

CONVENTION ENTRE

NAV CANADA

et

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES
AGENTS FINANCIERS (ACAF)**

**Association canadienne des agents financiers
Tél. : 613-728-0695 Téléc. : 613-761-9568
Adresse du site Web : www.acfo-acaf.com**

**Date d'expiration
Le 6 février 2024**

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE		1
SECTION I – RAPPORTS ENTRE LES PARTIES		
ARTICLE 1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	3
ARTICLE 3	CHAMP D’APPLICATION	6
ARTICLE 4	ADHÉSION À L’ASSOCIATION	7
ARTICLE 5	DROIT D’INSCRIPTION	8
ARTICLE 6	DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 7	RECONNAISSANCE	10
ARTICLE 8	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS	11
ARTICLE 9	USAGE DES INSTALLATIONS DE L’EMPLOYEUR	12
ARTICLE 10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	13
ARTICLE 11	INFORMATION	14
ARTICLE 12	RESTRICTIONS CONCERNANT L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR	15
ARTICLE 13	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L’ASSOCIATION	16
ARTICLE 14	GRÈVES ILLÉGALES	18
ARTICLE 15	RÉGIME DE PENSION	19
SECTION II – CONSULTATION ET RECOURS		
ARTICLE 16	CONSULTATION MIXTE	20
ARTICLE 17	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D’ARBITRAGE DES GRIEFS	22
ARTICLE 18	LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	28
ARTICLE 19	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L’EMPLOYÉ	29
ARTICLE 20	HARCÈLEMENT	30

ARTICLE 21	SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES	31
ARTICLE 22	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	33
ARTICLE 23	SANTÉ ET SÉCURITÉ	34

SECTION III – CONGÉS

ARTICLE 24	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	35
ARTICLE 25	JOURS FÉRIÉS	36
ARTICLE 26	CONGÉS ANNUELS	40
ARTICLE 27	RENTE D’INVALIDITÉ EN CAS DE MALADIE OU D’ACCIDENT NON PROFESSIONNEL	43
ARTICLE 28	CONGÉ DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	45
ARTICLE 29	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	48
ARTICLE 30	CONGÉ DE MATERNITÉ	54
ARTICLE 31	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L’ÉDUCATION D’ENFANTS D’ÂGE PRÉSCOLAIRE	59
ARTICLE 32	CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	60

SECTION IV – ADMINISTRATION DE LA PAYE

ARTICLE 33	ADMINISTRATION DE LA PAYE	62
ARTICLE 34	DURÉE DU TRAVAIL	63
ARTICLE 35	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE	64
ARTICLE 36	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	67
ARTICLE 37	TEMPS DE DÉPLACEMENT	70
ARTICLE 38	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	72
ARTICLE 39	DISPONIBILITÉ	74
ARTICLE 40	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	75
ARTICLE 41	TÉLÉTRAVAIL	79

SECTION V – DOTATION

ARTICLE 42	DOTATION	80
ARTICLE 43	PÉRIODE DE PROBATION	87
ARTICLE 44	ANCIENNETÉ	88
ARTICLE 45	EXPOSÉ DES FONCTIONS	91
ARTICLE 46	RÉFÉRENCES D’EMPLOI	92
ARTICLE 47	CLASSIFICATION	93

SECTION VI – SÉCURITÉ D’EMPLOI

ARTICLE 48	SÉCURITÉ D’EMPLOI	95
ARTICLE 49	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	101

SECTION VII – RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

ARTICLE 50	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	102
ARTICLE 51	DURÉE DE LA CONVENTION	103

PAGE DE SIGNATURES

LETTRE D’ENTENTE N° 1-20		
CLASSIFICATION ET CONSULTATION RELATIVEMENT AUX EXCLUSIONS		105

LETTRE D’ENTENTE N° 2-20		
PROGRAMME DE RENTE D’INVALIDITÉ ET CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE BLOQUÉS		106

ANNEXE A À LA LETTRE D’ENTENTE N° 3-20		
PROGRAMME D’INDEMNITÉ DE DÉPART DE NAV CANADA APPLICABLE AUX PERSONNES QUI SONT DEVENUES MEMBRES DE L’ACAF LE 27 AVRIL 2006 OU AVANT LE 27 AVRIL 2006		107

ANNEXE B À LA LETTRE D’ENTENTE N° 3-20		
PROGRAMME D’INDEMNITÉ DE DÉPART DE NAV CANADA APPLICABLE AUX PERSONNES QUI SONT DEVENUES MEMBRES DE L’ACAF APRÈS LE 27 AVRIL 2006		109

LETTRE D'ENTENTE N° 4-20 MAINTIEN DES DROITS ACQUIS CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE DÉPART	111
LETTRE D'ENTENTE N° 5-20 TRANSFERTS DANS UN RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE	113
LETTRE D'ENTENTE N° 6-20 RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT	114
LETTRE D'ENTENTE N° 7-20 PARTAGE LIÉ À LA PRODUCTIVITÉ	115
LETTRE D'ENTENTE N° 8-20 REMISE EN NÉGOCIATION DES SALAIRES	116
LETTRE D'ENTENTE N° 9-20 RECONNAISSANCE DE L'ACCREDITATION AUPRÈS D'UNE ASSOCIATION DE COMPTABLES PROFESSIONNELS	117
LETTRE D'ENTENTE N° 10-20 CLASSIFICATION	118
LETTRE D'ENTENTE N° 11-20 MODIFICATIONS AU <i>CODE CANADIEN DU TRAVAIL</i>	119
APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION	120
APPENDICE B EMPLOYÉS TEMPORAIRES	121
APPENDICE C LISTE DES ARBITRES	123

PRÉFACE

Les parties à la présente entente ont l'objectif commun de maintenir des normes professionnelles et d'adhérer au code de déontologie régissant le travail conformément aux normes et pratiques généralement reconnues en matière de comptabilité et d'intégrité professionnelle.

En outre, indépendamment des droits qu'ont les parties d'utiliser des voies de recours officielles établies pour régler les questions relatives au travail, les parties se sont engagées à avoir recours, lorsqu'il est pratique de le faire, à des modes alternatifs de règlement des différends.

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre NAV CANADA, les employés et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi à l'égard desquelles une entente est intervenue par la négociation collective.

- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de NAV CANADA et de favoriser le bien-être de ses employés ainsi que l'accroissement de leur efficacité. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre offert par les lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de NAV CANADA auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Compte tenu 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 ou toute autre politique ou pratique de NAV CANADA, les dispositions de la présente convention collective prévaudront.
- 2.02 Les droits de la direction de la Compagnie ne seront en aucune façon limités par une pratique, un usage ou une entente antérieure qui ne sont pas expressément renouvelés dans le cadre de la présente convention ni par un privilège individuel ou collectif qui n'est pas expressément prévu dans la présente convention.
- 2.03 Aux fins de l'application de la présente convention :
- (a) « Association » désigne l'Association canadienne des agents financiers;
 - (b) « Compagnie » désigne NAV CANADA;
 - (c) « Unité de négociation » désigne les groupes décrits à l'article 7;
 - (d) « Employé » désigne une personne, qui travaille au sein de l'unité de négociation;
 - (e) « Conjoint » désigne une personne unie à une autre par les liens du mariage ou une personne vivant maritalement avec l'employé de manière continue depuis plus d'un (1) an et qui continue de vivre maritalement;
 - (f) (i) Service continu désigne

Une période de service accomplie par un employé sans interruption depuis sa dernière date d'embauchage, y compris les congés autorisés 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 y compris les périodes cumulatives de service continue 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 fonctionnaire selon la définition donnée à ce terme dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (L.R.C. ch.P-35 a.i.), au 1^{er} novembre 1996 au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie I, Annexe I de ladite Loi avant le 1^{er} novembre 1996.

- (g) « Code canadien du travail » À moins que la présente convention ne prévoise le contraire, les termes définis dans le Code canadien du travail ont le sens qui leur est donné dans le Code canadien du travail;

- (h) « Cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des règlements et résolutions de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales;

- (i) « Jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;

- (j) « Congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières;

- (k) « Heures supplémentaires » désigne:
 - (i) dans le cas d'un employé à temps plein, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail;

ou

 - (ii) dans le cas d'un employé à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de sept heures et demie (7 ½) par jour ou trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

- (l) « Tarif et demi » signifie une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération horaire de l'employé;

- (m) « Tarif double » signifie deux fois (2) le taux de rémunération horaire de l'employé;

- (n) « Indemnité » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions supplémentaires;

- (o) « Taux de rémunération journalier » désigne le taux horaire de rémunération

hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);

- (p) « Taux de rémunération horaire » désigne le taux hebdomadaire de rémunération d'un employé à plein temps divisé par le nombre d'heures que compte la semaine de travail normale;
- (q) « Taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération par an d'un employé divisé par 52.176.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux employés et à NAV CANADA.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 3.03 En cas de différence entre la version anglaise et la version française, la version rédigée dans la langue de négociation prévaudra.

