

A	95,237	99,046	103,005	107,125	111,405	115,866	119,340
B	98,095	102,018	106,096	110,339	114,748	119,342	122,921
C	99,076	103,039	107,157	111,443	115,896	120,536	124,151

AFPC - GL
Manœuvres et hommes de métier

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019
C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAIRE D'UNE PROTECTION SALARIALE

	<u>Hourly</u>	<u>Annual</u>		<u>Hourly</u>	<u>Annual</u>
<u>GL-COI-10</u>			<u>GL-COI-11</u>		
A	37.34	73045.37	A	38.73	75765.15
B	38.46	75236.74	B	39.89	78038.11
C	38.84	75989.11	C	40.29	78818.50
<u>GL-COI-12</u>					
A	40.10	78447.72			
B	41.30	80801.16			
C	41.71	81609.18			
<u>GL-EIM-10</u>			<u>GL-EIM-11</u>		
A	37.01	72412.83	A	38.35	75019.79
B	38.12	74585.22	B	39.50	77270.39
C	38.51	75331.08	C	39.89	78043.10
<u>GL-EIM-12</u>					
A	39.74	77739.58			
B	40.93	80071.77			
C	41.34	80872.49			
<u>GL-ELE-5</u>					
A	27.19	53193.09			
B	28.01	54788.89			
C	28.29	55336.78			

GL-INM-8

A	30.79	60233.81
B	31.71	62040.83
C	32.03	62661.24

GL-INM-9

A	32.01	62616.32
B	32.97	64494.81
C	33.30	65139.76

GL-INM-10

A	33.19	64926.82
B	34.18	66874.63
C	34.53	67543.38

GL-MAM-8

A	32.60	63770.96
B	33.58	65684.09
C	33.91	66340.94

GL-MAM-

<u>9</u>		
A	33.89	66304.71
B	34.91	68293.86
C	35.26	68976.80

GL-MAM-10

A	35.23	68911.67
B	36.28	70979.03
C	36.64	71688.83

GL-MAM-11

A	36.48	71369.81
B	37.58	73510.91
C	37.95	74246.02

GL-MAN-3

A	27.67	54123.29
B	28.50	55746.99
C	28.78	56304.46

GL-MAN-4

A	28.62	55986.09
B	29.48	57665.68
C	29.77	58242.34

GL-MAN-5

A	29.61	57923.30
B	30.50	59661.00
C	30.80	60257.61

GL-MAN-6

A	30.66	59972.14
B	31.58	61771.31
C	31.89	62389.03

GL-MAN-7

A	31.68	61982.57
B	32.63	63842.05
C	32.96	64480.48

GL-MAN-8

A	33.05	64665.16
B	34.05	66605.12
C	34.39	67271.18

GL-PIP-9

A	36.29	70997.72
B	37.38	73127.66
C	37.75	73858.94

GL-PIP-10

A	37.76	73866.33
B	38.89	76082.32
C	39.28	76843.15

GL-PRW-6

A	33.42	65372.10
B	34.42	67333.27
C	34.76	68006.61

GL-PRW-7

A	34.60	67682.62
B	35.63	69713.10
C	35.99	70410.24

GL-PRW-8

A	36.02	70475.59
B	37.10	72589.86
C	37.48	73315.76

GL-PRW-9

A	37.49	73344.22
B	38.62	75544.55
C	39.00	76300.00

GL-PRW-10

A	38.98	76248.83
B	40.14	78536.30
C	40.55	79321.67

GL-PRW-11

A	40.35	78931.43
B	41.56	81299.38
C	41.97	82112.38

GL-SMW-9

A	45.33	88690.74
B	46.69	91351.47
C	47.16	92264.99
A	45.33	88690.74

GL-WOW-9

A	34.54	67570.97
B	35.58	69598.10
C	35.93	70294.09

**AFPC - GS
Services divers**

**A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019
C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020**

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D'UNE PROTECTION SALARIALE

<u>GS STS 4</u>	<u>Hourly</u>	<u>Annual</u>
A	29.25	57216.35
B	30.13	58932.85
C	30.43	59522.18

<u>GS STS 5</u>		
A	32.66	63883.79
B	33.63	65800.31
C	33.97	66458.32

<u>GS STS 6</u>		
A	33.70	65931.45
B	34.71	67909.40
C	35.06	68588.50

<u>GS STS 7</u>		
A	35.28	69023.30
B	36.34	71094.00
C	36.70	71804.94

AFPC - IS
Services d'information

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018

B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019

C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D'UNE PROTECTION SALARIALE

IS 1

A	52,820	54,920	57,024	59,118	60,895
B	54,405	56,568	58,735	60,892	62,722
C	54,950	57,134	59,323	61,501	63,350

IS 2

A	62,350	64,770	67,192	69,606	71,691
B	64,221	66,714	69,208	71,695	73,842
C	64,864	67,382	69,901	72,412	74,581

IS 3

A	72,149	75,008	77,861	80,744	83,164
B	74,314	77,259	80,197	83,167	85,659
C	75,058	78,032	80,999	83,999	86,516

IS 4

A	83,432	87,123	90,523	93,911	96,728
B	85,935	89,737	93,239	96,729	99,630
C	86,795	90,635	94,172	97,697	100,627

IS 5

A	97,471	101,471	105,490	109,512	112,798
B	100,396	104,516	108,655	112,798	116,182
C	101,400	105,562	109,742	113,926	117,344

