

**CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**NAV CANADA**

**et**

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE  
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (L'INSTITUT)**

**Date d'expiration : le 30 avril 2023**

## TABLE DES MATIÈRES

**REMARQUE : Pour faciliter la consultation, un astérisque (\*) a été placé à côté de chaque article qui a été modifié ou ajouté à la présente convention collective lors de la dernière ronde de négociation. Cela ne s'applique pas lorsque seule la numérotation des articles a été modifiée du fait qu'un nouvel article a été ajouté.\***

### SECTION I – RAPPORTS ENTRE LES PARTIES

ARTICLE 1	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3	TEXTES OFFICIELS	4
ARTICLE 4	DROITS DES EMPLOYÉS	5
ARTICLE 5	DROITS D'INSCRIPTION	6
ARTICLE 6	DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 7	RECONNAISSANCE	8
ARTICLE 8	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	10
ARTICLE 9	USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	11
ARTICLE 10	RETENUE SYNDICALE	12
ARTICLE 11*	INFORMATION	13
ARTICLE 12	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	15
ARTICLE 13	CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL	16
ARTICLE 14	GRÈVES ET LOCK-OUT	19
ARTICLE 15	PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR	20
ARTICLE 16	RÉGIME DE RETRAITE	21

## **SECTION II – CONSULTATION ET RECOURS**

ARTICLE 17	CONSULTATION MIXTE	22
ARTICLE 18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	23
ARTICLE 19	ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	29
ARTICLE 20	ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ	30
ARTICLE 21	DISCIPLINE	32
ARTICLE 22	ACCÈS AUX DOSSIERS	34
ARTICLE 23*	ABSENCE DE DISCRIMINATION	35
ARTICLE 24	ABSENCE DE HARCÈLEMENT	36

## **SECTION III – CONGÉS**

ARTICLE 25	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	37
ARTICLE 26	JOURS FÉRIÉS	38
ARTICLE 27	CONGÉS ANNUELS	41
ARTICLE 28	PROTECTION SALARIALE EN CAS D'INVALIDITÉ SUITE À UNE MALADIE OU À UN ACCIDENT NON PROFESSIONNEL	44
ARTICLE 29	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION	47
ARTICLE 30*	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	51

## **SECTION IV – HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION**

ARTICLE 31*	ADMINISTRATION DE LA PAIE	63
ARTICLE 32*	DURÉE DE TRAVAIL	65
ARTICLE 33	TÉLÉTRAVAIL	67
ARTICLE 34*	HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ	68
ARTICLE 35	TEMPS DE DÉPLACEMENT	72
ARTICLE 36	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	74
ARTICLE 37	INDEMNITÉ DE DÉPART	77

## **SECTION V – DOTATION**

ARTICLE 38	DOTATION	78
ARTICLE 39	PÉRIODE DE PROBATION	85
ARTICLE 40	ANCIENNETÉ	87
ARTICLE 41	EXPOSÉ DES FONCTIONS	89
ARTICLE 42	CLASSIFICATION	89

## **SECTION VI – SÉCURITÉ D’EMPLOI**

ARTICLE 43	SÉCURITÉ D’EMPLOI	92
ARTICLE 44	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	95
ARTICLE 45	RESPONSABILITÉ À L’ÉGARD D’UN VÉHICULE	96

## **SECTION VII – RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION**

ARTICLE 46	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	97
ARTICLE 47*	DURÉE DE LA CONVENTION	98
		99

**PAGE DE SIGNATURE**

## **LETTRES D'ENTENTES**

LETTRE D'ENTENTE N° 1-19 CONCERNANT LE STATIONNEMENT	101
LETTRE D'ENTENTE N° 2-19 CONCERNANT LE PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT	102
LETTRE D'ENTENTE N° 3-19 CONCERNANT LA POLITIQUE EN MATIÈRE DEDISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT	103
LETTRE D'ENTENTE N° 4-19 CONCERNANT LES TENTATIVES DE NÉGOCIATION SALARIALE	104
LETTRE D'ENTENTE N° 5-19 CONCERNANT LE PROGRAMME DE GESTION DU RENDEMENT	105
LETTRE D'ENTENTE N° 6-19* CONCERNANT LE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	106
LETTRE D'ENTENTE N° 7-19* CONCERNANT LA MISE À L'ESSAI DU PROGRAMME DE CONGÉS DE FIN DE CARRIÈRE	108
LETTRE D'ENTENTE N° 8-19* NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION ET BARÈME SALARIAL CORRESPONDANT	109
LETTRE D'ENTENTE N° 9-19* REPORT DE CONGÉS ANNUELS	110
LETTRE D'ENTENTE N° 10-19* PARTAGE DE LA PRODUCTIVITÉ	111
LETTRE D'ENTENTE N° 11-19* CHANGEMENTS APPORTÉS AU <i>CODE CANADIEN DU TRAVAIL</i>	112
<b>APPENDICE A*</b> ÉCHELLES DE TRAITEMENT	113

<b>APPENDICE B</b>	EMPLOYÉS TEMPORAIRES	121
<b>APPENDICE C*</b>	PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE DÉPART	123
<b>APPENDICE D*</b>	LISTE D'ARBITRES	125

## **ARTICLE 1**

### **OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour objet d'établir et de maintenir des rapports harmonieux entre NAV CANADA, l'Institut et les employés, et d'énoncer les conditions d'emploi sur lesquelles une entente est intervenue au moyen de la négociation collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention partagent également le désir de maintenir des normes professionnelles et de promouvoir la sécurité, l'excellence, la qualité, la satisfaction des employés et le service à la clientèle afin d'améliorer l'efficacité et la productivité de NAV CANADA, laquelle exerce ses activités dans un milieu réglementé.

## ARTICLE 2\*

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Compte tenu du fait que les conditions d'emploi des employés compris dans l'unité de négociation sont énoncées dans la présente convention collective, il est entendu qu'en cas de contradiction entre une disposition de la présente convention collective et tout autre usage, politique ou pratique de NAV CANADA, les dispositions de la présente convention collective prévaudront.
- 2.02\* Aux fins de l'application de la présente convention :
- (a) « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
  - (b) « Unité de négociation » désigne les groupes décrits à l'article 7;
  - (c) « Représentant des employés » désigne le délégué syndical de l'Institut, le Président du groupe NAV CANADA et/ou le personnel de l'Institut.
  - (d) « Employé » désigne une personne qui travaille au sein de l'unité de négociation;
  - (e) Un « employé qualifié » est un employé qui possède les qualifications de base et répond aux exigences cotées pour occuper un poste particulier;
  - (f) « Conjoint » désigne l'une des deux personnes unies l'une à l'autre par les liens du mariage ou une personne qui est engagée dans une relation conjugale avec un employé depuis au moins un (1) an de façon continue et qui poursuit cette relation conjugale;
  - (g)
    - (i) service continu désigne  
une période de service ininterrompue depuis la dernière date d'embauchage de l'employé, y compris les congés autorisés et les périodes de mise à pied si l'employé est rappelé et qu'il revient au travail;
    - (ii) emploi continu désigne  
une période de service continu incluant 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 » continué comprend son service continu ou son emploi continu comme employé de la fonction publique, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> novembre 1996.

- (h) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies par l'Institut à titre de cotisations payables par les membres en raison de leur appartenance à l'Institut et peuvent inclure des frais et des prélèvements;
- (i) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 le jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
- (j) « congé » désigne l'absence autorisée d'un employé pendant ses heures de travail régulières ou normales;
- (k) « heures supplémentaires » désigne :
  - (1) en ce qui concerne un employé à temps plein, le travail autorisé effectué au-delà des heures de travail normales de l'employé;
  - ou
  - (2) en ce qui concerne un employé à temps partiel, le travail autorisé effectué au-delà des sept heures et demie (7 ½) par jour ou des trente-sept et demie (37 ½) par semaine.
- (l) « tarif et demi » désigne le taux de rémunération horaire d'un employé multiplié par une fois et demie (1 ½);
- (m) « tarif double » désigne le taux de rémunération horaire d'un employé multiplié par deux (2);
- (n) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
- (o) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par le nombre normal d'heures dans la semaine de travail de cet employé;
- (p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par 52,176;
- (q) L'expression « employé à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à trente-sept heures et demie (37 ½) et supérieur à douze heures et demie (12 ½) par semaine.
- (r) Un « employé de durée déterminée » est une personne embauchée pour une période déterminée. Les employés de durée déterminée seront assujettis aux dispositions énoncées à l'Annexe B de la convention collective.
- (s) Un « employé régulier » est un employé embauché à un poste permanent ou pour une durée indéterminée.
- (t) On parle d'« affectation intérimaire » lorsqu'un employé est nommé ou affecté à un poste temporairement vacant ou à un poste temporaire, d'un niveau de classification supérieur, pendant la période prévue au paragraphe 31.03.
- (u)\* « À l'écrit » comprend également l'utilisation de moyens électroniques.

## **ARTICLE 3**

### **TEXTES OFFICIELS**

- 3.01 Le texte anglais et le texte français de la présente convention sont des textes officiels.
- 3.02 Les deux parties veilleront à ce que la traduction soit fidèle. Toutefois, en cas d'incompatibilité entre les textes, le texte rédigé dans la langue de négociation prévaudra.

## **ARTICLE 4**

### **DROITS DES EMPLOYÉS**

- 4.01 Aucune disposition de la présente convention n'est interprétée comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels d'un employé ou de tout autre droit accordé explicitement par une loi du Parlement du Canada.

## **ARTICLE 5**

### **DROITS D'INSCRIPTION**

- 5.01 Lorsqu'elle juge qu'il est obligatoire ou qu'il serait avantageux que l'employé devienne ou demeure membre en règle d'une association ou d'un corps administratif, NAV CANADA rembourse les cotisations payées par l'employé sur présentation d'une preuve suffisante d'un tel paiement.
- 5.02 Les cotisations dont il est question à l'article 10 (Retenue syndicale) de la présente convention collective sont expressément exclues des droits remboursables aux termes du présent article.

## **ARTICLE 6**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

- 6.01 L'Institut reconnaît que NAV CANADA a le droit exclusif de gérer et de diriger ses activités, sous réserve des conditions de la présente convention collective.
- 6.02 Dans l'exercice des droits de la direction, la Société n'agira pas de manière arbitraire ou discriminatoire ni de mauvaise foi.

## ARTICLE 7

### RECONNAISSANCE

#### 7.01 Agent négociateur unique

NAV CANADA reconnaît l'Institut comme unique agent négociateur de tous les employés visés par les certificats qui ont été initialement délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique et qui couvrent les employés de NAV CANADA de l'ancien groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs, le groupe Sciences physiques, le groupe Achat et approvisionnement et le groupe Génie et arpentage, ces certificats étant réputés constituer des certificats du Conseil canadien des relations de travail en vertu de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (L.C. 1996 c.20). À compter du 19 septembre 2001 (CCRI – N° d'ordonnance 8118-U) NAV CANADA reconnaît également l'Institut comme unique agent négociateur de tous les employés visés par les certificats qui ont été initialement délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique et qui couvrent les employés de NAV CANADA des anciens groupes de soutien Économie, Sociologie, Statistique et Science sociale, ces certificats étant réputés constituer des certificats du Conseil canadien des relations de travail en vertu de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (L.C. 1996 c.20).

#### 7.02 Adhésion syndicale

- (a) Chaque employé de l'unité de négociation doit devenir membre de l'Institut et demeurer membre 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'Institut et demeurer par la suite membre de l'Institut à titre de condition d'emploi.
  - (b) L'Institut 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'Institut pour une raison autre que le non-paiement des cotisations périodiques, des prélèvements et des droits d'adhésion que tous les membres de l'Institut doivent payer également pour adhérer ou maintenir leur adhésion à l'Institut.
- 7.03
- (a) Les tâches de l'unité de négociation, telles qu'elles sont définies dans les certificats mentionnés au paragraphe 7.01, doivent être accomplies par les membres de cette unité de négociation. Elles ne doivent pas être exécutées par un autre employé de NAV CANADA qui n'appartient pas à cette unité de négociation, à moins que celles-ci fassent également partie en bonne et due forme des tâches de cet employé.
  - (b) Il est entendu que les exigences de la direction peuvent créer des situations de travail où les gestionnaires seront appelés à exécuter des tâches liées à leurs fonctions de gestion qui chevaucheront celles de l'unité de négociation, ce qui comprend, entre autres, les évaluations,

la formation, la recherche ou les mesures à prendre pour répondre aux besoins opérationnels.

Outre ce qui précède, les gestionnaires ne doivent pas effectuer les tâches accomplies régulièrement par les membres de l'unité de négociation, si cela risque d'occasionner ou d'entraîner une mise à pied ou une perte d'ancienneté ou de service pour les membres de cette unité.

- (c) Lorsque la mise à pied potentielle d'un employé résulte directement de l'impartition des tâches normalement et régulièrement effectuées par des employés de l'unité de négociation, l'employé concerné ne doit pas être mis à pied à moins que toutes les dispositions pertinentes prévues dans la convention collective concernant les mises à pied aient été respectées.

#### 7.04 **Avis**

L'employeur doit informer le Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut lorsqu'il crée un nouveau poste de direction au sein des groupes représentés par l'unité de négociation. Un avis doit être transmis à cet effet sous forme de lettre et/ou de courriel auquel sera jointe la nouvelle description de travail.

#### 7.05 **Résolution des différends**

- (a) En présence d'un différend à savoir si la direction respecte les dispositions du paragraphe 7.03 ci-dessus, l'agent négociateur déposera une plainte auprès d'un comité patronal-syndical qui devra être composé de deux membres du syndicat, du Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut, d'un représentant de l'Institut et de deux représentants de la direction, d'un vice-président ou d'un vice-président adjoint et du vice-président adjoint du groupe des Relations de travail. Une rencontre devra être organisée dans les vingt (20) jours suivant le dépôt de la plainte devant l'employeur.
- (b) Si les parties ne parviennent pas à régler la plainte dans les trente (30) jours suivant la première rencontre, toute question non réglée pourra faire l'objet d'un grief et être soumise à l'arbitrage, conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

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

## ARTICLE 8

### DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 8.01 NAV CANADA reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués choisis parmi les membres des unités de négociation dont l'Institut est l'agent négociateur accrédité. NAV CANADA et l'Institut déterminent, d'un commun accord, la juridiction de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.
- 8.02 L'Institut fournit à NAV CANADA, sans délai et par écrit, le nom de ses délégués syndicaux.
- 8.03 **Congé pour délégués syndicaux**  
Lorsque les exigences du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé à un employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de la Société. Lorsque, pour l'exercice de ses fonctions, l'employé qui est délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour.

## ARTICLE 9

### USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

#### 9.01 **Accès d'un représentant accrédité des employés de l'Institut**

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de NAV CANADA pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Chaque fois, il doit obtenir de NAV CANADA la permission d'entrer dans les lieux en question.

#### 9.02 **Communication de l'Institut**

Indépendamment de toute entente qui pourrait intervenir en consultation concernant l'utilisation de babillards électroniques et de systèmes de messagerie internes, NAV CANADA désigne à chaque lieu de travail des tableaux d'affichage à des endroits commodes dans ses locaux et permet l'utilisation du système de messagerie interne pour l'affichage d'information de l'Institut concernant les réunions, les élections, les négociations, les politiques et positions de l'Institut et les affaires internes de ce dernier. L'affichage d'avis ou autres documents doit d'abord être approuvé par NAV CANADA, qui ne doit pas refuser cette approbation sans motif raisonnable.

#### 9.03 **Documentation de l'Institut**

NAV CANADA, dans la mesure du possible, met à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer et conserver une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut.

#### 9.04 **Réunions sur les lieux de travail**

NAV CANADA peut autoriser l'Institut à utiliser ses locaux en dehors des heures de travail des employés et durant les pauses-repas pour la tenue d'assemblées des membres de l'Institut dans les cas où, sans cette permission de l'employeur, il serait difficile à l'Institut de convoquer une assemblée. De telles assemblées ne doivent pas nuire aux activités de la Société.

## ARTICLE 10

### RETENUE SYNDICALE

- 10.01 À titre de condition d'emploi, NAV CANADA déduit un montant égal aux cotisations syndicales de la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation.
- 10.02 L'Institut informe NAV CANADA par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé défini au paragraphe 10.01.
- 10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois, se font à partir du premier mois d'emploi complet dans la mesure où il existe une rémunération.
- 10.04 À compter de la date de signature et pendant la durée de la présente convention, aucun agent négociateur, au sens de l'article 3 du *Code canadien du travail*, autre que l'Institut, n'est autorisé à faire déduire par NAV CANADA des cotisations syndicales et/ou d'autres montants de la paye des employés de l'unité de négociation.
- 10.05 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 seront versés par chèque à l'Institut dans un délai raisonnable après que les déductions auront été effectuées et ils seront accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 10.06 NAV CANADA convient de faire des retenues à d'autres fins dans la mesure où la documentation appropriée est produite.
- 10.07 L'Institut convient d'indemniser NAV CANADA et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article. Nonobstant la phrase qui précède, une fois que NAV CANADA est avertie de l'erreur par l'Institut, la responsabilité assumée n'est pas ainsi limitée si NAV CANADA omet de corriger l'erreur dans les deux périodes de rémunération suivant la date de l'avertissement.

## **ARTICLE 11\***

### **INFORMATION**

#### **11.01 Renseignements sur l'employé**

NAV CANADA s'engage à transmettre au Président du groupe de travail IPFPC/NAV CANADA et à l'Institut une liste de tous les employés de l'unité de négociation et, mensuellement par la suite, une liste de tous les employés qui sont devenus membres de l'unité de négociation et une liste de tous les employés qui ont cessé de faire partie de l'unité de négociation.

Les listes dont il est question dans le présent paragraphe comprennent les renseignements suivants :

- Nom de l'employé
- Numéros de poste et d'employé
- Date de l'embauche
- Date de début des affectations les plus récentes s'il s'agit d'un poste d'attache
- Dates de début et de fin des affectations les plus récentes s'il s'agit d'un poste intérimaire
- Situation
- Poste à temps plein, à temps partiel ou à durée déterminée
- Classification et niveau (postes permanents ou intérimaires)
- Titre du poste (postes permanents ou intérimaires)
- Description du lieu de travail
- Salaire actuel
- Protection salariale (le cas échéant)
- Organisation
- Employés qui ont quitté l'unité de négociation
- Adresses courriel de NAV CANADA

NAV CANADA accepte de fournir sur demande au Président du groupe de travail IPFPC/NAV CANADA et à l'Institut les renseignements suivants :

- La date de début au plus tôt et la date de fin projetée de la ou des affectations intérimaires
- Les coordonnées au travail et à la résidence, soit l'adresse postale, de même que les numéros de téléphone et de télécopieur

#### **11.02\* Copies de la convention collective**

NAV CANADA accepte de fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective. NAV CANADA sera réputée avoir rempli son obligation en vertu de cette clause en accordant aux employés un accès à la version électronique de la convention collective.

### **11.03 Séances d'information à l'intention du syndicat**

Au moins une fois par année, NAV CANADA donnera à l'Institut la possibilité d'informer les gestionnaires du rôle qu'il joue au sein du milieu de travail.

## **ARTICLE 12**

### **RÉFÉRENCES D'EMPLOI**

12.01 En réponse à une demande écrite précise d'un employé, NAV CANADA donne à un employeur éventuel les renseignements suivants :

- durée du service
- principales fonctions et responsabilités et/ou
- une lettre de référence au gré de NAV CANADA

## ARTICLE 13

### CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

#### 13.01 Conseil canadien des relations industrielles

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

- (a) un congé payé à l'employé qui dépose pour son propre compte 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 pour son propre compte 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 des employés au service de NAV CANADA qui agit pour le compte d'un employé déposant une plainte ou qui agit pour le compte de l'Institut déposant une plainte.

#### 13.02 Demandes d'accréditation en vertu du *Code canadien du travail*

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

- (a) au représentant des employés au service de NAV CANADA qui représente l'Institut dans le cadre d'une demande d'accréditation ou d'une intervention; et
- (b) à l'employé qui présente des observations personnelles à l'égard d'une accréditation.

#### 13.03 Séances de négociations collectives

Lorsque les nécessités du service le permettent :

- (a) NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés afin qu'ils assistent aux rencontres préparatoires aux séances de négociation;
- (b) NAV CANADA accorde un congé payé à un maximum de cinq (5) employés pour une période pouvant atteindre 12 mois suivant la date d'expiration de la présente convention afin qu'ils assistent aux séances de négociation pour le compte de l'Institut. De plus, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre supplémentaire raisonnable d'employés afin qu'ils assistent aux séances de négociation pour le compte de l'Institut.