ARTICLE 4

ADHÉSION À L'ASSOCIATION

- 4.01 À l'entrée en fonction d'un employé au sein de l'unité de négociation, NAV CANADA lui remettra une demande d'adhésion à l'Association. Les demandes remplies doivent être transmises au bureau national de l'Association dans un délai de trente (30) jours suivant la date d'embauchage. L'Association remettra la documentation nécessaire au secteur approprié des ressources humaines de NAV CANADA de sorte que celle-ci puisse être incluse dans la documentation relative à l'emploi donnée à l'employé au moment de son embauchage.

ARTICLE 5

DROIT 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 remboursera 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 (précompte des cotisations) de cette convention collective sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

ARTICLE 6

DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 L'Association 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 NAV CANADA reconnaît l'Association comme agent négociateur unique de tous les employés de NAV CANADA dans le sous-groupe gestion financière du groupe Services divers, conformément à l'ordonnance n° 8685-U délivrée par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) le 18 juillet 2004.

7.02 Travail dans l'unité de négociation

Le travail accompli normalement et régulièrement par les employés dans l'unité de négociation ne sera pas accompli régulièrement par un autre employé de NAV CANADA à l'extérieur de l'unité de négociation à moins que ce travail ne constitue aussi une partie véritable des fonctions de cet employé.

ARTICLE 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

- 8.01 NAV CANADA reconnaît le droit de l'Association de nommer ou de choisir de toute autre façon des employés comme représentants.
- 8.02 L'Association détermine le secteur que chaque représentant des employés doit desservir.
- 8.03 L'Association doit informer NAV CANADA par écrit du nom de ses représentants, et l'aviser promptement de toute modification ultérieure.
- 8.04 (a) Le représentant informera son supérieur immédiat ou la personne responsable avant de s'absenter de son travail pour assister à des réunions convoquées par la direction. Dans la mesure du possible, le représentant signalera son retour à son supérieur ou à la personne responsable avant de reprendre ses fonctions habituelles.
- (b) Lorsque NAV CANADA exige qu'un représentant de l'Association soit présent à une réunion, cette demande sera transmise au supérieur de l'employé en question.
- 8.05 Le représentant doit obtenir la permission de son supérieur immédiat avant de s'absenter pour des questions reliées à l'Association. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

ARTICLE 9

USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 9.01 (a) Un représentant de l'Association dûment autorisé peut être autorisé à entrer dans les locaux de NAV CANADA. Il faut obtenir de NAV CANADA la permission d'entrer dans les locaux.
- (b) L'Association doit fournir à NAV CANADA une liste de tels représentants et doit aviser promptement cette dernière de toutes modifications à la liste.
- 9.02 Avec l'approbation de la direction, un représentant de l'Association peut utiliser l'équipement ou les installations de NAV CANADA pour les besoins de l'Association. Une telle approbation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- 9.03 Indépendamment de toute entente qui pourrait intervenir en consultation concernant l'utilisation des babillards électroniques, NAV CANADA doit désigner à chaque lieu de travail des panneaux d'affichage à des endroits commodes dans ses locaux pour l'affichage de documentation de l'Association concernant les réunions, élections, négociations, politiques et positions de l'Association et affaires internes de l'Association. L'affichage d'avis ou d'autres documents doit d'abord être approuvé par NAV CANADA qui ne doit pas refuser cette approbation sans motif raisonnable.

ARTICLE 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 10.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, NAV CANADA retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, NAV CANADA n'est pas obligée d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- 10.02 L'Association doit informer NAV CANADA par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.
- 10.03 Aux fins de l'application de la clause 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 10.04 N'est pas assujéti au présent article, l'employé qui convainc l'employeur et/ou le Conseil canadien des relations industrielles, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration sous serment de l'employé indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux et soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question.
- 10.05 Nulle autre association d'employés que l'Association n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.
- 10.06 Les montants déduits conformément à la clause 10.01 seront versés à l'Association dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et seront accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 10.07 L'Association convient de tenir NAV CANADA indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de NAV CANADA, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE 11
INFORMATION

11.01 NAV CANADA convient de communiquer à l'Association, après la signature de la convention collective actuelle, tous les mois, les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation :

- (a) nom de l'employé
- (b) numéro de poste
- (c) groupe et niveau
- (d) lieu de travail
- (e) période d'occupation ou statut de l'employé à ce poste
- (f) date d'entrée en vigueur du changement
- (g) salaire actuel
- (h) date d'affectation
- (i) niveau de poste intérimaire
- (j) titre du poste
- (k) adresse et numéro de téléphone du lieu de travail

11.02 NAV CANADA convient de fournir à chaque employé un exemplaire électronique de la convention collective ainsi que tout amendement qui y sera apporté.

11.03 NAV CANADA doit mettre à la disposition des employés et de l'Association les politiques et les procédures administratives de l'entreprise touchant directement les conditions de travail des employés.

ARTICLE 12

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

- 12.01 Sauf s'il s'agit d'un secteur par ailleurs désigné par NAV CANADA comme pouvant présenter un conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêcher d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils sont tenus de travailler pour NAV CANADA.
- 12.02 Indépendamment de l'article 12.01, il est entendu que les employés à temps plein qui travaillent à temps partiel pour d'autres employeurs ne doivent pas utiliser l'équipement ou les installations de NAV CANADA dans l'exécution de ce travail.

ARTICLE 13

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

13.01 Congé payé ou non payé pour les affaires de l'association

Lorsque les nécessités du service le permettent :

- (a) NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles;
- (b) NAV CANADA accorde un congé payé à trois (3) employés tout au plus pour une durée de douze (12) mois maximum après la date d'expiration de la présente Convention pour leur permettre d'assister aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

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

13.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux assemblées et aux congrès prévus dans les règlements et les résolutions de l'Association.

13.04 NAV CANADA accorde un congé non payé :

- (a) à tout employé qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- (b) sur réception d'un préavis raisonnable, à un nombre raisonnable d'employés lorsque ceux-ci font des représentations personnelles au sujet d'une accréditation.

13.05 Moyennant un avis raisonnable écrit donné par l'employé indiquant qu'il a été élu à un poste permanent de l'Association, NAV CANADA lui accorde un congé non payé pour la durée de son mandat.

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

À la fin de son mandat auprès de l'Association, l'employé a le droit de reprendre

son emploi chez NAV CANADA au même salaire que celui qu'il recevait au moment de son départ en congé majoré de toute augmentation accordée entre temps.

- 13.06 Un employé auquel un congé a été accordé aux termes de la clause 13.05 continuera de recevoir son salaire habituel pendant la durée du congé accordé, sous réserve que l'Association rembourse à NAV CANADA tous les coûts qui y sont reliés.

ARTICLE 14

GRÈVES ILLÉGALES

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

RÉGIME DE PENSION

- 15.01 Les membres de l'unité de négociation de l'ACAF ont droit aux avantages du régime de pension de NAV CANADA.
- 15.02 (a) À compter du 1^{er} janvier 2009, la Société peut offrir volontairement à tous les nouveaux employés et à tout employé existant sur une base ponctuelle, prospective et irrévocable, une nouvelle option volontaire de nature non contributive. Après avoir disposé d'un délai adéquat pour examiner les deux options du régime de retraite, tout nouvel employé qui refuse l'option volontaire ou néglige de faire part de son choix devra s'inscrire au régime de retraite contributif actuel de NAV CANADA. Seule la Société déterminera les modalités de cette option, compte tenu de sa nature volontaire.
- (b) À compter du 1^{er} janvier 2014, tous les nouveaux employés seront inscrits conformément aux modalités de la partie B du régime de retraite de NAV CANADA.
- (c) À compter du 1^{er} janvier 2014, tous les nouveaux employés, une fois leur période de probation terminée, recevront un paiement forfaitaire n'ouvrant pas droit à pension de deux mille dollars (2 000 \$). Le but est de permettre aux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2014 de verser cet argent dans leur régime d'épargne-retraite. Les employés temporaires et les employés qui ont déjà pris leur retraite de NAV CANADA ne sont pas admissibles à ce montant forfaitaire. Les employés peuvent recevoir ce montant forfaitaire qu'une seule fois au cours de leur carrière chez NAV CANADA.
- 15.03 Le protocole d'entente au sujet du régime de retraite de NAV CANADA entre les parties, daté du 17 décembre 2008, doit faire partie de la présente convention collective.

ARTICLE 16

CONSULTATION MIXTE

- 16.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et conviennent de se consulter sur des questions d'intérêt commun.
- 16.02 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.
- 16.03 NAV CANADA convient de tenir des consultations avec l'Association 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'Association de ces modifications dès que possible par la suite.