IS 6

A	97,556	117,520	121,044
B	100,483	121,046	124,676
C	101,488	122,257	125,923

AFPC - PM
Administration des programmes

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019
C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D'UNE PROTECTION SALARIALE

PM 1							
A	51,239	53,539	55,842	58,144	60,445	62,744	64,624
B	52,777	55,146	57,518	59,889	62,259	64,627	66,563
C	53,305	55,698	58,094	60,488	62,882	65,274	67,229
PM 2							
A	61,729	64,335	66,940	69,540	71,625		
B	63,581	66,266	68,949	71,627	73,774		
C	64,217	66,929	69,639	72,344	74,512		
PM 3							
A	66,972	69,673	72,365	75,066	77,319		
B	68,982	71,764	74,536	77,318	79,639		
C	69,672	72,482	75,282	78,092	80,436		
A	66,972	69,673	72,365	75,066	77,319		
PM 4							
A	73,073	76,160	79,253	82,341	84,816		
B	75,266	78,445	81,631	84,812	87,361		
C	76,019	79,230	82,448	85,661	88,235		
PM 5							
A	87,325	91,040	94,753	98,475	101,430		
B	89,945	93,772	97,596	101,430	104,473		
C	90,845	94,710	98,572	102,445	105,518		
PM 6							
A	102,445	106,843	111,245	115,644	119,111		
B	105,519	110,049	114,583	119,114	122,685		
C	106,575	111,150	115,729	120,306	123,912		

**AFPC - ST
Secrétariat**

A – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018

B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019

C – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAANT D’UNE PROTECTION SALARIALE

ST OCE 1

A	31,847	32,837	33,826	34,801	35,789	36,767	37,756	38,737
B	32,803	33,823	34,841	35,846	36,863	37,871	38,889	39,900
C	33,132	34,162	35,190	36,205	37,232	38,250	39,278	40,299

A	39,720	40,713	41,937
B	40,912	41,935	43,196
C	41,322	42,355	43,628

ST OCE 2

A	41,417	42,561	43,768	44,971	46,320
B	42,660	43,838	45,082	46,321	47,710
C	43,087	44,277	45,533	46,785	48,188

ST OCE 3

A	46,314	47,684	49,051	50,424	51,939
B	47,704	49,115	50,523	51,937	53,498
C	48,182	49,607	51,029	52,457	54,033

ST SCY 1

A	32,405	33,535	34,664	35,804	36,931	38,073	39,207	40,337
B	33,378	34,542	35,704	36,879	38,039	39,216	40,384	41,548
C	33,712	34,888	36,062	37,248	38,420	39,609	40,788	41,964

A	41,065	42,218	43,410	44,609	45,947
B	42,297	43,485	44,713	45,948	47,326
C	42,720	43,920	45,161	46,408	47,800

ST SCY 2

A	45,272	46,618	47,956	49,290	50,772
B	46,631	48,017	49,395	50,769	52,296
C	47,098	48,498	49,889	51,277	52,819

ST SCY 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
A	51,286	52,819	54,371	55,887	57,564
B	52,825	54,404	56,003	57,564	59,291
C	53,354	54,949	56,564	58,140	59,884

ST SCY 4	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5
A	57,525	59,279	61,024	62,748	64,630
B	59,251	61,058	62,855	64,631	66,569
C	59,844	61,669	63,484	65,278	67,235

ANNEXE B*

ARTICLES QUI NE S'APPLIQUENT PAS AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES

ARTICLE 18	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ (s'il est embauché pour une période de moins de douze [12] mois)
ARTICLE 27	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ
CLAUSE 28.06	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE
CLAUSE 28.08	CONGÉ NON PAYÉ POUR BESOINS FAMILIAUX
CLAUSE 28.14	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT
ARTICLE 31	TÉLÉTRAVAIL
ARTICLE 40	ANCIENNETÉ
ARTICLE 41	DOTATION
ARTICLE 45	SÉCURITÉ D'EMPLOI
LETTRE D'ENTENTE N° 1	RÉGIME DE RETRAITE – (Si l'employé est embauché pour une période de moins de six [6] mois)
LETTRE D'ENTENTE N° 3	PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA
LETTRE D'ENTENTE N° 5	POLITIQUE RELATIVE AU CONGÉ AUTOFINANCÉ

ANNEXE C

LISTE DES ARBITRES

ATLANTIQUE

KUTTNER, Thomas S.
THISTLE, W. Wayne

ONTARIO

BRAULT, Serge
BROWN, Richard M.
SWAN, Kenneth P.

PACIFIQUE

CHERTKOW, Mervin I.
HOPE, Allan

QUÉBEC

FOISY, Claude H.
GRAVEL, Marc
ROUSSEAU, André

QUEST

JOLLIFFE, Thomas A. B.
JONES, David Phillip, c.r.
NORMAN, Kenneth E.

PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

KELLER, M. Brian