#### 13.04 Auditions devant un conseil d'arbitrage ou une commission de conciliation

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Institut devant un arbitre de différends, un conciliateur, un commissaire-conciliateur ou une commission de conciliation.

### 13.05 Auditions d'arbitrage

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé au plaignant pour assister à une audition d'arbitrage de grief.

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé au représentant d'un employé pour qu'il assiste à l'arbitrage d'un grief.

### 13.06 Rencontres entre l'Institut et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent la direction pour le compte de l'Institut.

### 13.07 Témoins

- (a) L'employé que NAV CANADA cite comme témoin devant un arbitre, un conseil d'arbitrage ou devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un de ses organismes constitutifs se verra accorder un congé payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.
- (b) Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un employé cité comme témoin par un employé ou par l'Institut.

### 13.08 Réunions et assemblées de l'Institut

Sous réserve des nécessités du service, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions et aux assemblées prévues dans les Statuts et le règlement de l'Institut.

### 13.09 Cours de formation à l'intention des représentants des employés

- (a) Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé aux représentants des employés au service de NAV CANADA, afin que ceux-ci suivent le cours de formation sur les fonctions de délégué syndical, qui est parrainé par l'Institut.
- (b) Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé aux représentants des employés au service de NAV CANADA, afin que ceux-ci assistent aux séances de formation sur les rapports employeur-employés, qui sont parrainées par la Société.

### 13.10 Dirigeants élus de l'Institut

- (a) Moyennant un avis raisonnable écrit de l'employé indiquant que celui-ci a été élu à un poste à temps plein de dirigeant élu de l'Institut, NAV CANADA lui accorde un congé pour la durée de son mandat.
- (b) La période de congé accordée compte en tant que service continu aux fins du calcul de l'ancienneté, de l'indemnité de départ, des congés annuels et des augmentations d'échelon de rémunération accordées entre temps.
- (c) À la fin de son mandat auprès de l'Institut, l'employé a le droit de reprendre son emploi au sein de NAV CANADA au même salaire que celui qu'il touchait au moment de son départ en congé, majoré de toute

augmentation accordée entre temps.

13.11 L'employé auquel un congé non payé a été accordé aux termes du présent paragraphe continue de recevoir son salaire habituel pendant la durée du congé accordé, à la condition que l'Institut rembourse à NAV CANADA tous les coûts qui y sont reliés.

13.12 **Détermination de la nature du congé**

Si la nature du congé demandé (c.-à-d. payé ou non payé) ne peut être déterminée avant qu'un arbitre ait rendu une décision, un congé non payé est accordé sous réserve de la détermination finale de la nature du congé.

## ARTICLE 14

### GRÈVES ET LOCK-OUT

- 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.
- 14.02 Le fait de participer à une grève illégale au sens du *Code canadien du travail* peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## **ARTICLE 15**

### **PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR**

- 15.01 NAV CANADA fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que les employés aient facilement accès à toutes les publications et tous les renseignements que NAV CANADA juge nécessaires à leur travail.
- 15.02 NAV CANADA convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par l'employé dans le cadre de son travail seront conservés dans les dossiers appropriés de la Société pendant la durée normale de conservation de ces dossiers. NAV CANADA n'interdira pas sans motif valable la publication des articles originaux, des documents professionnels et techniques dans les médias professionnels. À la discrétion de NAV CANADA, la qualité d'auteur sera reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications de la Société.
- 15.03 Lorsque l'employé agit comme auteur unique, comme coauteur ou comme rédacteur d'une publication originale, sa qualité d'auteur ou de rédacteur figure normalement sur la page titre de cette publication.

## **ARTICLE 16**

### **RÉGIME DE RETRAITE**

- 16.01 Les employés visés par la présente convention collective ont droit aux prestations du régime de retraite de NAV CANADA.
- 16.02 À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, tous les nouveaux employés seront inscrits conformément aux modalités de la partie B du régime de retraite de NAV CANADA.
- 16.03 À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, tous les nouveaux employés, une fois leur période de probation terminée, recevront un paiement forfaitaire de 2 000 \$ n'ouvrant pas droit à pension. Le but est de permettre aux employés embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 2014 de verser cet argent dans leur régime d'épargne-retraite.
- 16.04 L'indexation préretraite cesse de s'appliquer dans le cas des employés qui quittent la Société avant la date normale de retraite prévue pour la partie A, et ce, pour le restant de leurs années de service à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014, jusqu'à ce que ces employés commencent à toucher leur pension.
- 16.05 Aux fins de précision, il est impossible de mettre fin au régime de retraite de NAV CANADA sans une autorisation écrite expresse des deux parties dans la mesure où cela concerne l'Institut

## ARTICLE 17

### CONSULTATION MIXTE

- 17.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et conviennent de se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.
- 17.02 Les sujets pouvant être jugés propres à une consultation mixte sont fixés d'un commun accord entre les parties et peuvent inclure le développement de carrière. Cette consultation peut avoir lieu à l'échelon national, régional ou local, selon la décision des parties.
- 17.03 NAV CANADA convient de tenir des consultations avec l'Institut à l'échelon approprié avant de mettre en vigueur des modifications à des conditions d'emploi qui ne sont pas régies par la présente convention et qui touchent la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Si, en raison d'une urgence, des modifications doivent être mises en vigueur sans consultation, NAV CANADA convient d'aviser l'Institut de ces modifications dès que possible par la suite.
- 17.04 **Réunions du comité consultatif mixte**  
Les comités consultatifs mixtes sont composés d'un nombre d'employés et de représentants de NAV CANADA mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de NAV CANADA durant les heures de travail.
- 17.05 Les employés siégeant comme membres permanents des comités de consultation sont protégés contre toute perte de traitement pouvant découler de leur participation à ces réunions avec la direction, y compris le temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- 17.06 Il est interdit aux comités de consultation mixte de s'entendre sur des questions qui auraient pour effet de modifier toute disposition de la présente convention collective.

## ARTICLE 18

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

#### 18.01 Définition de grief

Un grief est défini comme tout différend entre NAV CANADA et l'Institut (agissant pour le compte d'un employé, d'un groupe d'employés ou pour son propre compte) au sujet de l'interprétation, de l'application ou de 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 la Société.

#### 18.02 Définition de jours

Les jours sont des jours civils, toutefois, lorsqu'une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré à l'article 25, l'échéance est reportée au jour ouvrable normal suivant.

#### 18.03 Divulgence de l'information

Afin de résoudre les différends rapidement et efficacement, les représentants de chaque partie doivent s'efforcer de communiquer toute information pertinente se rapportant à l'objet du différend qu'ils ont acquise avant ou pendant la procédure de plainte et de règlement du grief et au moins dix (10) jours avant toute procédure d'arbitrage. Si de nouveaux renseignements sont obtenus dans les dix (10) jours précédant l'audience d'arbitrage, les parties doivent s'efforcer de communiquer promptement cette information.

#### 18.04 Représentation par l'Institut

L'employé doit être informé qu'il a le droit d'être accompagné par un représentant autorisé des employés à toute rencontre visée par le présent article.

#### 18.05 Résolution des différends

##### *Étape de la plainte*

Avant de présenter un grief par l'intermédiaire de son représentant autorisé des employés, l'employé ou son représentant doit rencontrer le représentant autorisé de la direction afin de discuter de la plainte et de tenter de la régler. Lorsque des discussions sont en cours, les délais accordés pour présenter un grief doivent être prolongés du nombre de jours équivalent (c.-à-d. la période comprise entre la discussion initiale et la réponse finale à la plainte).

##### *Premier palier*

- (a) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre mutuellement pour régler la question à l'étape de la plainte, dans les 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 représentant autorisé agissant 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 normalement être présenté dans la forme approuvée par les parties.
- (c) Le représentant de la direction autorisé de NAV CANADA doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé des employés et remettre une réponse écrite concernant le grief au représentant autorisé des employés avec copie à l'employé visé 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 représentant autorisé des employés, agissant pour le compte du ou des employés visés, peut, dans un délai de dix (10) jours suivant la réception de la réponse donnée au premier palier ou l'expiration du délai de réponse du premier palier, soumettre le grief par écrit au directeur des relations de travail ou à une autre personne dûment autorisée.
- (b) Le directeur des relations de travail ou une autre personne dûment autorisée doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé des employés et remettre une réponse écrite concernant le grief au représentant autorisé des employés avec copie à l'employé visé, 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 courrier recommandé le directeur des relations de travail, la personne dûment autorisée ou le représentant autorisé des employés de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage.

### **18.06 Procédure abrégée**

Tout grief de l'Institut, grief de la Société ou grief relatif à la cessation involontaire de l'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'Institut, la Société ou l'employé aurait dû raisonnablement être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief.

### **18.07 Prolongation des délais**

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

#### **18.08 Temps accordé durant les heures de travail pour discuter des plaintes et des griefs**

- (a) L'employé ou le représentant de l'employé au service de NAV CANADA doit d'abord obtenir la permission du représentant autorisé de la direction avant de s'absenter durant les heures de travail pour discuter des plaintes et des griefs. 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 a droit à un congé payé comprenant, s'il y a lieu, le remboursement des frais de déplacement conformément aux programmes relatifs aux voyages d'affaires.
- (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, dans la zone d'affectation de l'employé, et que la permission d'y assister lui a été accordée, l'employé ne subit 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 sa zone d'affectation, l'employé n'a pas droit à une rémunération sauf si la rencontre a été organisée par NAV CANADA.
- (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 des employés autorisé au service de NAV CANADA, celui-ci ne subit 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 des employés autorisé au service de NAV CANADA n'a pas droit à une rémunération, sauf si la rencontre a été organisée par NAV CANADA.
- (e) Les employés et les représentants des employés autorisés au service de NAV CANADA n'ont pas droit à une rémunération, lorsque les discussions ou les réunions 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 des employés autorisé au service de NAV CANADA, le temps consacré par l'employé ou le représentant des employés autorisé au service de NAV CANADA à cette rencontre est considéré comme du temps travaillé aux fins de la convention collective.

#### **18.09 Noms des représentants autorisés**

L'Institut doit aviser NAV CANADA par écrit des nom et secteur de compétence des représentants des employés autorisés à représenter l'Institut pour la présentation de plaintes et de griefs à chacun des paliers, et il doit aviser NAV CANADA promptement et par écrit des changements s'y rapportant. NAV CANADA doit aviser l'Institut par écrit 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'Institut des changements s'y rapportant.

Ces renseignements sont communiqués aux employés au moyen d'avis affichés par la Société à des endroits où les employés auxquels s'applique la procédure de règlement des griefs sont le plus susceptibles d'en prendre connaissance ou à d'autres endroits convenus entre la Société et l'Institut.

#### **18.10 Permission d'entrer dans les locaux ou bureaux**

Le représentant autorisé des employés 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.

### **11. Procédure d'arbitrage**

#### *18.11.1 Arbitre unique et 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.

#### *18.11.2 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 représentant au conseil d'arbitrage. Dans les dix (10) jours qui suivent, l'autre partie doit transmettre par courrier recommandé le nom et l'adresse de son représentant au conseil d'arbitrage. Le président doit être choisi dans la liste d'arbitres.

#### *18.11.3 Liste des arbitres*

Les parties conviendront d'une liste d'arbitres (voir l'annexe D), pour les régions de l'Ontario, du Pacifique et de l'Ouest, 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 sur 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 dans la liste.

Les griefs déposés dans les milieux de travail à l'extérieur de la région de l'Ontario, du Pacifique ou de l'Ouest devront être soumis à un arbitre (qui agira en tant qu'arbitre unique ou présidera le conseil d'arbitrage) qui aura été choisi par consentement mutuel des parties.

#### *18.11.4 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*.

#### 18.11.5 *Questions pouvant être soumises à l'arbitrage*

- (a) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a la compétence de décider si un grief peut être soumis à l'arbitrage.
- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut prolonger le délai pour accomplir toute étape 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'elle ne porte pas indûment préjudice à l'autre partie.

#### 18.11.6 *Procédure d'arbitrage*

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

#### 18.11.7 *Témoins*

- (a) L'employé que NAV CANADA cite comme témoin devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage bénéficie d'un congé payé pour assister à l'audience et témoigner s'il est appelé à le faire.
- (b) Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à l'employé cité comme témoin par un employé de l'Institut.

#### 18.11.8 *Lieu de l'audience d'arbitrage*

L'audience d'arbitrage doit être tenue dans la ville où le plaignant travaille, à moins que les parties en conviennent autrement.

#### 18.11.9 *Décision*

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

#### 18.11.10 *Arbitrage accéléré*

- (a) Au lieu de la procédure d'arbitrage officielle décrite dans les paragraphes ci-dessus, un grief peut, sur 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 valeur de précédent à l'égard de cas semblables ou identiques. L'arbitre n'aura pas le pouvoir de modifier la convention collective ou l'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.

#### 18.11.11 *Coût de l'arbitrage*

Pour ce qui est du coût de l'arbitrage des griefs, les parties assument 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 est tenue de payer les dépenses de son mandataire siégeant au conseil d'arbitrage.

## ARTICLE 19

### ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

19.01 Les ententes relatives aux programmes et aux régimes d'avantages assurés, en leur version modifiée de temps à autre, conclues conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA (en leur version modifiée de temps à autre) et ratifiées par les parties à la présente entente après le 1<sup>er</sup> novembre 1996 feront partie intégrante de la présente convention collective.

#### 19.02 **Griefs**

Les griefs concernant les paragraphes dont il est question ci-dessus seront réglés selon les règlements du Conseil mixte de NAV CANADA.

## ARTICLE 20

### ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ

- 20.01 Aux fins du présent article :
- (a) évaluation officielle du rendement d'un employé désigne toute évaluation écrite par un surveillant portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
  - (b) appréciation officielle des capacités d'avancement du potentiel d'un employé désigne toute évaluation écrite par un surveillant portant sur le rendement auquel on pourrait s'attendre d'un employé s'il occupait un poste de niveau plus élevé que celui qu'il occupe. L'appréciation des capacités d'avancement d'un employé est faite uniquement à la demande de ce dernier.
- 20.02 L'évaluation officielle du rendement d'un employé ou l'appréciation des capacités d'un employé est inscrite sur la formule prévue à cette fin par NAV CANADA.
- Les activités de formation et d'encadrement recommandées doivent faire partie de l'évaluation du rendement de l'employé.
3. L'évaluation du rendement d'un employé qui est effectuée parce que l'employé ne satisfait pas aux exigences de NAV CANADA ne doit pas faire mention d'un rendement insatisfaisant qui n'aurait pas été porté à l'attention de l'employé au moment où le rendement en question était insatisfaisant, ou dans un délai raisonnable par la suite, et que l'employé n'a pas eu la possibilité de corriger.
4. À sa demande écrite, un employé se voit fournir une évaluation de son rendement ou une appréciation de ses capacités. Cependant, NAV CANADA n'est pas tenue de fournir une telle évaluation ou appréciation plus d'une fois par année par employé.
- 20.05 Avant la période d'évaluation du rendement de l'employé, le surveillant chargé de l'évaluation rencontre l'employé afin de définir le rôle et les responsabilités de l'employé et de fixer les objectifs que l'on s'attend que ce dernier doit atteindre pendant la période visée par l'évaluation.
- 20.06 Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé ou appréciation des capacités d'un employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. La signature de l'employé sur la formule d'évaluation est considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y a souscrit.
7. Une copie signée de la formule d'évaluation de l'employé est remise à ce dernier au moment de la signature.

8. Lorsque, conformément au paragraphe 20.04 ci-dessus, l'employeur détermine qu'un employé ne satisfait pas aux exigences de NAV CANADA, l'employé et son gestionnaire doivent se rencontrer dans un délai raisonnable suivant l'évaluation afin d'élaborer un plan d'action visant à remédier au rendement insatisfaisant de l'employé. Ce plan d'action peut comporter de la formation, au besoin.
- 20.09 Le ou les représentants de NAV CANADA qui évaluent le rendement d'un employé doivent avoir observé ce rendement pendant au moins la moitié (½) de la période à l'égard de laquelle il est évalué.
- 20.10 Si l'employé ne souscrit pas à son évaluation, il a le droit de présenter des contre-arguments écrits au surveillant responsable de l'évaluation. Une copie de ces contre-arguments est jointe à l'évaluation et une note est inscrite sur la formule d'évaluation indiquant que des contre-arguments y sont joints.
- 20.11 Lorsqu'un employé a le sentiment que l'évaluation de son rendement est inexacte, sa plainte est traitée dans le cadre d'un processus de règlement des plaintes convenu entre le représentant de l'employé et un représentant autorisé de la direction.
- 20.12 Si, à l'issue du processus de règlement des plaintes mentionné ci-dessus au paragraphe 20.11, le problème demeure entier, l'employé a le droit de faire un grief relatif à son évaluation. Ce grief doit être déposé dans les trente (30) jours suivant la fin du processus de règlement des plaintes effectué au premier palier de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage décrite à l'article 18 de la présente convention.
- 20.13 L'évaluation du rendement d'un employé n'est pas utilisée dans le cadre du processus de dotation.

## **ARTICLE 21**

### **DISCIPLINE**

- 21.01 Aucune mesure disciplinaire ne sera imposée à un employé et aucun employé ne sera congédié, sauf pour une cause juste.
- 21.02 Lorsqu'un employé est tenu d'assister à une réunion portant sur de possibles mesures disciplinaires contre lui ou visant à discuter de problèmes de rendement pouvant mener à de telles mesures ou à un congédiement, on doit l'aviser qu'il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant des employés à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé est avisé au moins un (1) jour avant la tenue de cette réunion. Cependant, sauf entente contraire, la réunion peut être reportée d'au plus un (1) jour ouvrable à partir de la date à laquelle l'employé a été avisé, en cas de non-disponibilité d'un représentant des employés.
- 21.03 Si un employé est suspendu de ses fonctions ou congédié, NAV CANADA avise cet employé par écrit des motifs de la suspension ou du congédiement. Si des procédures devaient par la suite découler de cette mesure disciplinaire, y compris toute procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage, NAV CANADA ne pourra invoquer d'autre motif de suspension ou de renvoi que ceux énoncés dans l'avis. L'employé reçoit une copie de tout document ou de toute déclaration écrite portant sur la mesure disciplinaire qui est versé dans un dossier de NAV CANADA le concernant.
- 21.04 NAV CANADA s'engage à ne pas présenter d'éléments de preuve concernant la conduite d'un employé lors d'une audition relative à la mesure disciplinaire, à moins que l'employé n'ait pu prendre connaissance de ces éléments de preuve au moins deux (2) jours ouvrables avant la date de l'audition.
- 21.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel d'un employé tenu par NAV CANADA 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. L'employeur informe l'employé par écrit de la destruction de tout document ou de toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire.
- 21.06 Le Code d'éthique professionnelle de NAV CANADA ne sera pas interprété de façon à empêcher un employé d'accomplir ses obligations découlant des normes déontologiques de l'organisme professionnel auquel il appartient.
- 21.07 NAV CANADA s'engage à mettre à la disposition de chaque employé visé par la présente convention le Code d'éthique professionnelle de NAV CANADA ainsi que toute modification subséquente.

21.08 Les employés qui, de bonne foi, soulèveront certaines préoccupations ou signaleront toute activité ou tout acte illégal, inapproprié ou contraire à l'éthique, dont ils ont été témoins ou qu'ils soupçonnent, ne feront l'objet d'aucune mesure disciplinaire et ne seront en aucun cas puni pour avoir dénoncé une telle violation.

## **ARTICLE 22**

### **ACCÈS AUX DOSSIERS**

- 22.01 S'il en fait la demande par écrit, un employé aura accès à ses dossiers personnels pendant les heures normales de travail.

## **ARTICLE 23\***

### **ABSENCE DE DISCRIMINATION**

- 23.01\* Aucun employé ne sera victime de discrimination ou d'ingérence ni ne fera l'objet de restrictions ou de mesures de coercition, de harcèlement, d'intimidation ou de quelque mesure disciplinaire exercée ou pratiquée du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité et de son expression de genre, de son incapacité, de sa situation familiale, de son statut civil, de ses caractéristiques génétiques, d'une condamnation pour laquelle il a obtenu le pardon ou de son appartenance ou de son affiliation au syndicat.
2. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera évité si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
  3. Les griefs déposés en vertu du paragraphe 23.01 ci-dessus feront l'objet d'un mode substitutif de règlement des différends lorsque les parties en conviennent. Le délai de dépôt d'un grief entre en vigueur seulement lorsque le processus de règlement à l'amiable est terminé. Ce processus ne doit pas donner lieu à des délais déraisonnables.
  4. Un grief découlant de l'application des politiques sur le mode de règlement extrajudiciaire des conflits (MREC) de NAV CANADA peut être déposé en vertu de l'article 18 de la convention collective.