16.04 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.

- 16.05 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.
- 16.06 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.

16.07 Comité mixte de perfectionnement professionnel

Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur le perfectionnement professionnel.

Le comité mixte de perfectionnement professionnel est autorisé à inviter d'autres membres à rejoindre ses rangs, suivant le consentement mutuel de l'Association et de NAV CANADA.

Les parties reconnaissent que le but du comité mixte de perfectionnement professionnel est de fournir un forum de discussion et de consultation sur le perfectionnement professionnel au groupe Gestion des finances (FI).

ARTICLE 17

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS

17.01 Définition de grief

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

17.02 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 prochain jour ouvrable normal.

17.03 Divulgence de l'information

Afin de résoudre les différends rapidement et efficacement, les représentants de chaque partie devraient partager toute information pertinente se rapportant à l'objet du différend qu'ils ont acquise avant ou pendant la procédure de plainte, de règlement du grief et d'arbitrage.

17.04 Résolution des différends

Étape de la plainte

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

Premier palier

- (a) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre mutuellement pour régler la question à l'étape de la plainte, dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou suivant la date à laquelle l'employé aurait dû être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief, le

représentant autorisé de l'Association, pour le compte de l'employé visé, peut présenter un grief par écrit au représentant autorisé de la direction de l'employé.

- (b) Le grief écrit doit être présenté dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou la date à laquelle l'employé aurait dû être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief. Le grief écrit doit prendre la forme approuvée par les parties.
- (c) Le représentant autorisé de la direction de NAV CANADA doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé de l'Association, donner une réponse écrite concernant le grief et en fournir une copie à l'employé visé et au représentant autorisé de l'Association 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 de l'Association, pour le compte du ou des employés visés, peut dans un délai de dix (10) jours suivant la réception de la réponse rendue au premier palier ou l'expiration du délai de réponse du premier palier soumettre le grief par écrit au directeur, Relations de travail et avec les employés ou à une personne dûment autorisée.
- (b) Le directeur, Relations de travail et avec les employés ou une personne dûment autorisée doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé de l'Association, donner une réponse écrite concernant le grief et en fournir une copie à l'employé visé et au représentant autorisé de l'Association au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief présenté au deuxième palier.

Renvoi à l'arbitrage

Si les parties ne parviennent pas à un règlement au deuxième palier, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer son grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de la réponse rendue au deuxième palier ou l'expiration du délai de réponse prévu au deuxième palier, en avisant par poste recommandée le vice-président adjoint, Relations de travail et avec les employés, l'autre personne dûment autorisée ou le représentant autorisé de l'Association de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage.

17.05 Procédure abrégée

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

17.06 Prolongation des délais

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

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

- (a) L'employé ou le représentant de l'Association 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 aura droit à un congé payé comprenant, le cas échéant, le remboursement des frais de déplacement conformément au Programme de voyages d'affaires du CMNC.
- (c) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, au lieu de travail de l'employé (dans un rayon de 16 km) et que la permission d'y assister lui a été accordée, l'employé ne subira pas de perte de rémunération normale. Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, mais à l'extérieur de son lieu de travail (à l'extérieur d'un rayon de 16 km), l'employé n'aura pas le droit d'être payé sauf si 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 autorisé de l'Association, celui-ci ne subira pas de perte de rémunération normale si la discussion ou la rencontre relève de son secteur de compétence. Si la discussion ou la rencontre ne relève pas de son secteur de compétence, le représentant autorisé de l'Association n'aura pas le droit d'être payé sauf si la rencontre a été organisée par NAV CANADA.

- (e) Les employés et les représentants autorisés de l'Association n'auront pas le droit d'être payés 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 autorisé de l'Association, le temps consacré par l'employé ou le représentant autorisé de l'Association à cette rencontre sera considéré comme du travail aux fins de la convention collective.

17.08 Noms des représentants autorisés

L'Association doit aviser par écrit NAV CANADA du nom et secteur de compétence des personnes autorisées à représenter l'Association pour la présentation de plaintes et de griefs à chacun des paliers, et elle doit aviser NAV CANADA promptement et par écrit des changements s'y rapportant. NAV CANADA doit aviser par écrit l'Association 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'Association des changements s'y rapportant.

17.09 Permission d'entrer dans les locaux ou bureaux

Le représentant autorisé de l'Association 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.

17.10 Procédure d'arbitrage

Pouvoirs de l'arbitre

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

Coût de l'arbitrage

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

Liste des arbitres

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

Arbitrage accéléré

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

Arbitre unique ou conseil d'arbitrage

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

Conseil d'arbitrage

Lorsque les parties conviennent d'avoir recours à un conseil d'arbitrage, la partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit aussi fournir le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. Dans les dix (10) jours qui suivent, l'autre partie doit

transmettre par poste recommandée le nom et l'adresse de son représentant au conseil d'arbitrage. Le choix d'un président doit être fait conformément à la liste d'arbitres ci-dessus.

Procédure d'arbitrage

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

Décision

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

Questions pouvant être soumises à l'arbitrage

- (a) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage aura la compétence de décider si un grief 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'une telle prolongation ne portera pas indûment préjudice à l'autre partie.

Lieu de l'audience d'arbitrage

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

ARTICLE 18

LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

- 18.01 Les ententes désignées, en leur version modifiée de temps à autre, qui ont été conclues par le Conseil mixte de NAV CANADA sur les clauses qui peuvent figurer dans la présente convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 1^{er} novembre 1996 et qui ont été conclues conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA (en leur version modifiée de temps à autre), feront partie intégrante de la présente convention collective.
- 18.02 Les griefs concernant les ententes dont il est question ci-dessus seront réglés selon les règlements du Conseil mixte de NAV CANADA.

ARTICLE 19

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

- 19.01 (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion d'en discuter et de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- (b) Les représentants de NAV CANADA qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte l'évaluation du rendement de l'employé.
- (c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.
- 19.02 (a) Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
- (i) la formule qui servira à cet effet;
- (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- (b) Si, pendant l'examen du rendement de l'employé, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.
- 19.03 Sur la demande écrite de la part de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de NAV CANADA.
- 19.04 Les griefs découlant de l'article 19 doivent d'abord être réglés par un mode alternatif de règlement des différends dont les parties auront convenu. Lorsque les parties se seront entendues sur les mécanismes alternatifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce mode alternatif de règlement des différends.
- 19.05 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.

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT

- 20.01 L'Association et NAV CANADA reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et de harcèlement personnel, y compris l'abus de pouvoir, et elles conviennent que de telles formes de harcèlement ne seront pas tolérées sur le lieu de travail.
- 20.02 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.
- 20.03 Les griefs découlant de l'article 20 doivent d'abord être réglés par un mode alternatif de règlement des différends dont les parties auront convenu. Lorsque les parties se seront entendues sur les mécanismes alternatifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce mode alternatif de règlement des différends. En outre, les employés ne peuvent se prévaloir d'autres voies de recours, à l'exception des procédures applicables prévues par la loi, tant que la procédure alternative de règlement des différends n'est pas terminée.

ARTICLE 21

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01 Des mesures disciplinaires peuvent être imposées lorsqu'elles sont justifiées et elles seront imposées en temps opportun. En général, les mesures disciplinaires visent à corriger un comportement ou une conduite indésirable et, lorsque approprié, elles seront de nature progressive.
- 21.02 Avant qu'une mesure disciplinaire soit imposée, l'employé sera convoqué par écrit à une réunion au cours de laquelle il aura l'occasion de discuter pleinement de la question avec son gestionnaire. L'avis indiquera la question à l'ordre du jour de la réunion, et l'employé sera informé de son droit d'être accompagné d'un représentant de l'Association qui agira en tant que son conseiller. Le représentant de la direction a aussi le droit d'être accompagné d'un représentant en relations de travail qui agira en tant que son conseiller. Au cours de la réunion, l'employé et le représentant de l'Association pourront présenter des observations et poser des questions concernant les événements et les circonstances. À moins d'entente contraire, le fait qu'un conseiller ne soit pas disponible ne retardera pas la réunion de plus d'une (1) journée ouvrable à compter du moment où l'employé est avisé.
- 21.03 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employeur accordera un délai supplémentaire d'une journée si le représentant de l'Association n'est pas disponible.
- 21.04 L'employé et le représentant de l'Association doivent être notifiés par écrit et dans un délai raisonnable de toute mesure disciplinaire prise contre l'employé par la Compagnie, sauf dans le cas d'un avertissement verbal.
- 21.05 Lorsqu'un employé est tenu d'assister à une réunion portant sur sa rétrogradation ou la cessation de son emploi pour des raisons autres que disciplinaires, celui-ci aura le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employeur accordera un délai supplémentaire d'une journée si le représentant de l'Association n'est pas disponible.
- 21.06 Lorsqu'une mesure disciplinaire est jugée injustifiée, tous les documents en faisant mention doivent être enlevés dès que possible du dossier de l'employé et détruits.
- 21.07 NAV CANADA convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document ou déclaration

écrite concernant la conduite de l'employé sauf si une copie de ce document ou de cette déclaration a été fournie à l'employé dans un délai raisonnable avant l'audience.