## ARTICLE 24

### ABSENCE DE HARCÈLEMENT

- 24.01 L'Institut et NAV CANADA reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et personnel et d'intimidation, notamment de tout abus de pouvoir, comportement abusif ou acte de violence, et conviennent que ces formes de harcèlement ne seront pas tolérées sur le lieu de travail.
- 24.02 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera évité si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- 24.03 Les griefs déposés en vertu du paragraphe 24.01 ci-dessus feront l'objet d'un mode de règlement extra judiciaire des conflits (MREC) lorsque les parties en conviennent. Lorsque ces dernières se seront entendues sur les mécanismes alternatifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce MREC. En outre, les employés ne peuvent se prévaloir d'autres voies de recours, à l'exception des procédures prévues par la loi, tant que le MREC n'est pas terminé. Ce processus ne doit pas donner lieu à des retards déraisonnables.
- 24.04 Un grief découlant de l'application des politiques sur le MREC de NAV CANADA peut être déposé en vertu de l'article 18 de la convention collective.

## ARTICLE 25

### CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 25.01 L'employé a le droit, une fois par période de référence pour congé annuel, d'être informé, à sa demande, du solde de ses crédits de congés annuels.
- 25.02 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 assujetti.
- 25.03 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.
- 25.04 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, NAV CANADA recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis pris par l'employé.
- 25.05 L'employé n'acquiert aucun crédit de congé 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 suivant les conditions d'une autre convention collective à laquelle NAV CANADA est partie.

## ARTICLE 26

### JOURS FÉRIÉS

26.01 Sous réserve du paragraphe 26.02, 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 général 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 statutaire 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 statutaire, le premier lundi d'août,
- (l) tout autre jour que la loi proclame comme jour férié national.

26.02 Tous les employés à temps plein et à temps partiel ont droit à une indemnité de jour férié à condition qu'ils soient à l'emploi de la Société avant le jour férié et qu'ils répondent à toutes les autres exigences stipulées dans les dispositions sur les jours fériés de la convention collective.

26.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 26.01 coïncide avec un jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour normal de travail de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné 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 du paragraphe 26.01 coïncident avec des jours de repos consécutifs d'un employé, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours normaux de travail qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme 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.

26.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 26.03 :

(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.

26.05 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré [voir également l'alinéa 35.04 (c)] :

(a) à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½), et à tarif horaire double pour toutes les heures effectuées pendant ce jour férié en sus de sept heures et demie (7 ½), en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou

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

(i) d'un jour de congé payé (au taux horaire normal), 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 horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de sept heures et trois quarts (7 ¾),

et

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de sept heures et demie (7 ½).

Cette demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

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

(ii) Lorsque, au cours d'un exercice financier, l'employé n'a pu prendre tous les jours de congé compensatoires qu'il a demandés, ceux-ci sont payés à son taux de rémunération normal.

(iii) Le taux de rémunération normal dont il est question au paragraphe 26.05(c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de congés compensatoires ont été acquis.

(d) Lorsqu'un employé travaille un jour férié qui suit immédiatement un deuxième jour de repos pendant lequel il a aussi fait des heures supplémentaires pour lesquelles il a été rémunéré, il reçoit une rémunération, en plus de celle qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé pendant le jour férié, calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées.

- 26.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des montants suivants :
- (i) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 26.05;
  - ou
  - (ii) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.
- 26.07 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

## ARTICLE 27

### CONGÉS ANNUELS

- 27.01 Les parties conviennent qu'il est à la fois approprié et souhaitable que chaque employé utilise tous ses crédits de congé annuel au cours de la période de référence pour congé annuel pendant laquelle il les acquiert.
- 27.02 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.
- 27.03 Les règles suivantes s'appliquent à l'établissement du calendrier des congés annuels :
- (a) Sous réserve des exceptions prévues dans le présent article, les employés prendront leur congé annuel au cours de la période de référence pour congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
  - (b) Lorsque les congés ne peuvent être pris au cours de la période de référence pendant laquelle ils ont été acquis, les congés sont reportés à la période de référence pour congé annuel suivante ou, à la demande de l'employé, sont versés en argent au taux de rémunération des heures normales en vigueur au moment où le congé a été acquis (au 31 mars).
  - (c) À tout moment, moyennant un préavis de trente (30) jours donné à NAV CANADA, un employé peut choisir de se faire payer une partie ou la totalité des congés reportés d'une période de référence pour congé annuel antérieure, et ce, au taux de rémunération en vigueur au moment du paiement.
- 27.04 L'employé qui touche une rémunération pour au moins dix (10) jours à l'égard de chaque mois civil d'une période de référence pour congé annuel acquiert un congé annuel à raison de :
- (a) cent douze heures et demie (112 ½), par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de moins que huit (8) années d'emploi continu;
  - (b) cent cinquante (150) heures, par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;
  - (c) cent soixante-cinq heures (165), par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de seize (16) années d'emploi continu;
  - (d) cent soixante-douze heures et demie (178 ½), par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu;
  - (e) cent quatre-vingt-sept heures et demie (187 ½), par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-huit (18) années d'emploi continu;
  - (f) deux cent deux heures et demie (202 ½), par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;
  - (g) deux cent vingt-cinq heures (225), par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu.

- 27.05 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) accorder à l'employé son congé annuel payé pendant la période de référence pour congé annuel au cours de laquelle il l'a acquis, si l'employé le demande au plus tard le 1<sup>er</sup> juin;
  - (b) s'assurer que la demande de congé annuel de l'employé ne soit pas refusée sans motif raisonnable;
  - (c) fixer les dates de congés annuels de façon équitable et, s'ils n'entrent pas en conflit avec les intérêts de NAV CANADA ou des autres employés, en tenant compte des désirs de l'employé.
- 27.06 L'employé a droit aux semaines consécutives de congé annuel suivantes au cours de chaque période de référence pour congé annuel :
- (a) les employés cumulant moins de huit (8) années d'emploi continu ont droit à un minimum de deux (2) semaines consécutives;
  - (b) les employés cumulant huit (8) années ou plus d'emploi continu ont droit à un minimum de trois (3) semaines consécutives.
- Un employé peut se voir accorder quatre (4) semaines consécutives de congé annuel ou plus à condition qu'il fasse une telle demande à l'écrit au moins six (6) mois avant le début du mois au cours duquel il entend prendre son congé annuel. D'un commun accord entre l'employé et NAV CANADA, le préavis peut être donné dans un délai inférieur à six (6) mois. NAV CANADA déploiera tous les efforts raisonnables pour exaucer de telles demandes.
- 27.07 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. L'employé qui justifie de six mois d'emploi continu peut obtenir une avance de crédits équivalant aux crédits prévus pour la période de référence pour congé annuel.
- 27.08 Si 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.
- 27.09 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 contractuels et de réservation engagés par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des pièces justificatives que NAV CANADA peut exiger. L'employé doit s'efforcer de limiter les pertes subies et fournir la preuve des efforts déployés à NAV CANADA.
- 27.10 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au

travail, il est remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés, tels qu'ils sont habituellement définis 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.

27.11 L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes du paragraphe 27.09, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

27.12 Au cours d'une période de congé annuel, lorsqu'un employé se voit accorder un congé de maladie payé ou un autre congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa famille, ce congé ne doit pas être considéré comme un jour de congé annuel si un certificat médical est produit.

Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint, des enfants à charge (y compris des enfants du conjoint), des enfants en tutelle, des parents (y compris du père et de la mère par remariage ou des parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un parent par alliance ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

## ARTICLE 28

### PROTECTION SALARIALE EN CAS D'INVALIDITÉ SUITE À UNE MALADIE OU À UN ACCIDENT NON PROFESSIONNEL

28.01 Les employés de l'unité de négociation embauchés après le 5 octobre 1998 et ceux qui ont opté pour que les crédits de congés de maladie en banque soient bloqués et convertis dans le Programme de protection salariale en cas d'invalidité depuis le 5 octobre 1998 et le 9 octobre 2009 (y compris les anciens membres de l'AESS) auront droit à des prestations-maladie aux termes du Programme de protection salariale en cas d'invalidité de NAV CANADA.

- (a) L'employé a droit à un congé autorisé et au maintien de son salaire conformément au paragraphe 28.01 pour les absences causées par une maladie ou un accident non professionnel conformément aux dispositions du présent article, à la condition que l'employé prouve à la satisfaction de NAV CANADA son incapacité à travailler de la façon et au moment que NAV CANADA peut établir.
- (b) Si un employé s'absente du travail par suite d'une situation prévue au présent article, son salaire est maintenu pendant au plus 130 jours à l'égard de toute période d'absence continue. Une absence est considérée continue si elle est causée par une récurrence de la même maladie ou d'une maladie connexe dans une période de 30 jours. Les prestations de sécurité du revenu sont les suivantes :
  - (i) 100 % du salaire normal de l'employé pendant au plus 487,5 heures au cours de toute période de 12 mois et 70 % du salaire normal de l'employé par la suite;
  - (ii) pour chaque jour d'absence, le niveau salarial (100 % par rapport à 70 %) est déterminé en fonction du nombre d'absences attribuables à une maladie ou un accident non professionnel qui ont eu lieu pendant la période mobile de 12 mois qui précède immédiatement l'absence et comprend la date de l'absence;
  - (iii) à l'égard de toute période d'absence prolongée, pendant les 487,5 premières heures de toute période d'absence continue, 100 % du salaire normal de l'employé; toutefois, l'employé ne peut en aucun cas toucher 100 % de son salaire pendant plus de 487,5 heures au total pendant toute période de 12 mois. Si l'employé a bénéficié du maintien de son salaire à raison de 100 % au cours des 12 derniers mois, les prestations sont réduites à 70 % de son salaire normal pendant cette première période de 487,5 heures de façon que le maximum de 487,5 heures à 100 % du salaire normal pendant toute période de 12 mois ne soit pas dépassé;
  - (iv) à l'égard de la deuxième période de 487,5 heures d'absence continue, NAV CANADA verse 70 % du salaire normal de l'employé;

- (v) si la période d'absence continue causée par une maladie dépasse 975 heures, l'employé peut demander des prestations d'invalidité à long terme en vertu du régime d'assurance-invalidité à long terme de NAV CANADA.

Indépendamment de l'alinéa 28.01(b) ci-dessus, si un employé recevait des prestations d'invalidité de longue durée au cours des douze (12) mois précédents et est admissible à une demande de prestations d'invalidité de longue durée en vertu d'une récurrence sans période d'attente, cet employé demandera des prestations d'invalidité de longue durée plutôt que d'avoir droit à des prestations du Programme de protection salariale en cas d'invalidité. Si la demande de prestations d'invalidité de longue durée de l'employé n'est pas approuvée, l'employé aura droit aux prestations du Programme de protection salariale en cas d'invalidité.

28.02 Les employés membres de l'unité de négociation embauchés le 5 octobre 1998, ou avant cette date, continueront d'être couverts par les dispositions du régime de congés de maladie comme suit :

(a) **Crédits**

Un employé accumule des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois civil pendant lequel il touche une rémunération pour au moins soixante-quinze (75) heures.

- (b) Un employé qui devient membre de l'unité de négociation après avoir été membre d'une autre unité de négociation au sein de NAV CANADA et qui a conservé le droit d'accumuler ses congés de maladie en vertu de l'alinéa 28.02(a), conserve les congés de maladie qu'il a accumulés ou mis en banque. Cet employé doit choisir soit de recevoir des prestations-maladie aux termes du Programme de protection salariale en cas d'invalidité de NAV CANADA décrit au paragraphe 28.01, soit de continuer d'accumuler ses congés de maladie, s'il a été embauché le 5 octobre 1998 ou avant cette date, conformément à l'alinéa 28.02(a). Un employé a accès aux crédits de congé de maladie pour remplacer son salaire jusqu'à l'épuisement des crédits de congé de maladie, mais l'utilisation des crédits de congé de maladie est considérée comme simultanée à l'utilisation des prestations-maladie aux termes du Programme de protection salariale en cas d'invalidité.

28.03 **Congés de maladie**

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

- (a) qu'il fasse la preuve de son état à NAV CANADA de la manière et au moment que NAV CANADA peut déterminer,

et

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

28.04 À moins que NAV CANADA ne donne des indications contraires à l'employé, est réputée satisfaire à l'exigence du sous-alinéa 28.03(a) la remise, à

NAV CANADA, d'une déclaration signée de la main de l'employé indiquant qu'en raison d'une maladie ou d'une blessure, celui-ci est incapable de remplir ses fonctions.

28.05 L'employé n'a droit à aucun congé de maladie payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

28.06 Lorsqu'un congé de maladie payé est accordé à l'employé et qu'un congé d'accident de travail est approuvé ultérieurement pour la même période, aucun crédit de congé de maladie n'est réputé avoir été accordé à l'employé aux fins du registre des crédits de congé de maladie.

**28.07 Avance de crédits**

Lorsqu'un employé n'a pas assez ou n'a plus de crédits de maladie en banque pour couvrir un congé de maladie payé aux termes du paragraphe 28.03, un congé de maladie payé peut, à la discrétion de NAV CANADA, être accordé :

(a) pour une période d'au plus cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, si l'employé a fait une demande de congé d'accident de travail à l'égard de laquelle il attend une décision,

ou

(b) pour une période d'au plus cent seize virgule vingt-cinq (116,25) heures si l'employé n'a pas présenté de demande de congé d'accident de travail.

sous réserve de la déduction de cette avance de congé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

28.08 NAV CANADA peut pour un motif juste et suffisant accorder une avance de crédits de congé de maladie à un employé n'ayant pas entièrement remboursé l'avance précédente.

28.09 L'employeur et le syndicat reconnaissent leur obligation mutuelle de répondre aux besoins des employés qui peuvent, de façon temporaire ou permanente, être incapables d'exercer leurs fonctions normales en raison d'un accident ou d'une maladie. Les employés doivent collaborer dans ces situations.

## **ARTICLE 29**

### **PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION**

#### **29.01 Généralités**

Les parties reconnaissent que, pour maintenir et accroître leurs connaissances professionnelles, les employés doivent, de temps à autre, avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article.

#### **29.02 Congé payé de perfectionnement professionnel**

- (a) Perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de NAV CANADA, est susceptible de favoriser l'épanouissement de la carrière de l'individu et l'atteinte des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel.
  - (i) un cours ou un programme offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - (ii) un cours ou un programme offert par une association ou un organisme reconnu.
- (b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, le congé payé de promotion professionnelle peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 29.02(a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pour le temps qu'il consacre au perfectionnement professionnel visé par le présent article.
- (c) Les employés en congé de perfectionnement professionnel sont remboursés de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres dépenses qu'ils ont engagées et que NAV CANADA juge justifiées.

#### **29.03 Présence à des conférences et congrès**

- (a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence et la participation à des conférences, à des congrès, à des symposiums, à des ateliers et à d'autres rencontres du même genre contribuent au maintien de normes professionnelles élevées.
- (b) Pour bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, l'employé doit avoir à l'occasion la possibilité d'assister aux conférences et aux congrès liés à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- (c) NAV CANADA peut accorder un congé payé et rembourser les frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, pour assister à ces réunions, sous réserve des contraintes budgétaires et opérationnelles.

- (d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de NAV CANADA pour représenter les intérêts de ce dernier est réputé être en fonction et, selon le cas, en déplacement. NAV CANADA paie les frais d'inscription à la conférence ou au congrès auquel l'employé est tenu d'assister.
- (e) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour prononcer une allocution officielle ou pour donner un cours relié à son domaine de compétences, peut se voir accorder un congé payé à cette fin et peut, de plus, se faire rembourser les frais d'inscription à la conférence ou au congrès de même que des frais de déplacement raisonnables.
- (f) L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 34 (Heures supplémentaires) et de l'article 35 (Temps de déplacement) pendant le temps où il assiste à une conférence ou à un congrès, ou pendant le temps où il se rend à cette conférence ou à ce congrès ou en revient en vertu des dispositions du présent paragraphe, sauf tel qu'il est prévu au paragraphe (d).

#### **29.04 Perfectionnement professionnel**

- (a) Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés, à l'occasion, la possibilité :
  - (i) de participer à des ateliers, à des cours intensifs ou à des programmes externes semblables afin de se tenir à jour du point de vue des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif;
  - (ii) d'effectuer des recherches ou d'accomplir un travail se rattachant à leurs programmes de recherches normaux dans des établissements ou en des lieux autres que ceux de NAV CANADA;
  - (iii) d'effectuer, dans leur domaine de spécialisation, des recherches qui ne sont pas spécifiquement liées aux projets de travail auxquels ils sont affectés quand, de l'avis de NAV CANADA, ces recherches sont nécessaires pour permettre aux employés de mieux remplir leur rôle actuel.
- (b) Sous réserve de l'approbation de NAV CANADA, un employé bénéficie d'un congé payé afin de participer aux activités dont il est fait mention à l'alinéa 29.04 (a).
- (c) Un employé peut demander en tout temps de participer à des activités de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, et NAV CANADA peut choisir en tout temps un employé afin qu'il participe à de telles activités de perfectionnement professionnel.
- (d) Lorsque NAV CANADA choisit un employé afin qu'il participe à des activités de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, NAV CANADA consulte l'employé avant de déterminer le

lieu et la durée du programme de travail ou d'études devant être suivi.

- (e) L'employé choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut avoir droit. L'employé n'a pas droit à la rémunération prévue aux articles 34 (Heures supplémentaires) et 35 (Temps de déplacement) pendant qu'il suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe.
- (f) L'employé qui participe à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut obtenir le remboursement des frais de déplacement raisonnables et des autres frais additionnels que NAV CANADA juge opportun de rembourser.

29.05 Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur le perfectionnement professionnel. À cette fin, NAV CANADA, sur demande, consulte l'Institut conformément aux dispositions de l'article 17 (Consultation mixte).

#### 29.06 **Congé d'examen payé**

L'employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen écrit qui a lieu pendant ses heures normales de travail. 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 améliorera ses compétences.

#### 29.07 **Formation**

- (a) Si NAV CANADA juge qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances, y compris linguistiques, pour être en mesure de remplir ses fonctions ou son affectation principale et/ou des fonctions nouvelles ou élargies du poste existant ou d'un nouveau poste, NAV CANADA fera tous les efforts raisonnables pour fournir la formation nécessaire sans frais aux employés qui en font la demande. Lorsque l'examen écrit en vue de l'accréditation fait partie intégrante de la formation approuvée, NAV CANADA s'engage à rembourser à l'employé les coûts associés à cet examen s'il est en mesure de prouver qu'il l'a bien réussi.
- (b) Si NAV CANADA constate que le remplacement de systèmes entraînera des conséquences pour les employés, dont de possibles excédents de main-d'œuvre, dans le cadre de la consultation visant à réduire au minimum 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.
- (c) Outre ce qui précède, un comité sera mis sur pied et devra se réunir tous les trois mois ou plus souvent, selon les besoins et ce qui aura été convenu par les parties, afin de cibler les membres de l'unité de négociation qui sont ou qui peuvent être touchés par les changements envisagés au sein du

milieu de travail. Ce comité devra cibler les employés qui risquent d'être touchés par les changements apportés au sein du milieu de travail et déterminer si ces employés possèdent ou non les compétences requises pour répondre aux exigences qu'imposent ces changements; dans la négative, il devra cerner les compétences que ceux-ci doivent perfectionner. Lorsqu'une formation d'appoint est requise, les parties examineront si une telle formation peut être offerte et discuteront de la façon dont celle-ci peut être donnée. Il est entendu que le comité ne peut pas obliger l'employeur à offrir une formation d'appoint ou à engager les fonds nécessaires pour mettre en place une telle formation.

- 29.08 Si un employé présente une demande écrite en vue de participer à des activités de perfectionnement professionnel, à une conférence, à une convention ou à des cours de formation et de perfectionnement qui ne font pas partie du processus d'évaluation du rendement normal de l'employé et qu'il voit sa demande rejetée, les motifs de cette décision lui seront communiqués par écrit. Une copie du refus et des motifs à l'appui sera transmise au Président du groupe.