- 21.08 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé de NAV CANADA doit être supprimé et 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 doit aviser l'employé par écrit de la destruction de tout document ou de toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire.
- 21.09 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'organisation professionnelle à laquelle il appartient.
- 21.10 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.
- 21.11 Les employés qui, de bonne foi, expriment une préoccupation ou signalent tout acte illégal, contraire à l'éthique ou inapproprié, réel ou soupçonné, ne feront pas l'objet d'une sanction disciplinaire par suite du signalement de cette violation.

ARTICLE 22

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 22.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa confession religieuse, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son statut civil, de sa situation familiale, de son incapacité, d'une condamnation pour laquelle il a obtenu le pardon ou de son appartenance à un syndicat.
- 22.02 Les griefs découlant de l'article 22.01 doivent d'abord être réglés par un mode alternatif de règlement des différends lorsque les parties en conviennent. Lorsque les parties se seront entendues sur les mécanismes alternatifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce mode alternatif de règlement des différends. En outre, les employés ne peuvent se prévaloir d'autres voies de recours, à l'exception des procédures applicables prévues par la loi, tant que la procédure alternative de règlement des différends n'est pas terminée. Ce processus ne doit pas donner lieu à des retards déraisonnables.
- 22.03 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.
- 22.04 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 17 (procédure de règlement et d'arbitrage des griefs) de la convention collective.

ARTICLE 23

SANTÉ ET SÉCURITÉ

23.01 NAV CANADA prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employés. NAV CANADA fera bon accueil aux suggestions de l'Association à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

ARTICLE 24

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 24.01 L'employé a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés.
- 24.02 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.
- 24.03 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 24.04 L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 24.05 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.
- 24.06 L'employé n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un crédit a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle NAV CANADA est partie.

ARTICLE 25
JOURS FÉRIÉS

25.01 Sous réserve de la clause 25.02, 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 municipal dans la région où travaille l'employé ou dans toute région où, de l'avis de NAV CANADA, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que jour de congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- (l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

25.02 Tous les employés à temps plein ont droit à une indemnité de congé férié, à condition qu'ils soient à l'emploi de la Société avant le congé férié et qu'ils répondent à toutes les autres exigences relatives aux rétributions stipulées dans les dispositions sur les congés fériés de la convention collective.

25.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la lcause 25.01 coïncide avec un jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour 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 de la clause 25.01 coïncident avec des jours de repos consécutifs d'un employé, les jours fériés sont reportés aux deux premiers jours de travail prévus à son horaire 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.

25.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 25.03 :

(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.

25.05 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :

(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 double (2) par la suite, 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, il 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 demie (7 ½)

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).
- (c) (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, NAV CANADA accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé les demande.
- (ii) Lorsque, au cours d'un exercice financier, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés, ceux-ci sont payés à son taux horaire normal.
- (iii) Le taux horaire normal dont il est question au sous-alinéa 25.05 (c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.
- (d) Lorsque l'employé travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu de l'alinéa 25.04 (a) ou (b), il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

25.06 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 de la clause 25.05;
- ou
- (ii) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

25.07 Sauf si l'employé est tenu par NAV CANADA d'utiliser un véhicule de la compagnie pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ne représente pas du temps de travail.

25.08 Lorsqu'un jour désigné férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non un jour de congé.

25.09 Jour férié de remplacement

L'employé doit avoir la possibilité de remplacer le lundi de Pâques par le jour proclamé comme étant la journée de la famille dans la province où il travaille. Ce

jour porte le nom de « jour férié de remplacement ». L'employé qui choisit d'utiliser ce jour férié de remplacement n'a pas le droit de toucher des primes d'heures supplémentaires pour le travail accompli le lundi de Pâques. Toutefois, toute heure travaillée au-delà des heures de travail normalement prévues à l'horaire au cours de cette journée doit être rémunérée selon le taux de rémunération des heures supplémentaires.

ARTICLE 26

CONGÉS ANNUELS

26.01 Il est convenu par les parties qu'il est à la fois approprié et souhaitable que chaque employé utilise tous ses crédits de congé annuel au cours de la période de référence pour congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.

26.02 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.

26.03 Les règles suivantes s'appliquent dans 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, dans des circonstances exceptionnelles, les congés ne peuvent être pris au cours de la période de référence pendant laquelle ils ont été acquis en raison des nécessités du service, les congés seront reportés au cours de la période de référence pour congé annuel suivante ou, à la demande de l'employé, seront versés en argent au taux temps simple de rémunération en vigueur au moment du paiement.

(c) **Congés annuels**

Dans toutes les autres circonstances, l'employé peut choisir de reporter jusqu'à concurrence d'un an des crédits de congé annuel.

(d) Lorsque des congés annuels reportés supérieurs aux crédits d'une année n'ont pas été pris à la fin d'une période de référence pour congé annuel, ils doivent être payés en argent à la fin de la période de référence pour congé annuel en question au taux temps simple de rémunération de l'employé en vigueur au moment du paiement.

(e) 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.

26.04 **Congés annuels**

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 de 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 (165) heures par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de seize (16) années d'emploi continu;
- (d) cent soixante-douze heures et demie (172 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 (225) heures par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu.

26.05 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) attribuer un congé annuel payé à l'employé 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^{er} juin;
- (b) s'assurer que la demande de congé annuel d'un employé ne soit pas refusée sans motif raisonnable;
- (c) fixer les dates de congés de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec NAV CANADA ou les autres employés, en tenant compte des désirs de l'employé.

26.06 L'employé a droit à au moins deux (2) semaines consécutives de congé annuel.

26.07 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 (6) mois d'emploi continu peut obtenir une avance de crédits équivalant aux crédits prévus pour la période de référence pour congé annuel.

26.08 Lorsque l'employé meurt 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.

26.09 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 engagés par l'employé à l'égard de cette période, notamment des réservations, sous réserve de la présentation des documents que NAV CANADA exigera. L'employé doit s'efforcer de limiter les pertes subies et en fournir la preuve à NAV CANADA.

26.10 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés, tel qu'il est normalement reconnu par NAV CANADA,

(a) pour se rendre à son lieu de travail, et

(b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé, s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé,

sur présentation de comptes du genre de ceux que NAV CANADA exige habituellement.

26.11 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes de la clause 26.09 lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

26.12 **Congés annuels (congé de maladie)**

Lorsqu'au cours d'une période de congé annuel, un employé se voit accorder un congé de maladie payé ou tout autre congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa proche famille, ce congé ne compte pas comme jour de congé annuel dans les cas où un certificat médical acceptable est présenté.

ARTICLE 27

RENTE D'INVALIDITÉ EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON PROFESSIONNEL

- 27.01 Les employés auront droit à un congé autorisé et au maintien de leur salaire 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.
- 27.02 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 trente (30) jours. Les prestations de sécurité du revenu sont les suivantes :
- (i) 100 % du salaire normal de l'employé pendant au plus treize (13) semaines au cours de toute période de douze (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 douze (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 treize (13) premières semaines 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 treize (13) semaines au total pendant toute période de douze (12) mois. Si l'employé a bénéficié du maintien de son salaire à raison de 100 % au cours des douze (12) derniers mois, les prestations sont réduites à 70 % de son salaire normal pendant cette première période de treize (13) semaines de façon à ce que le maximum de treize (13) semaines à 100 % du salaire normal pendant toute période de douze (12) mois ne soit pas dépassé;
 - (iv) à l'égard de la deuxième période de treize (13) semaines 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 vingt-six (26) semaines, l'employé peut demander des prestations d'invalidité à long terme en vertu du régime d'assurance-invalidité à long terme de NAV CANADA.