## ARTICLE 30\*

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 30.01 Congé de mariage payé

- (a) Après une (1) année d'emploi continu et à la condition qu'il donne à NAV CANADA un préavis d'au moins quinze (15) jours, l'employé bénéficie d'un congé payé de trente-sept heures et demie (37,5) heures afin de contracter mariage.
- (b) Si l'employé 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.

#### 30.02\* Congé de décès payé

Aux fins de l'application du présent article, la famille se définit comme le conjoint ou conjoint de fait, l'enfant propre de l'employé ou de son conjoint ou conjoint de fait, le beau-fils, la belle-fille ou l'enfant en tutelle de l'employé, le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, un parent nourricier, un tuteur ou le conjoint de fait du père ou de la mère), le père et la mère du conjoint ou conjoint de fait et le conjoint ou conjoint de fait du père ou de la mère, les grands-parents, le petit-fils, la petite-fille, le frère, la sœur et un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé est admissible à un congé de décès rémunéré d'une durée allant jusqu'à cinq (5) jours pouvant être pris dans la période débutant le jour du décès et se terminant six (6) semaines après le jour où est survenu le dernier des événements parmi les funérailles, l'enterrement et le service commémoratif du membre de la famille immédiate en question. En outre, il peut bénéficier d'un congé payé d'au plus trois (3) jours pour les déplacements qu'occasionne le décès.
- (b) L'employé a droit à un (1) jour de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint, d'un tuteur ou d'un parent par alliance.
- (c) Si, au cours d'une période de congé annuel de l'employé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de décès payé en vertu des alinéas (a) ou (b) du présent paragraphe, celui-ci bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé annuel sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.

- (d) Dans le cas où les croyances religieuses de l'employé ou des circonstances individuelles font en sorte que le décès 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 ces autres moments.
- (e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'attribution d'un congé de décès dépendent de la situation particulière de l'employé. Sur demande, NAV CANADA peut, après avoir considéré les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé pour une période de plus longue durée que celle prévue aux paragraphes 30.02(a) et (b).

### 30.03 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-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse, sous réserve du paragraphe 30.06(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-huit (18) 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) prend 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 congé annuels et de congés compensatoires qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

et/ou

- (b) de demander des indemnités en vertu de l'article 28 (Protection salariale en cas d'invalidité suite à une maladie ou à un accident non professionnel) jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date. Aux fins de l'application du présent paragraphe, les termes maladie ou blessure, définis à l'article 28, 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) 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 « 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.

#### 30.04\* Allocation de maternité

- (A) L'employée en congé de maternité non payé reçoit une allocation de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi décrit au paragraphe (B) à la condition qu'elle :
    - (1) ait complété six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
    - (2) fournisse à NAV CANADA la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale et qu'elle est admissible à de telles prestations à l'égard de son emploi assurable;
- et
- (3) ait conclu avec NAV CANADA une convention stipulant que :
    - (a) elle retournera au travail à la date à laquelle son congé de maternité prendra fin, à moins que NAV CANADA ne consente à ce que cette date soit modifiée;
    - (b) au cours des dix-huit (18) mois suivant son retour de congé de maternité non payé, elle travaillera un nombre d'heures payées au taux horaire normal, calculées en multipliant le nombre d'heures dans une semaine de travail d'après lequel son allocation de maternité était établie par le nombre de semaines de congé de maternité qu'elle a pris;

- (c) si l'employée ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des sous-alinéas 30.04(A)(3)(a) et (b), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, elle reconnaît qu'elle sera tenue de rembourser à NAV CANADA le montant reçu à titre d'allocation de maternité, en proportion du nombre d'heures non travaillées par rapport au nombre d'heures à effectuer conformément au sous-alinéa 30.04(A)(3)(b) ci-dessus.
  - (d) à la demande de l'employée, les allocations dont il est fait mention à l'alinéa 30.04 (B) seront estimées et lui seront versées sous forme d'avance. Des rajustements seront effectués sur présentation, par l'employée, de la preuve de réception de prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (B) Pendant le congé de maternité les allocations de maternité suivantes sont versées conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :
- (i) lorsque l'employée est assujettie à un délai de carence d'une (1) semaine avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une allocation correspondant à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la semaine du délai de carence, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période; et/ou
  - (ii) pendant un maximum de dix-huit (18) semaines, un paiement équivalant à la différence entre les prestations auxquelles l'employée a droit en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale 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 de maternité 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 alinéas 30.04(B)(i) et (ii) correspond au 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 alinéas 30.04(B)(i) et (ii) correspond au taux de rémunération hebdomadaire à temps plein applicable à sa classification, multiplié par la fraction obtenue en divisant le nombre d'heures de travail assignées en moyenne à l'employée au cours des six (6) derniers mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail à temps plein normal assigné à

l'employé la veille du début du congé de maternité.

- (iv) Si une employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de versement des prestations, les paiements prévus aux alinéas 30.04(B)(i) ou (ii) ci-dessus sont rajustés en conséquence.
  - (v) Nonobstant l'alinéa 30.04(B)(iv) et sous réserve du sous-alinéa 30.04(b)(iii)(b), si, la veille du début du congé de maternité non payé, une employée occupait un poste intérimaire depuis au moins six (6) mois, le taux de rémunération hebdomadaire est le taux qui lui était versé ce jour-là.
- (C) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et dans le calcul 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.

### **30.05 Allocation de maternité spéciale pour les employées atteintes d'une invalidité totale**

- (a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité énoncé au sous-alinéa 30.04(A)(2) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a aussi droit aux termes du régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité à long terme (ILT) ou d'un régime similaire l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi;
- et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité énoncés à l'alinéa 30.04(A)(1);
- reçoit, à l'égard de chaque semaine pour laquelle elle n'a pas reçu d'allocations de maternité pour la raison décrite au sous-alinéa 30.05(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut de ses prestations d'invalidité hebdomadaires aux termes du régime d'assurance-invalidité ou d'un régime similaire.
- (b) L'employée touche une allocation aux termes du présent paragraphe et du paragraphe 30.04 pendant une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait été admissible à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* si elle n'avait pas été inadmissible aux prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les raisons décrites au sous-alinéa 30.05(a)(i) ci-dessus.

### **30.06\* Congé parental non payé**

- (a) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental en informe NAV CANADA au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la

naissance de son enfant (y compris l'enfant de son conjoint) ou dès que la demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.

- (b) L'employé peut demander un congé parental non payé d'une période maximale de soixante-trois (63) semaines au moins quatre (4) semaines avant la date d'accouchement prévue ou d'au moins quatre (4) semaines avant l'acceptation de la garde d'un enfant (y compris l'enfant de son conjoint) mineur et, sous réserve de l'alinéa (c) du présent paragraphe, bénéficie d'un congé parental non payé pour une période commençant à la date d'accouchement ou à l'acceptation de la garde (ou à une date ultérieure demandée par l'employé) et se terminant au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la date d'accouchement ou après la date de la garde.
- (c) NAV CANADA 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 à moins de quatre (4) semaines d'avis;
  - (iii) demander à l'employé de présenter le certificat de naissance ou la preuve d'adoption de l'enfant.
- (d) Le congé parental non payé que prend un couple d'employés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant ne doit pas dépasser un total de soixante-et-onze (71) semaines pour les deux (2) employés ensemble.
- (e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et dans le calcul 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.

### **30.07 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 :

- (a) l'employé en informe NAV CANADA par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins six (6) semaines avant la date de début d'un tel congé, sauf :
  - (i) si le congé demandé est pour une période de plus de six (6) mois. Dans ce cas, l'employé doit en informer NAV CANADA douze (12) semaines à l'avance;
  - (ii) en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée

- minimale de six (6) semaines consécutives;
- (c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe 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 au sein de NAV CANADA;
  - (d) le congé accordé en vertu du présent paragraphe 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;
  - (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 30.08\* **Congé personnel**

- (a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint ou conjoint de fait, des enfants de l'employé et des enfants de son conjoint ou conjoint de fait y compris un enfant pour lequel l'employé a agi comme parent nourricier ou tuteur en vertu des lois en vigueur dans chaque province, des enfants en tutelle, du père et de la mère (y compris le père par remariage et la mère par remariage, les parents nourriciers ou les tuteurs), du père ou de la mère de son conjoint ou conjoint de fait et du conjoint ou conjoint de fait du père ou de la mère, de la tante ou de l'oncle et du conjoint ou conjoint de fait de la tante ou de l'oncle de l'employé, de la nièce ou du neveu de l'employé et du conjoint ou conjoint de fait de la nièce ou du neveu de l'employé, des grands-parents de l'employé et des grands-parents du conjoint ou conjoint de fait de l'employé, des petits-enfants de l'employé et des petits-enfants du conjoint ou conjoint de fait de l'employé, du frère et de la sœur de l'employé et du frère et de la sœur du conjoint ou conjoint de fait de l'employé, du conjoint ou conjoint de fait des enfants de l'employé, d'un parent dont l'employé ou le conjoint ou conjoint de fait de l'employé a eu le devoir juridique de diligence, d'une personne qui dépend entièrement ou en grande partie de l'employé ou du conjoint ou conjoint de fait de l'employé pour recevoir des soins ou de l'attention continue 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 s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
  - (ii) pour s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans;
  - (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
  - (iv) pour soigner sa maladie ou sa blessure (y compris les rendez-vous personnels d'ordre médical ou dentaire);
  - (v) **pour les rendez-vous d'ordre juridique;**

- (vi) **pour gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;**
  - (vii) **pour assister à sa cérémonie de citoyenneté conformément à la *Loi sur la citoyenneté*;**
  - (viii) **pour gérer toute autre situation prévue par règlement en vertu du *Code canadien du travail*.**
- (c) Le nombre total de jours de congé payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), (iii), (iv), (v), (vi), (vii) et (viii) ne dépasse pas cinq (5) jours par année civile.
- (d) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze (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 est raisonnablement possible pour lui de les obtenir et de les fournir.

Remarque : Les congés payés qui ne sont pas couverts ci-dessus peuvent être examinés aux fins d'approbation en vertu des alinéas 30.13(a) et (b).

### 30.09 **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 sous son autorité, 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 une autre personne, un autre groupe de personnes ou un tribunal administratif, une commission ou un conseil (autre qu'un arbitre de grief ou le Conseil canadien des relations industrielles) autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

### 30.10 **Congé pour accident de travail**

Sous réserve du paragraphe 30.11, lorsqu'un employé se blesse dans l'exécution de ses fonctions, NAV CANADA doit lui accorder un congé payé d'une durée que ce dernier jugera raisonnable à la condition que :

- (a) une demande d'indemnisation ait été présentée à l'organisme d'indemnisation des accidents du travail compétent;
  - (b) NAV CANADA ait été avisée par l'organisme d'indemnisation des accidents du travail en question que la demande de l'employé a été acceptée;
  - (c) la blessure de l'employé ne découle pas d'un acte délibéré d'inconduite de sa part; et
  - (d) l'employé accepte de remettre à NAV CANADA les sommes qu'il a reçues à titre d'indemnisation 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.
- 30.11 Les congés payés pour accident du travail ne sont pas 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.

#### **30.12 Congé de sélection du personnel**

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 ainsi requise et en revenir.

Lorsque la rencontre en question ou le temps de déplacement nécessaire qui y est associé a lieu pendant le jour de repos normal prévu de l'employé, celui-ci a droit à un congé payé, équivalant au temps requis pour assister à une telle rencontre, y compris un temps de déplacement raisonnable, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail quotidiennes normales prévues, congé qu'il doit prendre à un moment acceptable pour l'employé et son surveillant. Si, à la fin de l'exercice financier, ce congé n'a pas été utilisé, la partie non utilisée sera payée à l'employé au taux de rémunération normal en vigueur à ce moment.

#### **30.13 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 imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- (b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention;
- (c) un congé en vertu du plan de congé autofinancé;
- (d) un congé payé ou non payé pour permettre à l'employé de poursuivre des études postsecondaires.

### 30.14 **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 déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé 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 « temps de 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.

### 30.15 **Congé non payé pour raisons familiales**

Sous réserve de la disposition sur la situation familiale présentée au paragraphe 23.01, un congé non payé sera accordé pour des raisons familiales de la façon suivante :

- (a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée variant entre six (6) semaines et trois (3) mois sera accordé à l'employé pour des raisons familiales;
- (b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, sera accordé à l'employé pour des raisons familiales;
- (c) L'employé a droit à un congé non payé pour raisons familiales une seule fois en vertu des alinéas (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi chez NAV CANADA. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être combiné au congé de maternité, au congé parental ou au congé d'adoption sans le consentement de l'employeur;
- (d) Le congé accordé en vertu de l'alinéa (a) 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;
- (e) Le congé accordé en vertu de l'alinéa (b) de la présente clause est déduit du calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « temps de service » aux fins du calcul du congé annuel. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- (f) L'employé doit informer NAV CANADA, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins six (6) semaines avant la date de début du congé

accordé en vertu des alinéas (a) et (b) de la présente clause, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

### **30.16\* Congé en cas de maladie grave**

Un congé non payé doit être accordé conformément à l'article 206.4 du *Code canadien du travail* pour une période allant jusqu'à 37 semaines aux employés pour offrir des soins ou soutenir son enfant qui est âgé de moins de 18 ans et qui est gravement malade. Un « enfant gravement malade » est une personne de moins de 18 ans, au moment où commence le congé, dont l'état de santé a changé et la vie est en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure (au sens défini dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*).

### **30.17 Congé pour raisons familiales**

Un congé non payé doit être accordé conformément à l'article 206.3 du *Code canadien du travail* pour une période allant jusqu'à 28 semaines au cours d'une période de 52 semaines afin de fournir des soins et soutenir un membre de la famille gravement malade au sens défini dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*.

### **30.18\* Congé pour les victimes 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 cinq (5) jours de congé payé, puis 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 civile. À la demande d'un employé et à la discrétion de NAV CANADA, un congé supplémentaire peut être accordé en vertu de cette clause. Ce congé peut être pris sous forme de jours consécutifs ou individuels ou sous forme de fractions de jour.
- (b) 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*.
- (c) 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 autres conseils 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;
  - (vi) pour prendre des mesures prescrites par règlement.
- (d) 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 est raisonnablement possible pour lui de les obtenir et de les fournir.

## ARTICLE 31\*

### ADMINISTRATION DE LA PAIE

- 31.01 Les employés seront payés par dépôt direct. À la demande écrite de l'employé, NAV CANADA déposera un montant fixe de sa paie (soit un pourcentage ou une valeur monétaire fixe) dans un deuxième compte.
- 31.02 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.
- 31.03 Lorsque l'employé est affecté par NAV CANADA en grande partie à l'exécution de fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins trente (30) heures, il touche, pendant la période de son affectation, le taux de rémunération supérieur.
- 31.04 (a) NAV CANADA peut refuser une augmentation d'échelon de rémunération à un employé si l'employé ne remplit pas les fonctions de son poste de façon satisfaisante. Lorsque NAV CANADA a l'intention de refuser une augmentation d'échelon de rémunération à un employé, elle doit, au moins deux (2) semaines et au plus six (6) semaines avant la date prévue de l'augmentation d'échelon de l'employé, donner par écrit à l'employé la raison de ce refus.
- (b) Lorsqu'un employé se voit refuser une augmentation d'échelon de rémunération, son rendement est évalué dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle l'augmentation a été refusée et, si le rendement est alors jugé satisfaisant, l'augmentation est payée à l'employé à la première période de paie suivant l'évaluation. Si le rendement est jugé insatisfaisant après les trois (3) premiers mois, des évaluations subséquentes sont effectuées après chaque période de trois (3) mois. La date initiale d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé demeure inchangée.
- (c) Sauf indication 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.
- 31.05 Lorsqu'un employé, sans erreur de sa part, a été payé en trop, NAV CANADA doit, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, aviser l'employé de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50,00 \$) et que l'employé démontre que ladite mesure de recouvrement lui causera des difficultés, des dispositions sont prises afin que le recouvrement ne dépasse pas 10 % de la rémunération de l'employé à chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

31.06\* Les changements applicables à la rémunération qui sont présentés à l'appendice A entreront en vigueur comme suit :

- Le 1<sup>er</sup> mai 2019 au taux de 3 %
- Le 1<sup>er</sup> mai 2020 au taux de 3 %
- Le 1<sup>er</sup> mai 2021 au taux de 3 %
- Le 1<sup>er</sup> mai 2022 au taux de 3 %

### 31.07 Rémunération avec effet rétroactif

À moins que les parties n'en décident autrement, lorsque la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération prévus à l'appendice A précède la date de signature de la présente convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (iv), « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et qui se termine le jour de la signature de la convention collective ou lorsqu'une décision arbitrale est rendue à cet égard;
- (ii) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique à tous les employés faisant partie de l'unité de négociation au moment de la signature de la convention collective ou qui ont été transférés au sein d'une autre unité de négociation, de même qu'à tous les employés de l'unité de négociation qui ont pris leur retraite ou qui sont décédés au cours de la période de rétroactivité ou encore dont l'emploi a pris fin au cours de cette période du fait qu'ils ont été déclarés excédentaires. La révision rétroactive à la hausse ne s'appliquera pas aux anciens employés qui ont cessé d'exercer leur emploi pour des raisons valables;  
  
Les heures supplémentaires devront être recalculées rétroactivement afin de refléter les taux de rémunération rajustés au cours de la période de rétroactivité;
- (iii) dans le cas des nominations initiales effectuées pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération applicable parmi les taux de rémunération révisés est celui indiqué immédiatement en dessous du taux auquel l'employé reçoit;
- (iv) aucun paiement ou avis ne sera émis en vertu du paragraphe 31.07 pour un dollar (1,00 \$) ou moins.

## ARTICLE 32\*

### DURÉE DE TRAVAIL

- 32.01 La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 ½) et la journée normale de travail est de sept heures et demie (7 ½), à l'exclusion d'une pause-repas.
- 32.02 Sous réserve des dispositions du paragraphe 32.06, la journée normale de travail est de 6 h à 20 h heure locale, et la semaine normale de travail est du lundi au vendredi inclusivement.
- 32.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé bénéficie d'au moins deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours.

#### 32.04\* **Semaine de travail variable ou comprimée**

Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, l'employé peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à la condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (38 ½) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, le contrôle des présences est obligatoire, et le mode de contrôle est déterminé par la Société. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, l'employé bénéficie de jours de congé qui ne sont pas considérés comme des jours de repos aux fins de la présente convention.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail modifié ne doit pas entraîner des coûts supplémentaires pour la Société du seul fait de ce changement, ni ne doit être réputé restreindre le droit qu'a la Société d'établir les horaires de travail permis aux termes de la présente convention. Les demandes de semaine de travail variable ou comprimée ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.

#### 32.05\* **Horaires quotidien flexible**

Sur demande de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, l'employé peut faire ses heures de travail quotidiennes selon un horaire flexible à la condition que le total des heures pendant lesquelles il a travaillé quotidiennement s'élève à sept heures et demie (7 ½). Les demandes d'horaires quotidien flexible ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.

#### 32.06\* **Semaine de travail réduite**

Sur demande d'un employé et avec le consentement de NAV CANADA, un employé peut demander d'obtenir une semaine de travail réduite. 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 semaine de travail réduite ne peut être refusée sans motif raisonnable.

32.07\* Les ententes de travail flexible, comme les horaires quotidiens flexibles, les semaines de travail réduites et les semaines de travail variables ou comprimées, seront examinés périodiquement. Si les horaires de travail flexibles existants deviennent inappropriés 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 les répercussions cumulatives de ces horaires nuisent aux parties intéressées, ces horaires peuvent être abolis ou modifiés, sous réserve d'un préavis écrit de trente (30) jours ouvrables.

**32.08 Durée maximale du travail – *Code canadien du travail***

La période servant au calcul de la durée maximale du travail moyenne en vertu du paragraphe 172(1) du *Code canadien du travail*, Partie III, est de six mois à compter du 1<sup>er</sup> février et du 1<sup>er</sup> août de chaque année.

La Société présentera un rapport au Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut tous les trois mois, qui fera état du nombre d'heures réelles travaillées par chaque employé de chaque groupe, ainsi que du nombre de semaines où un employé a travaillé plus de 48 heures au cours d'une semaine donnée. À la demande du Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut, la Société acceptera d'organiser une rencontre pour discuter de ce rapport.