- 27.03 Aucun employé de l'unité de négociation ne doit accumuler de crédits de congés de maladie et tout employé qui devient membre de l'unité de négociation et qui dispose de crédits de congés de maladie en banque verra ses crédits de congés de maladie bloqués.
- 27.04 Les employés qui sont absents du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel et qui ont accumulé les crédits de congés de maladie qui sont bloqués en vertu de la clause 27.03 doivent :
- (a) en cas d'absence due à une maladie ou un accident non professionnel, continuer à utiliser leurs crédits de congés de maladie accumulés au lieu du Programme de rente d'invalidité jusqu'à ce que leurs anciens crédits de congés de maladie accumulés soient épuisés;
 - (b) à épuisement de leurs anciens crédits de congés de maladie, avoir droit aux indemnités de maintien du salaire prévues dans le Programme de rente d'invalidité de NAV CANADA, comme si la période d'absence due à la maladie ou à l'accident non professionnel durant laquelle les crédits de congés de maladie ont expiré avait été régie seulement par le Programme de rente d'invalidité.
- 27.05 L'utilisation d'anciens crédits de congés de maladie n'entraînera aucune perte d'admissibilité au maintien du salaire actuel, que ce soit par le biais du Programme de rente d'invalidité ou du Régime d'assurance-invalidité à long terme de NAV CANADA.
- 27.06 L'employeur et l'Association 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 28

CONGÉ DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

28.01 Congé payé de développement de carrière

- (a) Le développement de carrière 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 la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du développement de carrière:
 - (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 comptable reconnu.
- (b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, le congé de développement de carrière payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 28.01(a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention collective concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il est en congé de développement de carrière visé par le présent article.
- (c) Les employés en congé de développement de carrière touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que NAV CANADA juge justifiées.

28.02 Présence à des conférences et congrès

- (a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence et la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et 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) Lorsqu'un employé demande à assister à une conférence ou à un congrès, il peut, à la discrétion de NAV CANADA, être réputé être en fonction et, selon le cas, en déplacement. NAV CANADA peut également payer les frais d'inscription à la conférence ou au congrès auquel l'employé demande d'assister, si NAV CANADA le juge approprié.
- (d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de NAV CANADA est réputé être en fonction et, selon le cas, en déplacement. NAV CANADA paiera 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, soit 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 les frais de déplacement raisonnables.
- (f) L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 36 (heures supplémentaires) et de l'article 37 (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 de la présente convention collective, sauf tel qu'il est prévu à l'alinéa 28.02 (c) ou (d) ci-dessus.

28.03 Perfectionnement professionnel

- (a) Les parties à la présente convention reconnaissent qu'il est dans leur intérêt mutuel d'assurer le maintien et l'amélioration des normes professionnelles et de favoriser ainsi la réalisation des objectifs de l'organisation grâce au perfectionnement professionnel des employés. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
 - (i) participer à des ateliers, des cours intensifs ou programmes externes semblables afin de se tenir à jour du point de vue des connaissances et des compétences dans leur domaine respectif;

ou

 - (ii) mener des enquêtes et des analyses dans leur domaine de spécialisation, les projets de travail ne faisant pas partie d'une affectation et de telles enquêtes et analyses étant nécessaires pour permettre aux employés de mieux remplir leur rôle actuel;

ou

- (iii) participer à un cours donné par NAV CANADA.
- (b) Sous réserve de l'approbation de NAV CANADA, un employé peut bénéficier d'un congé payé afin de participer aux activités dont il est fait mention à l'alinéa 28.03(a).
- (c) Un employé peut demander en tout temps de participer à des activités de perfectionnement professionnel en vertu de la présente clause, 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, la Compagnie consultera l'employé avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études devant être suivi.
- (e) L'employé participant à des activités de perfectionnement professionnel en vertu de la présente clause peut se faire rembourser les dépenses raisonnables de déplacement et toute autre dépense additionnelle que NAV CANADA juge justifiées.

28.04 Congé d'examen payé

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

28.05 Formation

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 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.

ARTICLE 29

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

29.01 Congé de mariage payé

- (a) Après une (1) année d'emploi continu et à condition que l'employé donne à NAV CANADA un préavis d'au moins quinze (15) jours, il bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter son mariage.
- (b) Dans le cas de l'employé qui justifie de moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité 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.

29.02 Congé de décès payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, un parent nourricier ou un tuteur), l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère, le frère, la sœur, l'époux ou le conjoint de fait, l'enfant propre de l'employé, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé, le petit-enfant, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le père et la mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé, l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère, un membre de la famille par remariage et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de décès payé, d'une durée maximale de cinq (5) jours, qui peut être pris sur une ou deux périodes entre le jour du décès et six (6) semaines après les funérailles, l'inhumation ou le service commémoratif de ce membre de sa famille, selon le dernier de ces événements. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) L'employé a droit à un (1) jour de congé de décès payé, advenant le décès d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un oncle ou d'une tante.
- (c) Si, au cours d'une période de congé annuel, 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) de la présente clause, 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 deuil soit observé à d'autres moments qu'immédiatement avant ou après les funérailles, NAV CANADA peut reporter la période de congé prévue dans le présent article (ou une partie de celle-ci) à cet ou ces autres moments.
- (e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'attribution d'un congé de deuil 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 29.02 (a) et (b).

29.03 **Congé pour convenances personnelles**

- (a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend :
 - (i) de l'époux ou du conjoint de fait;
 - (ii) des enfants de l'employé et des enfants de son époux ou conjoint de fait; de l'époux ou du conjoint de fait des enfants de l'employé; de l'enfant auprès de qui l'employé ou son époux ou conjoint de fait a agi en tant que parent nourricier, en vertu des lois en vigueur dans chaque province;
 - (iii) du père et de la mère de l'employé et de l'époux ou du conjoint de fait de son père ou de sa mère;
 - (iv) des petits-enfants de l'employé ou des petits-enfants de son époux ou conjoint de fait;
 - (v) des frères et sœurs de l'employé et des frères et sœurs de son époux ou conjoint de fait; de l'époux ou du conjoint de fait des frères et sœurs de l'employé;
 - (vi) du grand-père et de la grand-mère de l'employé et de l'époux ou du conjoint de fait du père ou de la mère; du père et de la mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé et de l'époux ou du conjoint de fait du père ou de la mère;
 - (vii) des neveux et des nièces de l'employé et des neveux et des nièces de son époux ou de son conjoint de fait;

- (viii) des oncles et des tantes de l'employé et des oncles et des tantes de son époux ou de son conjoint de fait;
 - (ix) de tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence;
 - (x) de toute personne sous la tutelle ou la garde de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait;
 - (xi) de toute personne qui dépend entièrement ou considérablement de l'employé, ou de son époux ou conjoint de fait, et qui a constamment besoin de ses soins et de son attention.
- (b) NAV CANADA accordera 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 des besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes;
 - (iv) pour soigner une maladie ou une blessure (incluant les rendez-vous personnels chez le médecin ou chez le dentiste);
 - (v) pour des rendez-vous chez un avocat ou un notaire;
 - (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 toute autre situation prévue par règlement, en vertu du *Code canadien du travail*.
- (c) Le nombre total de jours de congés 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 au cours d'une année civile.
- (d) L'employeur peut, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, lui demander par écrit de fournir des documents à l'appui des motifs du congé. L'employé doit fournir ces documents seulement s'il est raisonnablement possible pour lui de les obtenir et de les fournir.

29.04 Congé pour comparution

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

- (a) être disponible pour la sélection d'un jury;
- (b) de faire partie d'un jury;
- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure à laquelle il n'est pas partie et qui a lieu:
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou 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 autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

29.05 Congé pour accident de travail

Sous réserve de l'alinéa 29.05 (e), lorsqu'un employé se blesse dans l'exécution de ses fonctions, NAV CANADA doit lui accorder un congé payé d'une durée que NAV CANADA jugera raisonnable à la condition que:

- (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 de 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;
- (d) l'employé accepte de remettre à NAV CANADA les sommes qu'il a reçues à titre de compensation pour la perte de salaire découlant de cet accident ou de cette maladie ou s'y rapportant si ces sommes ne proviennent pas d'une assurance de la responsabilité civile des particuliers pour laquelle l'employé

ou l'agent de l'employé a payé la prime;

- (e) les congés payés pour accident du travail ne doivent pas être accordés dans une province où les lois l'interdisent ni pour une durée qui limiterait les indemnités payable 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.

29.06 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 requise et en revenir.

29.07 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.

29.08 Congé autofinancé

La Politique de congé autofinancé de NAV CANADA s'applique aux membres de l'ACAF.

Les congés autofinancés des membres de l'ACAF doivent être d'une durée d'un an.

29.09 Obligations religieuses

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

29.10 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 auront droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé et à un maximum de cinq (5) jours de congé non payé, qu'ils peuvent prendre de façon intermittente ou continue. Ce congé sera accordé 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 toute mesure prévue par règlement.

L'employeur peut, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, lui demander par écrit 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 30

CONGÉ DE MATERNITÉ

30.01 Congé de maternité non payé

- (A) (i) L'employé 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 de l'alinéa 30.02(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 pour la durée prévue à l'alinéa (i)(a).
 - (c) La prolongation décrite aux alinéas (i)(a) et (b) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (ii) NAV CANADA peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.
- (iii) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (a) D'utiliser les crédits de congé annuels et de congés compensateurs qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (b) De réclamer des indemnités en vertu du Programme de rente d'invalidité jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant dans le Programme de rente d'invalidité. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au Programme de rente d'invalidité,

comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

- (B) À moins qu'elle ne puisse le faire en raison d'une condition médicale imprévue l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser NAV CANADA, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (C)
 - (i) L'employée qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à NAV CANADA la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu de l'assurance-emploi ou du régime québécois d'assurance parentale et qu'elle est admissible à de telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
 - (ii) L'employée visée au sous-alinéa 30.01 (C) (i) signe une entente avec NAV CANADA dans laquelle elle s'engage :
 - (a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un congé payé;
 - (b) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que NAV CANADA ne consente à ce que cette date soit modifiée.
 - (iii) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la division 30.01 (C)(ii)(a) et (b), pour des motifs autres que le décès ou la mise en disponibilité, reconnaît qu'elle doit à NAV CANADA le montant total reçu à titre d'indemnités liées au congé de maternité.
- (D) L'employée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes liées au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :
 - (i) Lorsque l'employée est assujettie à un délai de carence d'une (1) semaine avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité de cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour cette semaine 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 d'assurance-emploi ou du régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée a droit et cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du régime québécois d'assurance parentale 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 sous-alinéas 30.01(D) (i) et (ii) sera le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité;
- (b) Dans le cas de l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux sous-alinéas 30.01(D) (i) et (ii) sera le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant à la classification, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures prévues à l'horaire de l'employée au cours de la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire d'une employée le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité.
- (iv) Lorsqu'une employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de versement des prestations, les indemnités prévues aux sous-alinéas 30.01(D) (i) ou (ii) ci-dessus seront rajustées en conséquence.
- (v) Si, le jour précédant immédiatement le début du congé de maternité non payé, une employée était affectée à des fonctions intérimaires pour une période d'au moins six (6) mois, son taux de rémunération hebdomadaire sera celui qui lui était payé ce jour.

(E) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

30.02 Congé parental non payé

- (a) Lorsqu'un employé a ou aura la charge et la garde d'un nouveau-né (incluant le nouveau-né d'un conjoint de fait), l'employé se verra accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période d'un

maximum de soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant, au choix de l'employé, le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant devient à la charge de l'employé.

- (b) Lorsqu'un employé entame des procédures d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption en vertu des lois provinciales, l'employé bénéficiera, sur demande, d'un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines à compter du jour où l'enfant lui est confié.
- (c) Nonobstant les paragraphes (a) et (b) :
 - (i) lorsque l'enfant d'un employé est hospitalisé durant la période visée aux paragraphes précédents et que l'employé n'est pas encore en congé parental non payé; ou
 - (ii) lorsqu'un employé est en congé parental non payé et qu'il retourne au travail durant toute ou une partie de la période d'hospitalisation de l'enfant,

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

- (d) Un employé qui désire demander un congé parental non payé devra en notifier l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant de l'employé (incluant l'enfant du conjoint de fait), ou la date où on s'attend à ce que l'enfant devienne à la charge de l'employé en vertu des paragraphes (a) et (b).
- (e) L'Employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (f) Le congé parental non payé que prend un couple d'employés de NAV CANADA ne doit pas dépasser un total de soixante et onze (71) semaines pour les deux (2) individus ensemble.

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

ARTICLE 31

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

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

- (i) l'employé en informe NAV CANADA par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins dix (10) semaines avant le début d'un tel congé, lorsque la durée du congé est d'au moins dix (10) semaines. Pour les demandes de congés de six (6) semaines ou plus mais inférieurs à dix (10) semaines, le délai de préavis doit être égal à la durée du congé demandé. Dans les deux cas, le préavis minimal doit être respecté sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (ii) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de six (6) semaines;
- (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi chez NAV CANADA et, dans le cas d'employés désignés, pendant la durée totale de leur emploi dans la fonction publique et chez NAV CANADA;
- (iv) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;
- (v) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 32

CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

32.01 Congé non payé pour obligations familiales

Des congés non payés seront accordés pour obligations familiales de la façon suivante :

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

32.02 **Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint**

- (a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé temporairement.
- (b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois.

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

ARTICLE 33

ADMINISTRATION DE LA PAYE

- 33.01 Les employés seront payés par dépôt direct.
- 33.02 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.
- 33.03 Lorsque l'employé est affecté par NAV CANADA en grande partie à l'exécution des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins deux (2) jours, il touche, pendant la période de son affectation, un taux de rémunération supérieur.
- 33.04 L'employé dont le salaire est inférieur au maximum de l'échelle établie sera admissible à une augmentation de progression à sa date anniversaire actuelle. Lorsque le rendement de l'employé est au moins jugé satisfaisant, il bénéficiera d'une augmentation normale de progression. S'il n'y a pas d'évaluation du rendement, le rendement de l'employé sera réputé satisfaisant.
- 33.05 Les salaires minimums joints à l'appendice A seront en vigueur pendant la durée de la convention collective et NAV CANADA n'est empêchée d'aucune façon de verser des salaires supérieurs à ces échelons au moment de la nomination initiale à une classification.
- 33.06 Lorsqu'un employé meurt, la rémunération qui lui est due le jour de travail qui précède le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès est survenu. La rémunération ainsi accumulée qui n'a pas été payée à l'employé à la date de son décès est versée à sa succession.
- 33.07 Lorsqu'un employé, bien que ce ne soit pas de sa faute, a touché une rémunération en trop, NAV CANADA, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, doit aviser l'employé de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50,00 \$) et lorsque l'employé démontre que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises afin que le recouvrement ne dépasse pas 10 % de la rémunération de l'employé pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

ARTICLE 34

DURÉE DU TRAVAIL

- 34.01 (a) La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 ½) réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée normale de travail est de sept heures et demie (7 ½) consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas entre 7 h et 19 h.
- (b) Sous réserve des nécessités du service tel que déterminé de temps à autre par NAV CANADA, l'employé a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles et cette demande ne sera pas refusée sans motif raisonnable [entre 7 h et 19 h].
- 34.02 NAV CANADA peut obliger les employés à inscrire leur présence de la manière ou sur les formules qu'elle prescrit.
- 34.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

ARTICLE 35

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

35.01 NAV CANADA et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employés à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

1. Conditions générales

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail; les heures du début et de la fin du travail, des pauses repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par NAV CANADA et les heures journalières de travail seront consécutives.

Nonobstant les dispositions des articles 34, 35 et 36, les employés, avec l'approbation de l'Employeur, peuvent effectuer leur durée de travail hebdomadaire au cours d'une période différente de cinq (5) jours entiers en autant que, sur une période donnée que déterminera l'Employeur, lesdits employés effectuent une moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

Nonobstant toute disposition expressément contraire dans la convention collective du groupe de l'ACAF, la mise en œuvre de toute variation des heures de travail ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiements additionnels résultant uniquement d'une telle variation et elle ne doit pas non plus être réputée contrevenir au droit que confèrent à l'Employeur les dispositions de la présente convention en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail.

Tout arrangement spécial peut être fait à la demande de l'une ou l'autre des parties et doit être accepté mutuellement par l'Employeur et par les employés touchés. Lorsque les fonctions ou les postes d'employés particuliers sont interdépendants, la majorité des employés touchés doivent accepter le régime qui s'applique alors à tous ces employés.

Lorsqu'un employé modifie son horaire variable ou qu'il ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

2. **Conversion des jours en heures**

Lorsque les dispositions de la présente convention font mention de jours, ceux-ci sont convertis en heures en fonction d'une journée de travail de sept heures et demie (7 ½) et d'une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37 ½).

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans les clauses 29.01 – Congé de mariage payé, 29.02 – Congé de décès payé et 29.03 – Congé payé pour obligations personnelles et familiales, le mot « jour » aura la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

3. **Champ d'application particulier**

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions

« taux de rémunération journalier » – ne s'applique pas.

4. **Heures supplémentaires**

(a) Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

- (i) exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;
- (ii) exécuté les jours de repos, à temps et demi (1 ½), sauf lorsque l'employé effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il est rémunéré à temps double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

(b) **Déplacements**

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question à la clause 36.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employé au cours d'une journée

normale de travail.

(c) **Jours fériés**

- (i) Un jour férié correspond à sept heures et demie (7 ½).
- (ii) Lorsque l'employé travaille un jour férié, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale, à tarif et demi (1 ½) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.
- (iii) Lorsque l'employé travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail d'horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu de cet article, il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

5. **Congés annuels**

Les employés acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, conformément à l'article 26. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

6. **Rémunération d'affectation**

La période ouvrant droit à la rémunération d'affectation indiquée à la clause 33.03 est convertie en heures.