## **ARTICLE 33**

### **TÉLÉTRAVAIL**

- 33.01 L'approbation d'un régime de télétravail est donnée individuellement en tenant compte de la nature du travail de l'employé. Il est admis que, en raison de la nature du travail exécuté par certains employés visés par la présente convention, il peut ne pas être possible d'établir un tel régime. Une demande de régime de télétravail ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- 33.02 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.
- 33.03 NAV CANADA, l'employé et l'Institut s'entendent par écrit sur les modalités d'un régime de télétravail afin que celles-ci soient bien comprises de tous.
- 33.04 Aucun employé n'est tenu de prendre part à un régime de télétravail s'il ne le désire pas.
- 33.05 Les modalités d'un régime de télétravail doivent être compatibles avec les dispositions de la convention collective.
- 33.06 Moyennant un préavis écrit de trente (30) jours, chacune des parties peut mettre fin à un régime de télétravail.
- 33.07 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 au système de courrier électronique de NAV CANADA.
- 33.08 Par voie d'exception et lorsque les nécessités du service le permettent, l'employé pourrait être autorisé à travailler, selon les besoins du moment, dans un autre endroit qu'un lieu de travail officiel de NAV CANADA.

## ARTICLE 34\*

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL AU TRAVAIL ET DISPONIBILITÉ

- 34.01\* L'employé qui est tenu de faire des heures supplémentaires est rémunéré de la façon suivante :
- (a) pendant une journée normale de travail, à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure supplémentaire travaillée;
  - (b) à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure travaillée pendant son premier jour de repos et à tarif double (2) pour chaque heure travaillée pendant son deuxième jour de repos ou son jour de repos suivant. Il est entendu qu'il n'y a pas de condition préalable au travail lors du premier jour de repos (samedi) pour avoir droit au tarif double (2) lors du deuxième jour de repos (dimanche).
- 34.02 Tous les calculs relatifs à la rémunération des heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 34.03 Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel, la Société donne, dans la mesure du possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.
- 34.04 Dans la mesure du possible, les heures supplémentaires et les indemnités de rappel au travail et de disponibilité sont payées par dépôt direct par l'entremise du système de la paie dans les deux (2) mois suivant la date à laquelle le rapport sur la rémunération pour services supplémentaires (EDR) a été remis au gestionnaire aux fins de traitement. D'un commun accord entre l'employé et NAV CANADA, les heures supplémentaires, le rappel au travail et la disponibilité peuvent être rémunérés sous forme de congé compensatoire payé. L'EDR doit être présenté par l'employé dans les deux (2) semaines suivant la période de paie durant laquelle les heures supplémentaires, le rappel au travail ou les fonctions de disponibilité ont été effectués.

La Société accorde le temps libre compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à NAV CANADA.

Le congé compensatoire payé en vertu du présent article qui n'a pas été pris ni planifié pour être pris au 31 mars de chaque année sera payé en argent au taux de rémunération de l'employé en vigueur au moment où le congé a été acquis. Le congé planifié pour être pris après le 31 mars sera payé s'il n'est pas utilisé au 31 décembre.

**Nonobstant ce qui précède, le congé compensateur payé gagné pendant la période de trois (3) mois précédant immédiatement la fin de l'année de congés peut être reporté jusqu'au 30 juin, après quoi tout congé compensateur payé qui n'a pas été utilisé ou planifié est payé au taux de rémunération horaire de l'employé en vigueur au moment où le congé a été acquis. Le congé planifié pour être pris après le 30 juin sera payé s'il n'est pas utilisé au 31 décembre.**

### 34.05 Disponibilité

- (a) Une liste et un horaire de service de disponibilité peuvent être établis aux endroits où, selon NAV CANADA, les conditions d'exécution des travaux le justifient.
- (b) Un employé désigné disponible doit pouvoir être joint à un numéro de téléphone connu pendant cette période de disponibilité et il doit pouvoir se présenter au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Aucun employé ne pourra être mis en disponibilité lorsqu'il est en vacances.
- (c) Un employé en disponibilité touche une indemnité correspondant à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de rémunération pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il a été désigné comme étant en disponibilité. Aucune indemnité de disponibilité n'est accordée pour la période totale de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- (d) L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail et qui se présente à son lieu de travail a droit au plus élevé des deux montants suivants :
  - (i) la rémunération équivalant à trois (3) heures de travail, calculée au taux des heures supplémentaires applicable; toutefois, ce minimum n'est calculé qu'une fois par période distincte de huit (8) heures;
  - (ii) la rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures qu'il effectue;et il obtient un crédit aux termes du présent paragraphe pour la totalité de la période de quatre (4) heures de disponibilité au cours de laquelle il est rappelé au travail.
- (e) Un employé qui est appelé au travail au sujet de questions urgentes relatives au service, mais qui n'a pas à se rendre sur les lieux de travail de NAV CANADA pour faire le travail demandé, est rémunéré au taux des heures normales majoré de moitié ( $1 \frac{1}{2}$ ). Lorsque le travail dure plus d'une heure, l'employé reçoit la rémunération attribuée en vertu du sous-alinéa 34.05(d)(i) ou 34.05(d)(ii).
- (f) Le temps que met l'employé rappelé pour se rendre au travail ou pour revenir ensuite à son domicile ne constitue pas du temps de travail.
- (g) NAV CANADA s'engage à fournir des téléavertisseurs aux employés en disponibilité, sans frais pour ces derniers, dans les zones et dans les circonstances où ces appareils sont utilisables et efficaces.

### Rappel au travail

- 34.06\* (a) L'employé qui, ayant terminé ses heures normales de travail quotidien, a quitté son lieu de travail et qui, avant de se présenter au travail pour sa prochaine période de travail régulière, est rappelé au travail ou voit à son horaire s'ajouter une période de travail et se présente à son lieu de travail chez NAV CANADA pour une période de travail supplémentaire non

accollée aux heures normales de travail, a droit au plus élevé des montants suivants :

(i) la rémunération équivalant à trois (3) heures de travail, calculée au taux des heures supplémentaires applicable; toutefois, ce minimum n'est calculé qu'une fois par période distincte de huit (8) heures;

ou

(ii) la rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures qu'il effectue.

(b) Le temps que met l'employé rappelé pour se rendre au travail ou pour revenir ensuite à son domicile ne constitue pas du temps de travail.

(c) Un employé qui est appelé au travail au sujet de questions urgentes relatives au service, mais qui n'a pas à se rendre sur les lieux de travail de NAV CANADA pour faire le travail demandé, est rémunéré au taux des heures normales majoré de moitié (1 ½). Lorsque le travail dure plus d'une heure, l'employé reçoit la rémunération attribuée en vertu du sous-alinéa 34.06(a)(i) ou 34.06(a)(ii).

Aux fins du présent alinéa, un employé ne peut demander d'être rémunéré pour plusieurs appels reçus à l'intérieur d'une période de vingt (20) minutes.

#### **34.07\* Indemnité de repas**

(a) L'employé qui travaille trois (3) heures supplémentaires ou plus a droit au remboursement de ses dépenses pour un repas au taux équivalent à l'indemnité de repas accordée pour le déjeuner par le CMNC dans son Programme relatif aux voyages d'affaires, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Une période rémunérée d'une durée raisonnable, que détermine NAV CANADA, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires continues ou plus, en sus des heures prévues ci-dessus, il touchera un remboursement pour un repas supplémentaire au taux équivalent à l'indemnité de repas accordée pour le déjeuner par le CMNC dans son Programme relatif aux voyages d'affaires, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis.

Une période rémunérée d'une durée raisonnable, que détermine NAV CANADA, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

(c) Pour éviter que les mêmes repas soient payés deux fois, l'employé qui a le droit de demander le remboursement desdits repas pour d'autres raisons, comme lorsqu'il voyage pour le compte de NAV CANADA, ne bénéficie pas de l'application des paragraphes précédents. En outre, les paragraphes précédents ne s'appliquent pas à moins que le temps de travail ne se déroule au sein d'un milieu de travail de NAV CANADA.

#### 34.08 **Frais de transport**

L'employé qui doit effectuer une période de travail supplémentaire (y compris le rappel au travail) non accolée aux heures normales de travail et qui doit utiliser son propre véhicule a droit au remboursement de ses frais de transport conformément au Programme relatif aux voyages d'affaires du CMNC.

#### 34.09 **Distribution équitable**

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour distribuer les heures supplémentaires de manière équitable parmi les employés qualifiés disponibles.

#### 34.10\* **Empiétement**

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, à l'application de cette clause, un employé travaille pendant moins de temps que ne le prévoit son quart d'horaire normal, il touche néanmoins son taux de rémunération journalier normal.

## ARTICLE 35

### TEMPS DE DÉPLACEMENT

- 35.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et la mesure prévues par le présent article.
- 35.02 L'employé tenu de se déplacer en dehors de sa zone d'affectation en service commandé pour NAV CANADA, selon la définition donnée à ces expressions par la Société, part au moment et par le moyen de transport déterminés par la Société et est rémunéré pour son temps de déplacement conformément aux paragraphes 35.03 et 35.04. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à la condition que cette halte ne comprenne pas un hébergement de nuit.
- 35.03 Aux fins de l'application des paragraphes 35.02 et 35.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :
- (a) Départ :
    - (i) le temps de déplacement jusqu'au point de départ, jusqu'à concurrence de une (1) heure;
    - (ii) s'il y a lieu, le temps requis au point de départ et au point d'arrivée;
    - (iii) le temps passé en route, du point de départ au point d'arrivée;
    - (iv) le temps de déplacement vers la destination finale.
  - (b) Retour :
    - (i) le temps de déplacement jusqu'au point de départ;
    - (ii) s'il y a lieu, le temps requis au point de départ et au point d'arrivée;
    - (iii) le temps passé en route, du point de départ au point d'arrivée;
    - (iv) le temps de déplacement du point d'arrivée à la destination finale, jusqu'à concurrence d'une (1) heure.
  - (c) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, NAV CANADA peut acquiescer à sa demande; toutefois, en pareil cas, la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle que l'employé aurait touchée selon les instructions initiales de la Société.
- 35.04 Si l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 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;
  - (b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
    - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie quarts (7 ½),

et

- (ii) le taux horaire majoré de moitié (1 ½) pour le temps de déplacement qui dépasse les heures normales de travail prévues à son horaire.
  - (c) Un jour de repos ou un jour férié payé, l'employé est rémunéré pour toutes les heures de travail et de déplacement, ou pour une combinaison de toutes les heures de travail et de déplacement au taux horaire majoré de moitié (1 ½).
  - (d) L'employé qui effectue un déplacement ou qui cumule déplacement et travail pendant deux jours ou plus de repos consécutifs est rémunéré au taux double (2) pour toutes les heures de travail et de déplacement effectuées pendant le deuxième jour de repos et les jours suivants.
- 35.05 Aucune rémunération n'est versée pour le temps de déplacement que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires auxquels il assiste à des fins de perfectionnement professionnel, sauf s'il est tenu par NAV CANADA d'y assister.
- 35.06 NAV CANADA s'efforce de faire les paiements relatifs au temps de déplacement dans le mois qui suit celui au cours duquel les crédits ont été gagnés; toutefois, sur demande de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, le temps de déplacement peut être rémunéré sous forme de congés compensatoires calculés au taux applicable.
- 35.07 Les congés compensatoires payés conformément au présent article et non utilisés ou planifiés au 31 mars de chaque année, sont liquidés en espèces au taux de rémunération de l'employé au moment où il les a acquis. Les congés planifiés pour être pris après le 31 mars sont payés s'ils ne sont pas utilisés au 31 décembre.
- 35.08 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 35.09 Un employé en voyage d'affaires appelé à travailler dans un établissement militaire n'est pas tenu de s'y loger et d'y prendre ses repas sauf s'il n'y a pas d'établissement commercial convenable ou disponible, ou à moins d'une entente contraire entre l'employé et NAV CANADA.
- 35.10 Un employé n'est pas tenu d'utiliser son véhicule personnel pour effectuer des déplacements pour le compte de NAV CANADA.
- 35.11 **Prime de déplacement**
- L'employé qui est en voyage d'affaires et qui doit passer la nuit à l'extérieur de leur zone d'affectation a droit à un congé compensatoire d'une demi-heure (½) pour chaque fois qu'il doit s'héberger pour la 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 au 31 mars.

## ARTICLE 36

### EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

#### Généralités

- 36.01 La période de probation d'un employé à temps partiel est mille neuf cent cinquante-six virgule six (1 956,6) heures travaillées à compter de sa dernière date d'embauchage.
- 36.02 Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures normales de travail hebdomadaires et les heures normales de travail hebdomadaires des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.
- 36.03 Les heures de travail d'un employé à temps partiel doivent être convenues d'avance entre NAV CANADA et l'employé. Cette entente sur les heures de travail doit être établie par écrit et, dans la mesure du possible, survenir au moins 28 jours avant sa date de début. L'employé à temps partiel doit être avisé au moins sept (7) jours à l'avance de tout changement apporté à son horaire normal de travail. Si l'employé reçoit un avis de moins de sept (7) jours d'un changement à son horaire normal de travail, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pendant le premier jour travaillé du nouvel horaire qui n'est pas conforme à l'horaire initial, puis il est rémunéré à tarif simple de rémunération pour les jours subséquents.
- 36.04 Sauf tel qu'il est prévu ci-dessus au paragraphe 36.03, les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales 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.
- 36.05 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou le nombre d'heures hebdomadaires prescrit par la présente convention.
- 36.06 Les congés sont accordés seulement
- (i) pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
- ou
- (ii) lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la convention.

#### Jours fériés

- 36.07 L'employé à temps partiel est rémunéré pour les jours fériés en recevant un montant correspondant à la moyenne quotidienne de la rémunération gagnée au cours de la période de trente (30) jours précédant le jour férié.
- 36.08 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention, il est rémunéré au taux de rémunération des heures normales majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à

concurrence du nombre normal d'heures de travail journalières prévues par la présente convention, et à temps double (2) par la suite. [Voir également l'alinéa 35.04(c).]

- 36.09 L'employé à temps partiel qui, comme on le lui a demandé, se présente au travail un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 36.08 ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

### **Heures supplémentaires**

- 36.10 L'expression « heures supplémentaires » désigne le 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.
- 36.11 Sous réserve du paragraphe 36.10, 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**

- 36.12 Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions nécessaires pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 32.06 de la convention et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération pour les heures réellement effectuées, l'employé à temps partiel reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

### **Indemnité de présence au travail**

- 36.13 Sous réserve des dispositions du paragraphe 36.05, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions nécessaires pour recevoir l'indemnité de présence au travail un jour de repos, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération pour les heures réellement effectuées, l'employé à temps partiel reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

### **Congé de décès**

- 36.14 Nonobstant le paragraphe 36.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 30.02 – Congé de décès payé.

### **Congés annuels**

- 36.15 L'employé à temps partiel reçoit, à chaque jour de paie régulier pendant la première année et, les années suivantes, quatorze (14) jours avant le début d'un congé annuel non rémunéré, une rémunération de congé annuel équivalant à :
- (a) six pour cent (6 %) de la rémunération au taux normal gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à cent douze heures et demie (112 ½) de vacances;
  - (b) huit pour cent (8 %) de la rémunération au taux normal gagnée au cours de

la période de rémunération s'il a droit à cent cinquante (150) heures de vacances;

- (c) huit virgule huit pour cent (8,8 %) de la rémunération au taux normal gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à cent soixante-cinq (165) heures de vacances;
- (d) neuf virgule deux pour cent (9,2 %) de la rémunération au taux normal gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à cent soixante-douze heures et demie (172 ½) de vacances;
- (e) dix pour cent (10 %) de la rémunération au taux normal gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à cent quatre-vingt-sept heures et demie (187 ½) de vacances;
- (f) dix virgule huit pour cent (10,8 %) de la rémunération au taux normal gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à deux cent deux heures et demie (202 ½) de vacances;
- (g) douze pour cent (12 %) de la rémunération au taux normal gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à deux cent vingt-cinq (225) heures de vacances.

36.16 L'employé à temps partiel a droit au congé annuel non payé suivant :

- (a) cent douze heures et demie (112 ½) par année de congé s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;
- (b) cent cinquante (150) heures par année de congé s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;
- (c) cent soixante-cinq (165) heures par année de congé s'il justifie seize (16) années d'emploi continu;
- (d) cent soixante-douze heures et demie (172 ½) par année de congé s'il justifie dix-sept (17) années d'emploi continu;
- (e) cent quatre-vingt-sept heures et demie (187 ½) par année de congé s'il justifie dix-huit (18) années d'emploi continu;
- (f) deux cent deux heures et demie (202 ½) par année de congé s'il justifie vingt-sept (27) années d'emploi continu;
- (g) deux cent vingt-cinq (225) heures par année de congé s'il justifie vingt-huit (28) années d'emploi continu.

36.17 L'employé qui, au cours d'un mois donné, travaille en partie à temps plein et en partie à temps partiel n'accumule pas plus de crédits que ceux auxquels un employé à temps plein a droit.

## ARTICLE 37

### INDEMNITÉ DE DÉPART

- 37.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 37.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.
- (a) **Mise à pied**  
L'employé mis à pied est admissible, à l'expiration de la période de rappel de 12 mois, à une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération par année complète de service continu au sein de NAV CANADA depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1996, jusqu'à concurrence de 29 semaines de rémunération.
  - (b) **Décès**  
En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité équivalant à une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.
- 37.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte des périodes d'emploi continu pour lesquelles il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique ou de NAV CANADA. Il ne doit en aucun cas y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 37.01.

## ARTICLE 38

### DOTATION

#### 38.01 Postes nouveaux, vacants ou à durée déterminée

À moins de disposition à l'effet contraire dans la présente convention, les dispositions sur la dotation prévues dans le présent article s'appliquent à tout nouveau poste permanent, tout poste vacant ou tout poste à durée déterminée d'une durée minimale de douze (12) mois au sein de l'unité de négociation visée par la présente convention.

#### 38.02 Mutation

Avant d'appliquer la procédure de dotation prévue au présent article, NAV CANADA peut envisager la mutation d'un employé qualifié au poste vacant sous réserve de ce qui suit :

- (a) l'employé doit consentir par écrit à toute mutation entraînant un déménagement conformément au Programme relatif aux voyages d'affaires et au Programme de réinstallation;
- (b) le niveau de classification du poste vacant doit être le même que celui de l'employé muté;
- (c) NAV CANADA rembourse à l'employé muté les dépenses occasionnées par la mutation conformément au Programme relatif aux voyages d'affaires et au Programme de réinstallation;
- (d) NAV CANADA doit transmettre le plus tôt possible un avis écrit au Président du groupe, mais au moins quatorze (14) jours avant la date de transfert proposée.

Toutefois, s'il y a des employés qualifiés admissibles au placement prioritaire en vertu des alinéas 38.03 (a) et (b), NAV CANADA doit avoir recours au placement prioritaire avant de procéder à une mutation aux termes du présent paragraphe.

#### 38.03 Placements prioritaires

Avant d'appliquer la procédure de dotation prévue au paragraphe 38.04, NAV CANADA étudie la candidature des employés qui occupaient auparavant un poste de même niveau ou de niveau plus élevé que le poste vacant ou que le nouveau poste dans l'ordre suivant :

- (a) les employés qualifiés qui ont reçu un avis de mise à pied (excédentaire) ou qui ont été déclarés susceptibles d'être mis à pied en vertu de l'article 43 de la présente convention, ce qui inclut les employés qualifiés qui reviennent d'un congé de douze (12) mois ou plus autorisé en raison d'une maladie ou d'une blessure. Sans limiter la portée générale de l'article 4 et du paragraphe 23.01, les parties reconnaissent leurs obligations conjointes en matière d'accommodement en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- (b) les employés qualifiés qui, suite à une mise à pied, conservent leur droit de rappel;

- (c) les employés qualifiés qui reviennent d'un congé de douze (12) mois ou plus.

#### 38.04 Dotation des postes vacants

Si, à la suite de l'application des paragraphes 38.02 et 38.03 ci-dessus, le poste vacant n'est toujours pas comblé, il doit l'être conformément aux conditions suivantes :

- (a) l'avis de concours du poste vacant doit être affiché pendant au moins quatorze (14) jours afin de porter l'occasion d'emploi à l'attention des employés et de donner aux personnes intéressées l'occasion de postuler. Une copie de l'avis de concours doit aussi être transmise au Président du groupe NAV CANADA;
- (b) l'avis de concours doit comprendre les renseignements suivants :
  1. le titre du poste, la classification, le numéro du concours et l'emplacement géographique particulier;
  2. l'échelle salariale;
  3. les exigences de base (y compris l'exigence d'une autorisation de sécurité et les exigences linguistiques);
  4. la région de la sélection;
  5. un résumé des fonctions du poste;
  6. les conditions de travail particulières, comme le travail par quart ou les déplacements requis;
  7. la date et l'heure de clôture de la réception des candidatures;
  8. le nom, l'adresse, l'adresse de courrier électronique et le numéro de téléphone de la personne à qui la demande d'emploi doit être envoyée;
  9. la disponibilité sur l'intranet ou sur demande de l'énoncé des qualifications comprenant les exigences cotées;
  10. le fait qu'une liste d'admissibilité sera ou non dressée;
- (c) une liste d'admissibilité est une liste de candidats qualifiés qui est établie après un concours visant à combler les besoins immédiats et/ou prévus d'un ou de gestionnaire(s) procédant à un recrutement pour des postes identiques ou similaires à ceux pour lesquels la liste a été établie. Lorsqu'une liste d'admissibilité est utilisée, l'employé sélectionné peut décliner l'affectation sans compromettre sa place dans la liste. À moins que l'employé ne le demande par écrit, son nom n'est ni retiré ni exclu;
- (d) une liste d'admissibilité ne sera utilisée dans le cadre de la dotation d'un poste vacant aux termes du présent paragraphe que si aucun employé n'est admissible au poste conformément aux dispositions sur les placements prioritaires (paragraphe 38.03). Cette liste est valide pour une période maximale de douze (12) mois à compter de la date de publication des résultats du concours à moins que les parties n'en conviennent autrement;

- (e) Un concours doit être de nouveau affiché, conformément à l'alinéa 37.04 (a) ci-dessus, si aucun candidat admissible n'a été retenu au cours des six (6) mois suivant la date d'affichage initiale.

### **38.05 Normes de sélection et énoncés de qualifications**

Lors de la dotation d'un poste, NAV CANADA élabore un énoncé des qualifications fondé sur des critères de sélection raisonnables et comprenant les qualifications de base pour le poste et les exigences cotées. Les qualifications ou les exigences doivent être en rapport avec le poste.

- (a) Les qualifications de base sont notamment :
  - (i) la scolarité et/ou le titre professionnel;
  - (ii) l'expérience;
  - (iii) l'exigence quant aux langues officielles.
- (b) Les exigences cotées du poste comprennent des éléments comme :
  - (i) les connaissances;
  - (ii) les compétences;
  - (iii) les capacités;
  - (iv) les qualités personnelles.
- (c) Seuls les candidats qui satisfont aux qualifications de base seront évalués en fonction des exigences cotées.
- (d) Si aucun candidat ne satisfait aux exigences cotées, ces exigences pourront être ajustées et les candidats réévalués.

### **38.06 Sélection**

- (a) Le candidat qualifié qui satisfait le mieux aux exigences cotées du poste mentionné à l'alinéa 38.05(b) est choisi. Lorsque deux (2) candidats qualifiés ou plus sont relativement égaux, celui qui a le plus d'ancienneté est choisi.
- (b) Aux fins du présent article, un candidat peut comprendre un employé qualifié provenant d'un autre groupe professionnel visé par la présente convention ou un employé ne provenant pas de l'unité de négociation. Dans ce dernier cas, la candidature, même si l'employé est qualifié, n'est pas retenue s'il y a d'autres candidats qualifiés au sein de l'unité de négociation.
- (c) Si et seulement si aucun employé de NAV CANADA ne réussit à se qualifier pour un nouveau poste ou un poste vacant, le recrutement d'un candidat à l'extérieur de NAV CANADA sera envisagé. Les exigences applicables au recrutement d'un candidat de l'extérieur seront habituellement les mêmes ou équivalentes. Toutefois, si des exigences différentes sont utilisées, le poste sera de nouveau affiché à l'interne et les candidats employés de NAV CANADA devront d'abord être réévalués. Si les qualifications de base sont modifiées, le poste sera affiché de nouveau à l'interne. Une copie de l'avis de concours est envoyée au Président du

groupe NAV CANADA. La méthode utilisée pour évaluer si un candidat de l'extérieur répond aux exigences sera la même que celle utilisée lors de l'évaluation des candidats au sein de l'unité de négociation.

- (d) Les employés nommés pour une période indéterminée au sein de l'unité de négociation dont la candidature est retenue dans le cadre d'un concours pour un poste temporaire conservent leur statut d'employé permanent. Lorsque l'affectation temporaire prend fin, l'employé doit réintégrer :
  - (i) son poste d'attache si l'affectation est de douze (12) mois ou moins;
  - (ii) un poste de niveau équivalent à son poste d'attache, et ce, au même lieu de travail, si l'affectation est de plus de douze (12) mois. Si aucun poste n'est disponible, l'employé est alors visé par les dispositions énoncées à l'article 43, Sécurité d'emploi.

Si une réduction des effectifs est prévue au sein de l'organisation d'origine de l'employé, ce dernier doit être considéré comme faisant partie de cette entité lors de l'élaboration du plan d'organisation, conformément à l'article 43.

#### **38.07 Communication des résultats du concours**

Dans les trente (30) jours suivant la dernière entrevue, NAV CANADA :

- (a) informe par écrit le candidat retenu du salaire qui lui sera versé et de la date d'entrée en vigueur de l'affectation;
- (b) informe par écrit tous les postulants employés de NAV CANADA du nom du candidat retenu;
- (c) informe le Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut des résultats du concours;
- (d) si le concours est retardé ou annulé, les candidats et le Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut en seront avisés;
- (e) affecte le candidat retenu au poste en question au plus tard trente (30) jours suivant l'annonce des résultats;
- (f) nonobstant l'alinéa 38.07(e), si la nomination est retardée, l'employeur consent à rencontrer l'employé et le Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut pour discuter avec eux d'un plan de report et de la date d'entrée en vigueur, dans le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa 38.07(e).

Le nom du candidat retenu sera affiché à l'emplacement du nouveau poste ou du poste vacant comblé.

#### **38.08 Entretien postérieur à la sélection**

- (a) L'employé de NAV CANADA ayant participé à un concours, mais n'ayant pas été retenu a le droit de demander un entretien postérieur à la sélection

afin d'obtenir de l'information et de la documentation relativement à l'évaluation de sa candidature. La demande doit être faite par écrit dans les quatorze (14) jours suivant l'avis prévu à l'alinéa 38.07 (b). Sauf entente entre les parties, cet entretien aura lieu dans les trente (30) jours suivant la demande.

- (b) Le candidat n'ayant pas été retenu peut présenter un grief conformément à l'article 18 de la convention. Dans le cas des candidats qui demandent un entretien postérieur à la sélection, le délai pour présenter un grief commence à courir le jour suivant l'entretien.
- (c) À la demande de l'agent négociateur, NAV CANADA accepte de rencontrer le Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut au plus tard quatorze (14) jours suivant la fin d'un concours afin de procéder à la vérification du processus de sélection. L'information examinée, obtenue en présence d'un représentant des Ressources humaines, doit comprendre tous les renseignements pertinents concernant les candidats, les évaluations de ces derniers et les raisons pour lesquelles ceux-ci n'ont pas satisfait aux exigences de base et aux exigences cotées.

#### **38.09 Autorisation de sécurité**

NAV CANADA peut exiger une autorisation de sécurité des candidats avant de procéder à leur affectation. S'il y a un délai dans l'obtention de l'autorisation, un candidat de rang inférieur peut être affecté au poste en autant que le poste vacant soit réservé au candidat choisi jusqu'à ce que l'autorisation de sécurité ait été obtenue ou refusée.

#### **38.10 Droits de rétablissement**

À la suite d'une affectation à un nouveau poste ou à un poste vacant, l'employé de NAV CANADA se voit accorder une période de familiarisation d'au plus quarante-cinq (45) jours travaillés pendant laquelle il peut décider de reprendre son ancien poste ou y être retourné par NAV CANADA sous réserve de ce qui suit :

- (a) les parties peuvent convenir de prolonger la période de familiarisation pour une période maximale de quarante-cinq (45) jours additionnels;
- (b) l'employé est dédommagé conformément au Programme relatif aux voyages d'affaires et au Programme de réinstallation pour les dépenses encourues durant la période de familiarisation;
- (c) aucuns frais de déménagement ne sont payés à l'employé pendant la période de familiarisation; sauf entente entre les parties, par contre, lorsque les frais de déménagement sont payés, le droit de l'employé de retourner à son ancien poste prend fin;
- (d) moyennant le consentement mutuel des parties, il est possible de supprimer la période de familiarisation et le droit de rétablissement.

#### **38.11 Vacances temporaires**

NAV CANADA peut affecter des employés à des postes qui sont vacants temporairement, habituellement pour une durée de moins de douze (12) mois. Les

vacances dues à des accidents ou à des maladies dont on prévoit qu'elles seront d'une durée de moins de douze (12) mois, et les vacances occasionnées par des affectations temporaires, les congés annuels ou les congés seront réputées temporaires, s'ils sont d'une durée de moins de douze (12) mois. L'employé régulier qui occupe un poste temporairement vacant doit réintégrer son ancien poste à la fin de son affectation temporaire.

NAV CANADA peut avoir recours à la déclaration d'intérêt, tel qu'il est indiqué au paragraphe 38.13, pour pourvoir les postes temporairement vacants.

### **38.12 Projets et postes temporaires**

Les postes temporaires d'une durée de moins de vingt-quatre (24) mois requis pour des projets commerciaux et ceux d'une durée de moins de douze (12) mois requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être comblés, à la discrétion de NAV CANADA, par un employé régulier. La période peut être prolongée par consentement mutuel des parties. L'employé régulier qui se voit affecter de façon unilatérale à un poste temporairement vacant doit réintégrer son ancien poste à la fin de son affectation temporaire.

Si une réduction des effectifs est prévue au sein de l'organisation d'origine de l'employé, ce dernier doit être considéré comme faisant partie de cette entité lors de l'élaboration du plan d'organisation, conformément à l'article 43.

NAV CANADA peut avoir recours à la déclaration d'intérêt, tel qu'il est indiqué au paragraphe 38.13, pour pourvoir les postes temporairement vacants.

### **38.13 Déclaration d'intérêt**

Les postes temporaires qui peuvent être pourvus en application du paragraphe 38.11 ou 38.12 peuvent être annoncés et offerts sous forme de déclaration d'intérêt. Dans un tel cas, NAV CANADA informera les employés qu'un poste temporaire est vacant, et une copie sera transmise au Président du groupe NAV CANADA auprès de l'Institut.

L'employé présentera sa déclaration d'intérêt au responsable des ressources humaines dont le nom figure sur l'avis et devra y joindre un curriculum vitæ détaillé ou un répertoire des compétences. Le gestionnaire ou le responsable des ressources humaines doit prendre en compte les déclarations d'intérêt des employés qui correspondent aux exigences du poste à pourvoir.

### **38.14 Congés autorisés**

L'employé en congé autorisé pour une période de moins de douze (12) mois (ou deux congés consécutifs totalisant moins de douze [12] mois) est, à son retour au travail, affecté à son ancien poste. Si, pendant ce congé, le poste de l'employé a été aboli, à son retour, ce dernier a droit à la protection de l'article 43, Sécurité d'emploi. Pendant le onzième (11<sup>e</sup>) mois de congé de l'employé, l'employeur et l'Institut doivent se consulter afin de trouver une solution au cas où l'employé ne pourrait pas réintégrer son ancien poste à l'intérieur de 12 mois.

### **38.15 Emplacement**

Aux fins de l'article 38, Dotation et de l'article 43, Sécurité d'emploi, on entend par emplacement les locaux où l'employé travaille habituellement ou l'entité organisationnelle à laquelle l'employé est attaché.

### **38.16 Relocalisation d'un poste**

Si NAV CANADA transfère un poste et son titulaire d'un emplacement à un autre, elle doit donner à l'employé un avis écrit de trois (3) mois.

## ARTICLE 39

### PÉRIODE DE PROBATION

- 39.01 La période de probation de tout employé nouvellement embauché est de douze (12) mois. Cette période ne comprend pas les congés non payés, les congés payés de plus de deux semaines, la formation linguistique ou toute autre formation officielle autre que la formation professionnelle donnée par NAV CANADA.
- 39.02 NAV CANADA a le droit de renvoyer l'employé pendant sa période de probation, auquel cas cet employé ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage prévues dans la présente convention. Ce pouvoir discrétionnaire de NAV CANADA doit être exercé de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire. Nonobstant ce qui précède, les droits d'un employé en probation aux termes du présent article sont assujettis à la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs.
- 39.03 Au cours de la période de probation, l'employé recevra des conseils afin qu'il comprenne bien les tâches et les exigences de rendement reliées à son poste.
- 39.04 **Examen de rendement**

Les dispositions suivantes de l'article 20 s'appliqueront aux employés en probation :

- 20.01(a);
- 20.03;
- 20.05;
- 20.06;
- 20.07;
- 20.09;
- 20.10;
- 20.13.

Vers le milieu de sa période de probation, le rendement du nouvel employé est évalué selon la méthode d'évaluation choisie par NAV CANADA à cette fin. Les activités de formation ou d'encadrement recommandées font partie de l'évaluation du rendement de l'employé.

Si l'employeur détermine que l'employé ne répond pas aux exigences de NAV CANADA, l'employé et son gestionnaire doivent se rencontrer dans un délai raisonnable suivant l'évaluation en vue d'élaborer un plan d'action qui permettra de corriger les lacunes dans le rendement de l'employé.

Les parties peuvent convenir de prolonger la période de probation de l'employé afin de lui donner la chance de corriger des lacunes dans son rendement et de répondre ainsi aux critères nécessaires pour terminer avec succès la période de probation. NAV CANADA informera par écrit l'Institut en cas de prolongation de la période de probation.

#### **39.05 Probation d'un employé embauché pour une durée déterminée**

L'employé embauché pour une durée déterminée qui a terminé une période de douze (12) mois ou plus ou deux périodes consécutives dont la durée totalise jusqu'à douze (12) mois ou plus de service est assujéti, s'il demeure au service de NAV CANADA et que sa candidature est retenue pour un poste chez NAV CANADA, à moins que la période de probation ne soit prolongée conformément au paragraphe 39.04, à la période de probation prévue dans la présente convention collective. À la fin de cette période de probation, l'ancienneté de l'employé est rétroactive à sa dernière date d'embauche comme employé pour une durée déterminée. Les périodes consécutives incluent deux (2) périodes séparées par une interruption d'emploi d'un (1) mois ou moins.

#### **39.06 Avis**

L'employé reçoit un avis écrit l'informant qu'il a terminé avec succès sa période de probation.

## ARTICLE 40

### ANCIENNETÉ

#### 40.01 Définition

L'ancienneté est définie comme suit :

- (a) Le service continu d'un employé dans l'unité de négociation chez NAV CANADA.
- (b) Dans le cas d'un employé « désigné » de NAV CANADA en vertu de la Partie IV de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile*, le service continu d'un employé mentionné à l'alinéa (a) ci-dessus comprend également le 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 sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie 1, Annexe 1 en date du 1<sup>er</sup> novembre 1996.

#### 40.02 Accumulation d'ancienneté

L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence due à :

- (a) un accident ou à une maladie;
- (b) un congé de maternité ou un congé parental;
- (c) tout congé non payé d'une durée maximale de douze (12) mois;
- (d) tout congé payé prévu dans la présente convention.

#### 40.03 Conservation de l'ancienneté

L'employé qui est affecté à un poste chez NAV CANADA à l'extérieur de l'unité de négociation conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas pendant la période de son absence.

#### 40.04 Perte d'ancienneté

L'employé perd de son ancienneté et son emploi prend fin s'il :

- (a) est congédié pour cause et n'est pas réintégré;
- (b) prend sa retraite;
- (c) démissionne volontairement;
- (d) omet, sans motif valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant l'envoi d'un avis écrit de rappel à la dernière adresse connue de l'employé;
- (e) est mis à pied pendant une période de douze (12) mois;
- (f) omet, sans motif valable, de retourner au travail à la suite d'un congé autorisé pendant une période de cinq (5) jours consécutifs suivant l'expiration de ce congé;

- (g) est visé par une mise à pied et accepte par écrit le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA.

**40.05 Liste d'ancienneté**

- (a) Lorsque l'Institut le demande, une fois seulement par période de six mois, NAV CANADA doit lui fournir une liste d'ancienneté à jour, dans les trente (30) jours suivant la demande.
- (b) La liste d'ancienneté doit indiquer les renseignements suivants :
  - (i) le nom de l'employé
  - (ii) l'ancienneté
  - (iii) le lieu de travail
  - (iv) le titre du poste
  - (v) la classification et le niveau
- (c) L'employé qui désire contester l'exactitude des renseignements figurant sur la liste d'ancienneté consulte l'Institut qui en informe NAV CANADA par écrit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de publication de la liste.
- (d) En cas de besoin, le rang quant à l'ancienneté de deux employés comptant la même période de service continu est déterminé par un tirage au sort fait en présence des employés visés, d'un représentant de NAV CANADA et d'un représentant de l'Institut.
- (e) Conformément à l'article 39 de la présente convention, une fois que le nouvel employé a complété avec succès la période de probation, cette période est prise en compte dans le calcul de son ancienneté.

## ARTICLE 41

### EXPOSÉ DES FONCTIONS

#### 41.01 **Embauchage ou affectation à un autre poste**

Lorsqu'un employé est embauché ou affecté à un autre poste au sein de l'unité de négociation, NAV CANADA lui fournit un exposé complet et à jour des tâches et responsabilités se rattachant au poste ainsi qu'un organigramme indiquant la place de son poste dans l'organisation.

#### 41.02 **Modification du poste et de sa description**

Si une modification de tâches entraîne un changement dans la description de poste d'un employé, celui-ci en est avisé et reçoit une copie de la nouvelle description de poste, y compris le niveau de classification du poste.

#### 41.03 **Lorsque l'employé en fait la demande écrite, il reçoit un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification et l'organigramme indiquant la place de son poste dans l'organisation, si un tel organigramme existe, ou dans les soixante (60) jours suivant sa demande.**

## ARTICLE 42

### CLASSIFICATION

#### 42.01 Nouveaux postes

- (a) Si, pendant la durée de la présente convention et indépendamment du système de classification en vigueur, NAV CANADA crée un nouveau poste, elle doit en aviser l'Institut et lui communiquer la description de poste et le groupe professionnel du poste projetés ainsi que la date d'entrée en vigueur du poste et l'emplacement projetés du poste.
- (b) Si l'Institut et NAV CANADA ne s'entendent pas sur la classification et le taux de rémunération projetés, l'une ou l'autre des parties peut présenter un grief conformément à l'article 18 de la présente convention.

#### 42.02 Modification de poste

Si l'Institut peut démontrer qu'un poste a été modifié considérablement ou si un employé peut démontrer que son poste a été modifié considérablement et que l'Institut est d'accord, ils peuvent demander la révision de la classification du poste à un représentant de NAV CANADA autorisé à traiter de telles questions. Si l'Institut et NAV CANADA ne s'entendent pas sur le résultat de la révision, ils peuvent présenter un grief conformément à l'article 18 de la présente convention.

#### 42.03 Classification inférieure

Si, par suite d'une révision de classification, un poste est classé à un niveau inférieur, l'employé continue, tant qu'il occupe le poste, de recevoir son taux de salaire jusqu'à ce que le taux de salaire de la nouvelle classification devienne, à la suite des augmentations prévues dans la convention collective, au moins équivalent au taux de salaire que l'employé recevait avant la reclassification.

#### 42.04 Classification supérieure

- (a) Si, par suite d'une révision de classification, un poste est classé à un niveau supérieur, l'employé qui occupe ce poste, s'il possède les compétences nécessaires, est affecté à ce poste au niveau supérieur et touche un taux de rémunération égal ou supérieur à son taux de rémunération actuel.
- (b) Lorsque plusieurs employés exécutent des tâches similaires et que le niveau d'un de ces postes est revu à la hausse, le poste reclassé doit être affiché, mais la région de sélection est limitée à l'emplacement où se trouvent les employés touchés.

#### 42.05 Compétence des arbitres

Dans le cadre du règlement d'un litige soumis à l'arbitrage en vertu du présent article, l'arbitre doit régler la question en tenant compte de la nature et du contexte du poste au sein de NAV CANADA, et il doit s'en tenir aux classifications et aux taux de rémunération prévus dans la présente convention. La rétroactivité, le cas échéant, ne sera accordée qu'à compter de la date de présentation d'un grief ou, dans le cas de la création d'un nouveau poste, à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau poste. Par souci d'équité,

l'arbitre peut prolonger la rétroactivité à une date antérieure à la date à laquelle le grief a été déposé.