ARTICLE 36

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 36.01 (a) Sous réserve des nécessités du service, NAV CANADA fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles.
- (b) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou de commun accord avec l'employé, l'employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures de toute nécessité de faire des heures supplémentaires.
- 36.02 Sous réserve de la clause 36.04, un employé qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire durant son jour de travail normal a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.
- 36.03 Sous réserve de la clause 36.02 :
- (a) un employé qui est tenu de travailler durant un jour de repos a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 ½) au titre des sept premières heures et demie (7 ½) et à tarif double (2) par la suite; cependant
- (b) lorsque l'employé est tenu par NAV CANADA de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, il a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos ultérieurs;
- (c) si l'employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour de repos, l'employé touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
- ou
- (ii) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois;

- (iii) toutes les heures supplémentaires effectuées entre 23 heures et 7 heures seront rémunérées à temps double (2) pour chaque heure travaillée.
 - (d) Le paiement minimum dont il est question à l'alinéa 36.03(c) ci-dessus ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Les employés à temps partiel recevront le paiement minimum prévu à la clause 40.13.
- 36.04 Tout employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 36.02 et 36.03 pour chaque période complète de quinze minutes (15) de travail supplémentaire qu'il effectue :
- (a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par NAV CANADA,
 - et
 - (b) quand l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- 36.05 Les employés doivent consigner les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire de la manière déterminée par NAV CANADA.
- 36.06 Les heures supplémentaires sont versées par dépôt direct par l'entremise du système de la paie dès que possible au cours des deux (2) mois suivant la période de paie durant laquelle elles ont été effectuées. D'un commun accord entre l'employé et NAV CANADA, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé compensatoire payé. La durée de ce congé est égale au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires applicable. NAV CANADA 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 août.

Nonobstant ce qui précède, le congé compensatoire payé gagné pendant la période de trois (3) mois précédant immédiatement la fin de l'année de congé annuel sera reporté jusqu'au 31 août, date après laquelle tout congé non utilisé sera payé.

36.07 **Heures supplémentaires (formation)**

Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par l'employé à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins qu'il ne soit tenu par NAV CANADA d'y assister. Dans ce cas, les heures supplémentaires devront au préalable être approuvées par écrit. Le droit aux heures supplémentaires devra être reconnu avant

la tenue de la formation.

- 36.08 L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, et qui n'en a pas été avisé avant la fin de sa précédente période de travail prévue à l'horaire, bénéficie du remboursement de ses dépenses pour un repas au taux équivalent à l'indemnité de repas accordée pour le déjeuner par le Programme de voyages d'affaires du CMNC, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période de temps payée raisonnable, que fixe NAV CANADA, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.
- 36.09 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 Programme de voyages d'affaires du CMNC, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis.
- 36.10 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.
- 36.11 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 de voyages d'affaires du CMNC.

ARTICLE 37

TEMPS DE DÉPLACEMENT

- 37.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.
- 37.02 Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par NAV CANADA à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par NAV CANADA, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux clauses 37.03 et 37.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.
- 37.03 Aux fins des clauses 37.02 et 37.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

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

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

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

- 37.04 Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 37.02 et 37.03 :
- (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) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

- (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser huit (8) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires.
 - (c) Un jour de repos ou un jour férié payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de dix (10) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.
- 37.05 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par NAV CANADA d'y assister.
- 37.06 Lorsqu'un employé est tenu de travailler ailleurs qu'à son lieu normal de travail et que sa situation est telle qu'il n'a pas le droit de réclamer le remboursement de ses dépenses d'hébergement et de repas, NAV CANADA lui fournit le transport ou lui accorde une indemnité de kilométrage à l'égard de la distance entre le ou les lieux habituels de travail et l'autre ou les autres lieux de travail.

ARTICLE 38

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

38.01 (a) Si l'employé est rappelé au travail

un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,

ou

un jour de repos,

ou

après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

L'employé touche le plus élevé des deux montants suivants :

(i) un minimum de trois (3) heures de salaire calculé au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel,

ou

(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé

(b) L'employé, qui reçoit à son domicile des appels téléphoniques de son superviseur ou d'une personne mandaté par son superviseur au sujet de questions urgentes relatives au service et exigeant qu'il travaille à domicile, recevra une rémunération équivalant à une fois et demie (1 ½) le taux horaire de rémunération de base. Lorsque l'appel téléphonique ou le travail à domicile dure plus d'une heure, les dispositions de l'alinéa 38.01(a) s'appliqueront.

(c) Le paiement minimum mentionné en 38.01(a)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Les employés à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu de la clause 40.12.

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

Non-cumul des paiements

38.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés, l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité, ainsi que de la clause 38.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 39

DISPONIBILITÉ

- 39.01 Lorsque NAV CANADA exige de l'employé qu'il soit disponible durant les heures hors service, l'employé a droit à une indemnité de une (1) heure pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.
- 39.02 L'employé désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, NAV CANADA s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- 39.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- 39.04 L'employé en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants :
- (a) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,
- ou
- (b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.
- 39.05 Sauf dans le cas où l'employé est tenu par NAV CANADA d'utiliser un véhicule de NAV CANADA pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non cumul des paiements

- 39.06 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés, l'indemnité de rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail, ainsi que de la clause 39.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 40

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

40.01 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.

Généralités

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

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

40.04 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.

40.05 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 et le nombre d'heures hebdomadaires prescrit par la présente convention.

40.06 Les congés ne peuvent être accordés

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

ou

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

40.07 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.

Jours fériés

40.08 Les employés à temps partiel ont droit à une rémunération pour les jours fériés au taux d'un vingtième (1/20^e) de la rémunération gagnée par l'employé, excluant la rémunération des heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines précédant celle où se trouve le jour férié.

40.09 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein à la clause 24.01 de la convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normales prévues à son horaire comme il est prescrit par la convention, et à temps double (2) par la suite.

40.10 L'employé à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein à la clause 25.01 de la convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément à la clause 40.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

40.11 L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein, tel qu'il est prescrit par la présente convention, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

40.12 Sous réserve de la clause 40.10, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires prescrit par la convention.

Rappel au travail

40.13 Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions de la clause 38.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Indemnité de rentrée au travail

40.14 Sous réserve des dispositions de la clause 40.05, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément aux dispositions sur l'indemnité de rentrée au travail de la convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de décès

40.15 Nonobstant la clause 40.03, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à la clause 29.02 – Congé de décès payé.

Congés annuels

40.16 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.

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

40.18 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 41

TÉLÉTRAVAIL

41.01 L'approbation d'un régime de télétravail est donnée individuellement en tenant compte de la nature du travail de l'employé. Il est admis qu'un tel régime ne soit pas possible en raison de la nature du travail exécuté par certains employés visés par la présente convention.

Lorsque les nécessités du service le permettent, un employé peut être autorisé à travailler, sur une base ponctuelle et à titre exceptionnel, à un endroit séparé et distinct ne constituant pas un lieu de travail officiel de NAV CANADA.

ARTICLE 42

DOTATION

42.01 Principes applicables à la dotation

Les dispositions relatives à la dotation énoncées dans le présent article s'appliquent à tout nouveau poste créé dans l'unité de négociation et à tout poste de l'unité de négociation qui est vacant pendant une période de douze (12) mois ou plus. Les principes suivants s'appliquent à la procédure de dotation :

- (a) la seule procédure de dotation à suivre est celle prévue dans la présente convention collective;
- (b) si cela est pratique, les postes sont comblés par des membres de l'unité de négociation.

42.02 Déploiement

- (a) Pour combler un poste vacant à un emplacement, NAV CANADA peut y muter un employé de même niveau.
- (b) Aux fins du présent article, « mutation » désigne un changement de poste latéral.
- (c) L'employé doit consentir par écrit à toute mutation entraînant un déménagement, conformément au Programme de voyages d'affaires du CMNC.

42.03 Placement prioritaire

Avant d'appliquer la procédure de dotation prévue à la clause 42.04, NAV CANADA doit essayer de combler le poste vacant avec un employé admissible au placement prioritaire. NAV CANADA doit examiner chaque catégorie selon l'ordre établi ci-dessous, puis déterminer s'il y a un employé admissible à l'emplacement où survient le poste vacant.

Les catégories sont les suivantes :

- (a) Les employés qualifiés de l'unité de négociation qui ont reçu un avis de mise à pied (excédentaire) ou qui ont été déclarés vulnérables;
- (b) Les employés qualifiés de l'unité de négociation ou qui ont été mis à pied, mais qui conservent leur droit de rappel;

- (c) Les employés qualifiés de l'unité de négociation qui reviennent d'un congé de douze (12) mois ou plus pendant cette période de douze (12) mois ou plus;
- (d) Les employés qualifiés de l'unité de négociation qui ont précédemment postulé pour le même poste et dont la candidature a été retenue et les employés dont le nom est inscrit sur une liste d'admissibilité.