- 42.06 À la demande d'une des parties, un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Institut et de NAV CANADA doit se réunir, conformément aux dispositions du paragraphe 17.04 (Réunions du comité consultatif mixte), en vue de revoir le système de classification et entrevoir des modifications jugées acceptables par les deux parties.

## ARTICLE 43

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

#### 43.01 **Identification rapide des excédents de main-d'œuvre**

Lorsque, dans le cas d'une réduction de main-d'œuvre, NAV CANADA identifie une situation de mise à pied éventuelle, elle doit aviser par écrit le bureau national de l'Institut dès que possible, mais dans tous les cas au moins six (6) mois avant la première mise à pied prévue.

#### 43.02 **Consultation entre l'Institut et NAV CANADA**

Après avoir avisé l'Institut d'une situation de mise à pied éventuelle, NAV CANADA rencontre les représentants de l'Institut dans le but d'élaborer un plan de transition des ressources humaines avec l'intention de réduire au minimum les conséquences défavorables pour les employés mis à pied. La portée et l'étendue du plan de transition dépendront du nombre d'employés touchés. Les points qui doivent être pris en considération comprennent notamment :

- (a) l'élimination des employés temporaires et des sous-traitants;
- (b) l'échange de postes, la mutation à des postes temporairement vacants et la formation;
- (c) des régimes de travail non conventionnels, dont le travail à temps partiel et le partage de poste;
- (d) les congés;
- (e) les départs volontaires dans le cadre du programme de mesures de départ de NAV CANADA (annexe C);
- (f) la divulgation dans les meilleurs délais possibles du nom des employés susceptibles d'être mis à pied.

#### 43.03 **Occasions pour les employés d'être considérés pour d'autres postes vacants**

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés de NAV CANADA qui sont déclarés susceptibles d'être mis à pied :

- (a) les employés susceptibles d'être mis à pied reçoivent un avis écrit les informant de leur statut précaire; un avis écrit est également donné à l'Institut;
- (b) des discussions sont entamées avec l'employé et/ou l'Institut dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis mentionné en (a) ci-dessus afin d'explorer les options s'offrant à l'employé visé;
- (c) l'employé visé reçoit un avis officiel de statut excédentaire au moins six (6) mois avant la date de mise à pied projetée, avec copie à l'Institut;
- (d) si deux (2) employés ou plus du même groupe professionnel et de même niveau sont susceptibles d'être mis à pied ou excédentaires et qu'ils ne peuvent tous être affectés conformément au présent article ou au paragraphe 38.03 Placement prioritaire, les employés qualifiés ayant le

plus d'ancienneté qui satisfont aux exigences des postes disponibles seront gardés;

- (e) au cours de la période de six (6) mois mentionnée en (c) ci-dessus, l'employé peut, sur demande, recevoir sans frais des conseils financiers et des conseils en matière de retraite;
- (f) 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 de départ de NAV CANADA.

#### **43.04 Offre pendant la période de statut précaire ou excédentaire**

NAV CANADA se réserve le droit d'offrir un programme de mesures de départ pendant la période de statut précaire ou excédentaire.

#### **43.05 Droit de refus**

Un employé qui compte quinze (15) ans de service ou plus n'est pas tenu d'accepter une affectation qui l'obligerait à déménager. L'employé qui refuse l'affectation demeure admissible à un programme de mesures de départ de NAV CANADA ou à une mise à pied avec droit de rappel.

#### **43.06 Refus de réaffectation ou d'une mesure de départ**

L'employé excédentaire qui ne se prévaut pas du programme de mesures de départ de NAV CANADA ou qui refuse une réaffectation est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin de la période d'avis de six (6) mois.

#### **43.07 Permutations**

Dans le cas d'une réduction permanente de main-d'œuvre, NAV CANADA peut, à sa discrétion, accepter l'offre de démission d'un employé afin de fournir un poste à un employé susceptible d'être mis à pied. Les facteurs à prendre en considération comprennent les qualifications de l'employé susceptible d'être mis à pied, le poste, son niveau et ses exigences, son emplacement et les coûts. L'employé qui accepte une cessation d'emploi a droit au programme de mesures de départ de NAV CANADA.

#### **43.08 Mise à pied pendant un congé**

Aucun employé ne peut être déclaré excédentaire ou être mis à pied pendant qu'il est en congé de maladie ou pendant un congé autorisé.

#### **43.09 Dépenses**

Toutes les dépenses autorisées occasionnées par une affectation en vertu du présent article sont assumées par NAV CANADA conformément à son Programme relatif aux voyages d'affaires et à son Programme de réinstallation.

#### **43.10 Rappel**

Le rappel à un poste se fait par ordre d'ancienneté parmi les employés qualifiés de même niveau provenant du même groupe professionnel qui ont été mis à pied, conformément au paragraphe 38.03 Placement prioritaire. 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.

#### **43.11 Cessation de l'emploi**

L'employé qui accepte un programme de mesures de départ de NAV CANADA ou qui n'est pas rappelé au travail pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de mise à pied, ou qui est rappelé et refuse une affectation à un poste de même niveau au même emplacement, cesse d'être un employé de NAV CANADA.

#### **43.12 Liste de rappel**

Les noms des employés mis à pied qui conservent leur droit de rappel sont inscrits sur une liste, dont une copie doit être fournie à l'Institut; cette liste est mise à jour trimestriellement.

#### **43.13 Application de la convention collective aux employés mis à pied**

Sauf stipulation contraire, les modalités, conditions et avantages prévus dans la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés mis à pied.

#### **43.14 Relocalisation d'un poste**

Si NAV CANADA transfère un poste d'un emplacement à un autre et que l'employé doit être muté au nouvel emplacement, NAV CANADA doit fournir à l'employé un préavis écrit de trois (3) mois.

#### **43.15 Sous-traitance**

NAV CANADA convient d'informer l'Institut si elle modifie ses méthodes d'exploitation et qu'une telle modification touche directement la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation et entraîne le recours à des sous-traitants. Si des déplacements de poste sont susceptibles de découler de cette situation, les procédures prévues aux termes du présent article et de l'article 40 s'appliquent.

Lorsque l'avis de NAV CANADA en vertu du paragraphe 43.01 a été donné à l'Institut, celui-ci peut, dans les 30 jours qui suivent, parallèlement au processus de consultation prévu au paragraphe 43.02, proposer à NAV CANADA une solution autre que le recours à des sous-traitants. Une des solutions de rechange envisagées peut être la prise en charge du travail en question par un employé.

## ARTICLE 44

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 44.01 Dans les cas où un changement technologique risque d'entraîner des mises à pied, les dispositions de l'article 43 s'appliquent également.
- 44.02 En vertu du présent article, « changement technologique » signifie :
- (a) l'introduction, par NAV CANADA, dans le cadre de ses travaux, de ses opérations ou de ses activités, d'un équipement ou de matériaux de nature différente de ceux utilisés auparavant à cette fin par NAV CANADA;
  - (b) un changement dans la manière dont NAV CANADA exécute ses travaux, ses opérations ou ses activités directement associé à l'introduction de cet équipement ou de ces matériaux.
- 44.03 Puisqu'elles reconnaissent les avantages globaux du changement technologique, les deux parties encouragent ce changement dans le cadre des opérations de NAV CANADA et en font la promotion. Là où le changement technologique doit être mis en œuvre, NAV CANADA tentera de trouver une façon de réduire au minimum les conséquences défavorables pour les employés pouvant découler d'un tel changement.
- 44.04 NAV CANADA accepte de donner à l'Institut un préavis d'au moins cent quatre-vingts (180) jours avant l'introduction ou la mise en place d'un changement technologique qui modifiera grandement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- 44.05 Le préavis exigé en vertu de la clause 44.04 doit inclure les renseignements suivants :
- (a) la nature du changement;
  - (b) la ou les dates auxquelles NAV CANADA prévoit apporter ce changement;
  - (c) les emplacements touchés;
  - (d) le nombre approximatif d'employés susceptibles d'être affectés par ce changement technologique et leur classification;
  - (e) les répercussions que ce changement technologique risque d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés.
- 44.06 À la suite d'un changement technologique, si NAV CANADA détermine que l'employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances afin d'accomplir les tâches associées à son poste d'attache, les dispositions du paragraphe 29.07 s'appliquent.

## ARTICLE 45

### RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD D'UN VÉHICULE

- 45.01 NAV CANADA convient de dégager un employé membre de l'unité de négociation de toute obligation qu'une tierce partie impose à ce dernier, de payer une somme au titre de tout dommage consistant en une blessure corporelle, un décès ou un préjudice à la propriété que subit un tiers et qui est causé par un accident survenant au moment où ledit employé conduit un véhicule à moteur, appartenant à NAV CANADA ou loué par lui, dans l'exercice normal de ses fonctions.
- 45.02 NAV CANADA garantit l'employé de l'unité de négociation contre toute obligation imposée par un tribunal compétent de payer les dommages découlant de tout préjudice corporel, décès ou dommage matériel subi par une tierce partie lors d'un accident survenu alors que l'employé était au volant d'un véhicule à moteur loué par NAV CANADA ou en son nom ou dont l'entreprise est propriétaire dans l'exercice normal de ses fonctions.
- 45.03 NAV CANADA agira à titre d'avocat irrévocable pouvant se présenter et plaider devant tout tribunal compétent qui a à juger d'une plainte portée contre un employé au titre de dommages allégués résultant d'un tel accident.
- 45.04 NAV CANADA mènera toutes les négociations portant sur ces dommages et à effectuer tout règlement de l'indemnité devant être versée.
- 45.05 Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas lorsque l'accident s'est produit pendant que l'employé conduisait un véhicule loué par NAV CANADA ou en son nom ou dont l'entreprise est propriétaire si :
- (a) l'employé sait que son permis de conduire a été suspendu ou qu'il n'est plus valide;
  - (b) l'employé a été reconnu coupable, par un tribunal compétent, d'un acte criminel en lien avec l'accident dont il est question.

## **ARTICLE 46**

### **RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION**

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

## **ARTICLE 47\***

### **DURÉE DE LA CONVENTION**

47.01\* La durée de la présente convention collective va du 1<sup>er</sup> mai 2019 jusqu'au 30 avril 2023.

47.02 À moins d'indication contraire expresse, les modalités de la présente convention entrent en vigueur à la date où elles ont été fixées.

SIGNÉE À OTTAWA, ce

jour de

2020

**NAV CANADA**

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE  
LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA**

---

Elizabeth Cameron, viceprésidente,  
Relations de travail

---

Michael Simard, président du groupe de  
travail IPFPC/NAV CANADA

---

Kristie Faasen, gestionnaire, Relations de  
travail

---

Pierre Ouellet, négociateur en chef  
Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

---

William Estrada, membre de l'équipe de  
négociation

---

Debi Daviau, présidente

---

Mitch Desrochers, membre de l'équipe de  
négociation

---

Pam Tricco, membre de l'équipe de  
négociation

---

Paul Estes, membre de l'équipe de  
négociation

---

Elie Francis, membre de l'équipe de  
négociation

---

Danny Young, membre de l'équipe de  
négociation

---

Maya Kassab, membre de l'équipe de  
négociation

---

Dustin Abbott, membre de l'équipe de négociation

---

Brad Whitson, membre de l'équipe de négociation

---

Janis Freeman, membre de l'équipe de négociation

---

Lori Delauniere, membre de l'équipe de négociation

---

Karen Donovan-Bhoi, membre de l'équipe de négociation

---

Dave McPhee, membre de l'équipe de négociation

---

Pej Vongpaisal, membre de l'équipe de négociation

---

John Anderson, agent de recherche principal de IPFPC

**LETTRE D'ENTENTE N° 1-19  
CONCERNANT LE STATIONNEMENT**

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

M. Pierre Ouellet

,

NAV CANADA convient de consulter l'Institut avant de mettre en œuvre des modifications importantes dans les emplacements où elle fournit actuellement du stationnement gratuit.

Veillez agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 2-19**  
**CONCERNANT LE PROGRAMME DE PERFECTIONNEMENT**

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

NAV CANADA et l'Institut devront se rencontrer en vertu des modalités de l'article 17, Consultation mixte, pour mettre sur pied et déterminer la durée d'un Programme de perfectionnement basé sur l'expérience pour les postes sur lesquels la Société et l'Institut auront convenu mutuellement.

Le but de ce programme est de permettre à certains employés de passer au niveau suivant grâce à leurs qualifications plutôt que par le processus de concours.

Les modalités de l'article 38, Dotation, s'appliqueront dans le cas de la dotation des postes de perfectionnement. Cependant, la progression au niveau suivant des postes désignés se fera nonobstant les modalités de l'article 38, Dotation.

La mise en œuvre du Programme de perfectionnement nécessitera le consentement mutuel de la Société et de l'Institut.

D'ici à ce qu'un Programme de perfectionnement soit mis sur pied, au cas par cas, l'Institut et NAV CANADA créeront d'un commun accord un plan de perfectionnement personnalisé.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 3-19  
CONCERNANT LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE  
DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT**

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

En plus des dispositions prévues aux articles de la présente convention collective portant sur l'absence de discrimination et de harcèlement dans le milieu de travail de NAV CANADA, l'employeur s'engage également à ce qui suit pendant toute la durée de la présente convention :

1. NAV CANADA offrira une formation aux nouveaux gestionnaires et délégués syndicaux en ce qui a trait à la Politique en matière de harcèlement de NAV CANADA et au Mode de règlement extrajudiciaire des conflits (MREC) qui s'y rattache;
2. NAV CANADA consultera l'Institut si des modifications sont apportées à la Politique en matière de harcèlement de NAV CANADA ou au MREC qui s'y rattache;
3. NAV CANADA rencontrera régulièrement les représentants de l'Institut dans le but d'examiner l'état d'avancement des mesures actuelles se rapportant à la Politique en matière de harcèlement.

Veuillez agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 4-19  
CONCERNANT LES TENTATIVES DE NÉGOCIATION SALARIALE**

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)  
K1J 3J8

Monsieur Ouellet,

La présente lettre confirme le désir des parties de renouveler le programme d'essai introduit durant la ronde de négociations de 2014 qui permet aux employés ayant été retenus dans le cadre d'un concours de négocier leur salaire lorsque leur candidature est examinée en vue d'une mutation latérale à un nouveau poste ou d'une affectation intérimaire. Cela s'applique aux postes réguliers et temporaires pourvus en vertu de l'article 38.

Selon le rendement individuel de l'employé, l'étendue et la richesse de son expérience et ses plans de perfectionnement personnel, la direction peut, à sa discrétion, lui offrir un salaire se situant dans l'échelle salariale établie pour le poste visé, mais ce salaire doit être plus élevé que celui auquel l'employé aurait eu droit à titre de salaire minimum en vertu des lignes directrices sur l'administration de la paye.

Les employés affectés à un poste temporaire du même niveau de classification ou d'un niveau de classification supérieur, qui négocient un salaire plus élevé que celui auquel ils auraient normalement droit à titre de salaire minimum en vertu des lignes directrices sur l'administration de la paye, doivent toucher de nouveau leur salaire d'origine une fois l'affectation temporaire terminée. Si le programme d'essai prend fin, l'employé qui a négocié un salaire plus élevé pour le poste qu'il occupe actuellement continuera dès lors de toucher ce salaire.

Ni l'employé concerné ni le syndicat ne déposeront un grief concernant un salaire négocié ou non négocié en vertu de l'article 18 de la convention collective.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail



**LETTRE D'ENTENTE No 5-19**  
**CONCERNANT LE PROGRAMME DE GESTION DU RENDEMENT**

M. Pierre Ouellet

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)  
K1J 3J8

Monsieur Ouellet,

Durant la plus récente ronde de négociations, les parties ont discuté de la gestion du rendement et de leur désir mutuel de réviser le processus actuellement utilisé. Les représentants de NAV CANADA ont indiqué souhaiter effectuer une transition vers un processus de gestion du rendement plus efficace à l'échelle de l'organisation. À l'heure actuelle, on met en place un projet établissant les principes de conception qui permettront de créer une stratégie de gestion du rendement pour l'ensemble de la Société ainsi que la feuille de route qui y est associée. Les représentants de NAV CANADA rencontreront ceux de l'Institut pendant la durée de la convention collective afin d'échanger leur vision de la gestion du rendement, de discuter des échéanciers et de la façon dont l'Institut entend participer pour aider à façonner le processus de gestion du rendement pour ses membres ainsi que pour établir la manière qui sera utilisée pour intégrer le nouveau processus à l'article 20 – Évaluation du rendement de l'employé.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 6-19\***  
**CONCERNANT LE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU**

M. Pierre Ouellet

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

La présente lettre confirme l'entente conclue dans le cadre de la plus récente ronde de négociations établissant que NAV CANADA accepte de mettre en œuvre, le 1<sup>er</sup> janvier 2020, un programme d'essai de congé avec étalement du revenu, lequel a été créé en collaboration avec le Syndicat, en conformité avec toutes les lois administrées par l'Agence du revenu du Canada.

Le congé avec étalement du revenu est un horaire de travail spécial dans le cadre duquel un employé admissible peut 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 réduit sur la période de douze (12) mois.

Les lignes directrices de ce programme d'essai, qui ont été préparées conjointement par les parties, sont fondées sur les lignes directrices suivantes :

1. seuls les employés réguliers travaillant actuellement sont admissibles à demander l'étalement du revenu;
2. l'étalement du revenu ne sera 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;
5. une fois que la demande d'étalement du revenu est accordée à l'employé, aucun changement ne sera apporté à l'entente, y compris son annulation, sauf en de rares circonstances imprévues.

De plus, le formulaire de demande pour le programme d'essai de congé avec étalement du revenu, les lignes directrices de celui-ci et le document de questions et réponses

décrivent les conséquences d'un tel programme sur les avantages auxquels ont droit les employés ainsi que les modalités et les conditions spécifiques du programme relatives à des éléments comme :

- la fiscalité
- les avantages
- 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 allocations
- l'invalidité (congé de maladie)
- l'assurance-emploi
- le Régime de pension du Canada
- les cotisations syndicales
- les autres déductions salariales
- les congés payés désignés
- tout autre élément jugé pertinent par les parties.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 7-19\***  
**CONCERNANT LA MISE À L'ESSAI DU PROGRAMME DE CONGÉS DE FIN**  
**DE CARRIÈRE**

M. Pierre Ouellet

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

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 30 avril 2023 sous les conditions suivantes :

1. Les employés qui participent au programme doivent cumuler au moins 28 années de service ou avoir atteint l'âge de 60 ans et cumuler au moins 2 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 les heures intégrées, celles-ci ne peuvent être payées.
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.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail



## LETTRE D'ENTENTE N° 8-19\*

### NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION ET BARÈME SALARIAL CORRESPONDANT

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

Durant la plus récente ronde de négociations, les parties ont discuté de la mise en œuvre d'un nouveau système de classification pour les membres de l'IPFPC, ainsi que de la mise en œuvre d'un barème salarial unique pour les membres de l'IPFPC. Les parties ne sont pas parvenues à conclure ces discussions et ont donc convenu de les poursuivre en dehors du cadre du processus de négociation collective.

Dans les trente (30) jours suivant la date de ratification, l'IPFPC et NAV CANADA se réuniront pour poursuivre leurs discussions sur la mise en œuvre du nouveau système de classification établi par les parties en 2019-2020 et applicable à tous les postes et groupes couverts par la présente convention collective, ainsi que du barème salarial correspondant. L'IPFPC et NAV CANADA acceptent de faire tout leur possible pour boucler ce processus aussi rapidement que possible.

1. L'IPFPC et NAV CANADA doivent participer à titre de partenaires égaux à toutes les réunions, activités des comités et étapes liées à la mise en œuvre du nouveau système de classification et du barème salarial correspondant. NAV CANADA et l'IPFPC doivent échanger toute l'information raisonnablement nécessaire à l'élaboration du nouveau système de classification et du barème salarial.
2. Le nouveau système de classification n'établira aucune distinction de genre et sera conforme à la *Loi sur l'équité salariale* fédérale et à la section 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris les Programmes sur la parité salariale.
3. Si, le 30 juin 2020 (à moins que les parties n'en décident autrement), aucune entente n'a été conclue relativement à la mise en œuvre du nouveau système de classification et du barème salarial correspondant, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer la ou les questions en litige à un conseil d'arbitrage exécutoire (dont les représentants désignés par chaque partie nomment un président), qui rendra une décision à tout le moins majoritaire.
4. Il est entendu que si les parties parviennent à une entente en dehors du processus d'arbitrage décrit au point 3, cette entente sera assujettie au processus de ratification par les membres.
5. Le comité mixte sera composé d'au plus cinq représentants de l'IPFPC et cinq représentants de NAV CANADA. Les représentants des employés ne subiront aucune perte de rémunération normale pendant qu'ils participeront aux réunions du comité.
6. Chaque partie peut faire appel à un conseiller technique en plus des membres susmentionnés.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

## LETTRE D'ENTENTE N° 9-19\*

### REPORT DE CONGÉS ANNUELS

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

NAV CANADA et l'IPFPC ont discuté longuement de la question du report des vacances, particulièrement de l'accumulation excessive de vacances. Des préoccupations ont été soulevées par rapport au fait que des employés ne prennent aucun congé annuel ou utilisent d'autres types de congés au lieu des vacances. Les parties conviennent de discuter de cette question durant la période fermée. Les parties se réuniront à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours suivant la ratification de la convention collective pour poursuivre leurs discussions sur le sujet. Cette discussion aura pour objectif l'élaboration de stratégies visant à :

- 1) aborder les soldes de congés excessifs;
- 2) faire en sorte que le libellé de la clause 27.01 soit respecté, en l'occurrence qu'il est à la fois approprié et souhaitable que chaque employé utilise tous ses crédits de congé annuel au cours de la période de référence pour congé annuel pendant laquelle il les acquiert.

Les parties ont convenu du 31 décembre 2020 comme date d'exécution désirée pour les activités décrites ci-dessus.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

## **LETTRE D'ENTENTE N° 10-19\***

### **PARTAGE DE LA PRODUCTIVITÉ**

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

La présente vise à confirmer une entente intervenue lors de la négociation consistant à étudier la possibilité d'un modèle de partage de la productivité. 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 de la productivité sera 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 sera d'obtenir des résultats découlant de ces discussions sur le partage de la productivité, s'il y a une entente mutuelle sur un modèle, mis en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Idéalement, ce modèle devrait s'appliquer à toutes les unités de négociation.

Les Parties conviennent d'entamer des discussions sur un modèle de partage de la productivité au plus tard 90 jours après la ratification.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 11-19\***

**CHANGEMENTS APPORTÉS AU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL***

M. Pierre Ouellet  
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada  
250, chemin Tremblay  
Ottawa (Ontario)

Monsieur Ouellet,

Pendant le processus de négociation collective, NAV CANADA et l'IPFPC ont discuté longuement de la question des changements au *Code canadien du travail* entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Bien que ces dispositions soient déjà en vigueur, le règlement, lui, n'est pas encore achevé, ce qui complique la tenue de discussions sur les prochains changements pouvant être nécessaires pour rendre la convention collective conforme au *Code canadien du travail*.

Les parties se réuniront dans les 90 jours suivant l'achèvement du règlement afin de réviser la convention collective pour rendre ses dispositions actuelles conformes au *Code canadien du travail*.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail

**APPENDICE A\***  
**GESTION DES SYSTÈMES D'ORDINATEURS**  
**CS – ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019

B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020

C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021

D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

**CS 1**

<b>A</b>	64,062	66,682	69,277	71,896	74,505	77,090	79,405
<b>B</b>	65,984	68,683	71,356	74,053	76,741	79,403	81,788
<b>C</b>	67,964	70,744	73,497	76,275	79,044	81,786	84,242
<b>D</b>	70,003	72,867	75,702	78,564	81,416	84,240	86,770

**CS 2**

<b>A</b>	77,702	80,494	83,277	86,080	88,874	91,675	94,429
<b>B</b>	80,034	82,909	85,776	88,663	91,541	94,426	97,262
<b>C</b>	82,436	85,397	88,350	91,323	94,288	97,259	100,180
<b>D</b>	84,910	87,959	91,001	94,063	97,117	100,177	103,186

**CS 3**

<b>A</b>	91,141	94,702	98,577	101,848	105,409	108,960	112,230
<b>B</b>	93,876	97,544	101,535	104,904	108,572	112,229	115,597
<b>C</b>	96,693	100,471	104,582	108,052	111,830	115,596	119,065
<b>D</b>	99,594	103,486	107,720	111,294	115,185	119,064	122,637

**CS 4**

<b>A</b>	104,556	108,636	112,739	116,814	120,891	124,962	128,713
<b>B</b>	107,693	111,896	116,122	120,319	124,518	128,711	132,575
<b>C</b>	110,924	115,253	119,606	123,929	128,254	132,573	136,553
<b>D</b>	114,252	118,711	123,195	127,647	132,102	136,551	140,650

**CS 5**

<b>A</b>	119,463	124,543	129,620	134,701	139,776	144,846	149,919	154,417
<b>B</b>	123,047	128,280	133,509	138,743	143,970	149,192	154,417	159,050
<b>C</b>	126,739	132,129	137,515	142,906	148,290	153,668	159,050	163,822
<b>D</b>	130,542	136,093	141,641	147,194	152,739	158,279	163,822	168,737

**APPENDICE A\***  
**GÉNIE ET ARPENTAGE**  
**EN – ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019

B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020

C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021

D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

**EN ENG**

**1**

<b>A</b>	56,587	67,876	69,915
<b>B</b>	58,285	69,913	72,013
<b>C</b>	60,034	72,011	74,174
<b>D</b>	61,836	74,172	76,400

**EN ENG**

**2**

<b>A</b>	70,514	73,463	76,624	79,569	82,512	84,988
<b>B</b>	72,630	75,667	78,923	81,957	84,988	87,538
<b>C</b>	74,809	77,938	81,291	84,416	87,538	90,165
<b>D</b>	77,054	80,277	83,730	86,949	90,165	92,870

**EN ENG**

**3**

<b>A</b>	85,184	88,769	92,461	96,146	99,818	103,504	107,188	110,404
<b>B</b>	87,740	91,433	95,235	99,031	102,813	106,610	110,404	113,717
<b>C</b>	90,373	94,176	98,093	102,002	105,898	109,809	113,717	117,129
<b>D</b>	93,085	97,002	101,036	105,063	109,075	113,104	117,129	120,643

**EN ENG****4**

<b>A</b>	100,07 6	104,06 8	108,06 9	112,06 3	116,06 6	120,06 3	123,66 7
<b>B</b>	103,07 9	107,19 1	111,31 2	115,42 5	119,54 8	123,66 5	127,37 8
<b>C</b>	106,17 2	110,40 7	114,65 2	118,88 8	123,13 5	127,37 5	131,20 0
<b>D</b>	109,35 8	113,72 0	118,09 2	122,45 5	126,83 0	131,19 7	135,13 6

**EN ENG****5**

<b>A</b>	114,76 1	119,42 8	124,07 5	128,73 6	133,40 9	138,08 1	142,22 3
<b>B</b>	118,20 4	123,01 1	127,79 8	132,59 9	137,41 2	142,22 4	146,49 0
<b>C</b>	121,75 1	126,70 2	131,63 2	136,57 7	141,53 5	146,49 1	150,88 5
<b>D</b>	125,40 4	130,50 4	135,58 1	140,67 5	145,78 2	150,88 6	155,41 2

**EN ENG****6**

<b>A</b>	128,48 4	133,44 0	138,39 0	143,35 3	148,31 3	153,27 0	157,87 0
<b>B</b>	132,33 9	137,44 4	142,54 2	147,65 4	152,76 3	157,86 9	162,60 7
<b>C</b>	136,31 0	141,56 8	146,81 9	152,08 4	157,34 6	162,60 6	167,48 6

<b>D</b>	140,40 0	145,81 6	151,22 4	156,64 7	162,06 7	167,48 5	172,51 1
----------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

**APPENDICE A\***  
**SCIENCES PHYSIQUES**  
**PC – ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019

B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020

C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021

D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

**PC 1**

<b>A</b>	72,863	75,952	79,090	82,223	85,364	87,923
<b>B</b>	75,049	78,231	81,463	84,690	87,925	90,561
<b>C</b>	77,301	80,578	83,907	87,231	90,563	93,278
<b>D</b>	79,621	82,996	86,425	89,848	93,280	96,077

**PC 2**

<b>A</b>	83,292	86,719	90,163	93,583	97,016	100,450	103,463
<b>B</b>	85,791	89,321	92,868	96,391	99,927	103,464	106,567
<b>C</b>	88,365	92,001	95,655	99,283	102,925	106,568	109,765
<b>D</b>	91,016	94,762	98,525	102,262	106,013	109,766	113,058

**PC 3**

<b>A</b>	100,526	104,488	108,453	112,436	116,400	120,370	123,982
<b>B</b>	103,542	107,623	111,707	115,810	119,892	123,982	127,702
<b>C</b>	106,649	110,852	115,059	119,285	123,489	127,702	131,534
<b>D</b>	109,849	114,178	118,511	122,864	127,194	131,534	135,481

**PC 4**

<b>A</b>	116,826	121,059	125,291	129,532	133,762	137,996	142,137
<b>B</b>	120,331	124,691	129,050	133,418	137,775	142,136	146,402
<b>C</b>	123,941	128,432	132,922	137,421	141,909	146,401	150,795
<b>D</b>	127,660	132,285	136,910	141,544	146,167	150,794	155,319

**PC 5**

<b>A</b>	131,693	136,384	141,062	145,764	150,464	154,975
<b>B</b>	135,644	140,476	145,294	150,137	154,978	159,625
<b>C</b>	139,714	144,691	149,653	154,642	159,628	164,414
<b>D</b>	143,906	149,032	154,143	159,282	164,417	169,347

**APPENDICE A\***  
**ACHAT ET APPROVISIONNEMENT**  
**PG – ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019

B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020

C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021

D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

**PG 1**

<b>A</b>	54,787	57,462	60,131	62,806	65,483	68,150	70,196
<b>B</b>	56,431	59,186	61,935	64,691	67,448	70,195	72,302
<b>C</b>	58,124	60,962	63,794	66,632	69,472	72,301	74,472
<b>D</b>	59,868	62,791	65,708	68,631	71,557	74,471	76,707

**PG 2**

<b>A</b>	68,477	71,513	74,560	77,599	79,925
<b>B</b>	70,532	73,659	76,797	79,927	82,323
<b>C</b>	72,648	75,869	79,101	82,325	84,793
<b>D</b>	74,828	78,146	81,475	84,795	87,337

**PG 3**

<b>A</b>	76,204	79,612	83,011	86,402	88,992
<b>B</b>	78,491	82,001	85,502	88,995	91,662
<b>C</b>	80,846	84,462	88,068	91,665	94,412
<b>D</b>	83,272	86,996	90,711	94,415	97,245

**PG 4**

<b>A</b>	90,407	94,441	98,483	102,537	105,613
<b>B</b>	93,120	97,275	101,438	105,614	108,782
<b>C</b>	95,914	100,194	104,482	108,783	112,046
<b>D</b>	98,792	103,200	107,617	112,047	115,408

**PG 5**

<b>A</b>	106,385	111,166	115,935	120,405	124,017
<b>B</b>	109,577	114,501	119,414	124,018	127,738
<b>C</b>	112,865	117,937	122,997	127,739	131,571
<b>D</b>	116,251	121,476	126,687	131,572	135,519

**PG 6 PERF.**

<b>A</b>	120,011	122,452	124,716	126,980	129,246	131,492	133,752	137,763
<b>B</b>	123,612	126,126	128,458	130,790	133,124	135,437	137,765	141,896
<b>C</b>	127,321	129,910	132,312	134,714	137,118	139,501	141,898	146,153
<b>D</b>	131,141	133,808	136,282	138,756	141,232	143,687	146,155	150,538

**APPENDICE A\***  
**ÉCONOMIQUE SOCIOLOGIE ET STATISTIQUE**  
**ES – ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019

B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020

C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021

D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

**ES 1**

**A**    59,599    73,045

**B**    61,387    75,237

**C**    63,229    77,495

**D**    65,126    79,820

**ES 2**

**A**    67,642    69,915    72,182    74,132    76,718    79,020

**B**    69,672    72,013    74,348    76,356    79,020    81,391

**C**    71,763    74,174    76,579    78,647    81,391    83,833

**D**    73,916    76,400    78,877    81,007    83,833    86,348

**ES 3**

**A**    76,763    79,863    82,968    86,067    89,195    92,322    95,098

**B**    79,066    82,259    85,458    88,650    91,871    95,092    97,951

**C**    81,438    84,727    88,022    91,310    94,628    97,945    100,890

**D**    83,882    87,269    90,663    94,050    97,467    100,884    103,917

**ES 4**

**A**    96,171    99,335    102,820    106,311    109,789    113,082

**B**    99,057    102,316    105,905    109,501    113,083    116,475

**C**    102,029    105,386    109,083    112,787    116,476    119,970

**D**    105,090    108,548    112,356    116,171    119,971    123,570

**ES 5**

<b>A</b>	109,235	112,734	116,242	120,635	124,976	128,726
<b>B</b>	112,513	116,117	119,730	124,255	128,726	132,588
<b>C</b>	115,889	119,601	123,322	127,983	132,588	136,566
<b>D</b>	119,366	123,190	127,022	131,823	136,566	140,663

**ES 6**

<b>A</b>	126,968	131,392	135,663	139,777	143,969
<b>B</b>	130,778	135,334	139,733	143,971	148,289
<b>C</b>	134,702	139,395	143,925	148,291	152,738
<b>D</b>	138,744	143,577	148,243	152,740	157,321

**ES 7**

<b>A</b>	138,849	142,988	147,135	151,296	155,835
<b>B</b>	143,015	147,278	151,550	155,835	160,511
<b>C</b>	147,306	151,697	156,097	160,511	165,327
<b>D</b>	151,726	156,248	160,780	165,327	170,287

**APPENDICE A\***  
**SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES**  
**SI – ÉCHELLE DE TRAITEMENT**

A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019  
 B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020  
 C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2021  
 D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

**SI 1**

<b>A</b>	58,834	60,513	62,248	64,044	65,850	67,650	69,680
<b>B</b>	60,600	62,329	64,116	65,966	67,826	69,680	71,771
<b>C</b>	62,418	64,199	66,040	67,945	69,861	71,771	73,925
<b>D</b>	64,291	66,125	68,022	69,984	71,957	73,925	76,143

**SI 2**

<b>A</b>	70,926	73,065	75,218	77,355	79,679
<b>B</b>	73,054	75,257	77,475	79,676	82,070
<b>C</b>	75,246	77,515	79,800	82,067	84,533
<b>D</b>	77,504	79,841	82,194	84,530	87,069

**SI 3**

<b>A</b>	77,426	79,732	82,030	84,324	86,856
<b>B</b>	79,749	82,124	84,491	86,854	89,462
<b>C</b>	82,142	84,588	87,026	89,460	92,146
<b>D</b>	84,607	87,126	89,637	92,144	94,911

**SI 4**

<b>A</b>	83,668	86,308	88,935	91,586	94,334
<b>B</b>	86,179	88,898	91,604	94,334	97,165
<b>C</b>	88,765	91,565	94,353	97,165	100,080
<b>D</b>	91,428	94,312	97,184	100,080	103,083

**SI 5**

<b>A</b>	94,157	97,209	100,249	103,315	106,416
<b>B</b>	96,982	100,126	103,257	106,415	109,609
<b>C</b>	99,892	103,130	106,355	109,608	112,898
<b>D</b>	102,889	106,224	109,546	112,897	116,285

**SI 6**

<b>A</b>	105,553	109,060	112,563	116,081	119,563
<b>B</b>	108,720	112,332	115,940	119,564	123,150
<b>C</b>	111,982	115,702	119,419	123,151	126,845
<b>D</b>	115,342	119,174	123,002	126,846	130,651

**SI 7**

<b>A</b>	119,253	123,121	126,841	130,552	134,472
<b>B</b>	122,831	126,815	130,647	134,469	138,507
<b>C</b>	126,516	130,620	134,567	138,504	142,663
<b>D</b>	130,312	134,539	138,605	142,660	146,943

**SI 8**

<b>\$</b>	128,111	132,195	136,276	140,376	144,587
<b>A</b>	131,955	136,161	140,365	144,588	148,925
<b>B</b>	135,914	140,246	144,576	148,926	153,393
<b>C</b>	139,992	144,454	148,914	153,394	157,995
<b>D</b>	144,192	148,788	153,382	157,996	162,735

## APPENDICE B\*

### ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES

Article 1	Objet et champ d'application de la convention
Article 2	Interprétation et définitions
Article 3	Textes officiels
Article 4	Droits des employés
Article 6	Droits de la direction
Article 7	Reconnaissance
Article 8	Délégués syndicaux
Article 9	Usage des installations de l'employeur
Article 10	Retenue syndicale
Article 11	Information
Article 13	Congé pour les questions concernant les relations de travail
Article 14	Grèves et Lock-Out
Article 15	Publications et qualité d'auteur
Article 16	Régime de retraite (dans le cas de nominations pour une période déterminée de six [6] mois ou plus)
Article 17	Consultation mixte
Article 18	Procédure de règlement des griefs et d'arbitrage
Article 19	Ententes du Conseil mixte de NAV CANADA (sous réserves des restrictions contenues dans les divers régimes d'avantages sociaux)
Article 23	Absence de discrimination
Article 24	Absence de harcèlement
Article 25	Congés – Généralités

Article 26 Jours fériés

Article 27 Congés annuels

Article 28 Protection salariale en cas d'invalidité suite à une maladie ou à un accident non professionnel (après six mois de service continu)

Article 30 Autres congés payés ou non payés

(Limité aux congés de maternité, parental, congé en cas de maladie grave, congé pour raisons familiales, congé pour les victimes de violence familiale, jusqu'à la fin du mandat seulement; et pour les congés de décès, congé personnel, pour comparution et pour accident de travail jusqu'à la fin du mandat seulement)

Article 31 Administration de la paye

Article 32 Durée de travail

Article 33 Télétravail

Article 34 Heures supplémentaires, rappel au travail et disponibilité

Article 35 Temps de déplacement

Article 36 Employés à temps partiel

Article 38 Dotation

Article 46 Réouverture de la convention

Article 47 Durée de la convention

Appendice A Échelles de traitement

## APPENDICE C

### PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE DÉPART

#### PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA APPLICABLES AU MEMBRES À L'IPFPC

##### But

Le présent document décrit l'indemnisation versée aux employés membres de l'unité de négociation de l'IPFPC 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'IPFPC 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 en vertu de toute convention collective 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
Moins d'un an de service (y compris l'emploi continu auprès du gouvernement dans le cas des employés désignés transférés à NAV CANADA)	4 semaines de rémunération
Plus d'un an, mais moins de 2 ans	12 semaines
Plus 2 ans, mais moins de 3 ans	20 semaines
Plus 3 ans, mais moins de 4 ans	26 semaines
Plus 4 ans, mais moins de 5 ans	30 semaines
Plus de cinq ans de service, mais < 35	50 semaines
Plus de 35 ans, mais < 40	52 semaines
Plus de 40 ans, mais < 45	54 semaines
Plus de 45ans, mais < 46	56 semaines
Plus de 46 ans, mais < 47	58 semaines

Plus de 47 ans, mais < 48	60 semaines
Plus de 48 ans, mais < 49	62 semaines
Plus de 49 ans, mais < 50	64 semaines
Plus de 50 ans, mais < 51	62 semaines
Plus de 51 ans, mais < 52	61 semaines
Plus de 52 ans, mais < 53	60 semaines
Plus de 53 ans, mais < 54	59 semaines
Plus de 54 ans, mais < 55	58 semaines
Plus de 55 ans, mais < 56	56 semaines
Plus de 56 ans, mais < 57	54 semaines
Plus de 57 ans, mais < 58	52 semaines
Plus de 58 ans, mais < 59	50 semaines
Plus de 59 ans, mais < 60	48 semaines
Plus de cinq ans de service et plus de 60 ans	46 semaines

### **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 :

- assurance sur la vie de base aux taux habituels des employés 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.

Les employés âgés de moins de 60 ans sont admissibles à un montant jusqu'à 7 000 \$ pour la planification financière ou fiscale, une nouvelle formation ou tout autre service de réorientation.

## **APPENDICE D\***

### **LISTE D'ARBITRES**

#### **RÉGION DE L'ONTARIO**

- Swan
- Kaplan
- Flaherty
- Jewitt

#### **RÉGION PACIFIQUE/DE L'OUEST**

- Joliffe
- Foley
- Sims
- Ponak

#### **PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE**

- Keller
- Baxter