Seuls les employés de même niveau ou de niveau supérieur par rapport au poste vacant sont pris en considération aux termes de la présente clause.

42.04 **Dotation des postes vacants**

Si, à la suite de l'application de la clause 42.03, Placement prioritaire, le poste vacant n'est toujours pas comblé, il doit l'être conformément aux conditions suivantes :

- (a) le poste vacant doit être affiché pendant au moins quatorze (14) jours suivant les méthodes d'affichage appropriées disponibles;
- (b) L'avis de poste vacant doit comprendre les renseignements suivants :
 1. le titre du poste, la classification, le numéro du concours et l'emplacement géographique particulier;
 2. les qualifications essentielles (y compris l'exigence d'une autorisation de sécurité et les exigences linguistiques);
 3. l'échelle de salaire;
 4. la région de 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 de clôture du concours;
 8. le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de la personne à qui la demande doit être envoyée;
 9. la possibilité d'obtenir sur demande l'énoncé des qualifications requises pour le poste; et

10. le fait que les demandes doivent être transmises au plus tard à minuit à la date de clôture.

42.05 Normes de sélection et énoncés de qualifications

- (a) Avant de combler un poste, NAV CANADA élabore un énoncé des qualifications comprenant les exigences du poste, comme les exigences linguistiques et d'accréditation. L'énoncé des qualifications tient compte des fonctions du poste et de normes de sélection raisonnables applicables au poste. L'énoncé des qualifications sert à évaluer la scolarité, les connaissances, l'expérience et les habiletés des candidats ainsi que toute autre question pertinente eu égard aux fonctions à remplir. Les normes de sélection ne doivent pas être incompatibles avec les normes de classification prescrites pour ce poste ou tout poste de cette catégorie. Les qualifications des candidats sont établies par l'évaluation des exigences suivantes :
 1. Exigences de base
 - (i) scolarité et/ou désignation professionnelle;
 - (ii) expérience.
 2. Exigences essentielles

Connaissances, compétences et habiletés connexes et qualités personnelles nécessaires pour remplir les fonctions du poste. Toutefois, à moins qu'elles ne soient étayées par une évaluation du rendement fourni par l'employé dans son poste actuel ou un ancien poste, les qualités personnelles ne constituent pas le seul facteur déterminant.
- (b) Les employés qui ne satisfont pas aux exigences de base indiquées au sous-alinéa (a)1 sont éliminés à la présélection et en sont avisés.
- (c) Tous les candidats participant à un concours sont informés de leur statut. L'affectation du candidat retenu est communiquée par écrit.
- (d) NAV CANADA doit fournir à l'Association une copie des normes de sélection de NAV CANADA et s'engage à consulter l'Association avant d'y apporter quelque modification que ce soit touchant les employés de l'unité de négociation.

42.06 **Communication des résultats du concours**

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

- (a) NAV CANADA informe par écrit le candidat retenu du salaire qui lui sera versé et de la date d'entrée en vigueur de l'affectation;
- (b) NAV CANADA informe par écrit tous les postulants employés de NAV CANADA du nom du candidat retenu;
- (c) NAV CANADA informe l'Association des résultats du concours;
- (d) si le concours est retardé ou annulé, les candidats et l'Association en seront avisés;
- (e) NAV CANADA affecte le candidat retenu au poste en question au plus tard trente (30) jours suivant l'annonce des résultats;
- (f) nonobstant l'alinéa 42.06 (e), si la nomination est retardée, l'employeur consent à rencontrer l'employé et l'Association 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 42.06 (e).

Le nom du candidat retenu sera affiché à l'emplacement du nouveau poste ou du poste vacant qui a été pourvu.

42.07 **Rencontre du comité après les délibérations**

L'employé soumis au processus de sélection peut, sur demande, obtenir une rencontre post-sélection pour obtenir de l'information et de la documentation se rapportant à l'évaluation de sa candidature. NAV CANADA fournit tous les renseignements relatifs à l'évaluation de la candidature de l'employé.

42.08 **Liste d'admissibilité**

Si une liste d'admissibilité doit être établie, elle doit servir pour un poste similaire dans la région de sélection indiquée dans l'avis de poste vacant initial et être valide pour une période d'au plus douze (12) mois.

42.09 **Candidat provenant de l'extérieur de l'unité de négociation**

Aux fins du présent article, le terme candidat peut s'entendre d'un employé qualifié provenant d'un autre groupe professionnel d'une autre unité de négociation dont le poste actuel est de niveau inférieur ou équivalent à celui du poste vacant affiché.

42.10 **Dotation (sélection)**

Le candidat qualifié qui satisfait le mieux aux exigences du poste mentionné à la clause 42.05 est choisi. Lorsque deux (2) candidats qualifiés ou plus sont relativement égaux, celui qui a le plus d'ancienneté est choisi.

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 être réévalués en premier.

42.11 **Droit à un congé et au remboursement des frais**

Une autorisation d'absence et le remboursement des frais de déplacement autorisés sont accordés à l'employé qui se présente à un processus de sélection. Les candidats retenus dans le cadre d'un concours reçoivent l'indemnité de déménagement définie dans la politique relative aux déplacements et aux déménagements de NAV CANADA.

42.12 **Droit de rétablissement**

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

- (a) Les parties peuvent convenir de renoncer à la période de familiarisation ou de prolonger cette dernière, y compris le droit de rétablissement;
- (b) Aucuns frais de déménagement ne sont payés pendant la période de familiarisation, sauf entente entre les parties. Dans ce dernier cas, le droit de rétablissement s'éteint;
- (c) En vertu des directives sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation, l'employé a droit au remboursement des frais engagés pendant la période de familiarisation.

42.13 **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. Sont réputées temporaires les vacances occasionnées par des affectations temporaires, des congés de vacances, des absences dues à des accidents ou à des maladies dont on prévoit qu'elles seront d'une durée de moins de douze (12) mois ou des congés de moins de douze (12) mois. NAV CANADA doit consulter l'Association avant

de prolonger au-delà de ladite période de douze (12) mois l'affectation d'un employé à un poste vacant temporairement.

42.14 Projets et postes temporaires

Les postes mentionnés à la clause 42.13 et les postes temporaires requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être comblés par des employés réguliers ou temporaires, à la discrétion de NAV CANADA. L'employé affecté doit avoir les qualifications requises pour le poste et être payé au taux prescrit pour le niveau de ce poste.

42.15 Congés autorisés de moins de douze mois

L'employé en congé autorisé pour moins de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, est, à son retour au travail, affecté à son ancien poste. Si, pendant ce congé, il est survenu une réduction de main-d'œuvre touchant le poste de l'employé, ce dernier a droit à la protection de l'article 47, Sécurité d'emploi.

Si l'employé a été absent pendant deux (2) congés consécutifs ou plus et qu'il retourne au travail, le présent paragraphe ne s'applique que si, au total, la durée des congés accumulés est inférieure à douze (12) mois.

42.16 Changements de niveau

- (a) Si les conditions d'un poste existant à un emplacement donné sont modifiées de telle sorte qu'il faille hausser le niveau de ce poste, l'employé qui occupe ce poste, s'il possède les qualifications nécessaires pour remplir les fonctions du poste reclassé, peut être affecté au niveau supérieur. Au besoin, une période de familiarisation peut être accordée à l'employé.
- (b) Si, par suite du changement de niveau, le poste est classé à un niveau inférieur, l'employé qui occupe ce poste peut demander à être maintenu dans le poste au niveau inférieur ou demander la protection de l'article 47, Sécurité d'emploi. Dans le premier cas, le salaire de l'employé est porté au niveau le plus près de son salaire actuel, mais pas à un niveau inférieur, et les dispositions de la clause 47.15 s'appliquent.
- (c) Lorsque plusieurs employés exécutent des tâches similaires, le poste reclassé doit être affiché, mais la région de sélection est limitée à l'emplacement où se trouvent les employés touchés.

42.17 Employé temporaire

On entend par employé temporaire un employé engagé pour une durée déterminée. Les employés temporaires engagés pour une période dépassant quatre (4) mois

consécutifs sont régis par les dispositions de la convention collective énoncées à l'appendice B.

42.18 Employé régulier

On entend par employé régulier un employé engagé de façon continue pour une durée indéterminée.

42.19 Emplacement

Aux fins de l'article 42, Dotation et de l'article 47, Sécurité d'emploi, on entend par emplacement les locaux où l'employé travaille habituellement ou l'entité organisationnelle à laquelle l'employé est attaché.

42.20 Réaffectation 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.

42.21 Modification du statut d'emploi – employés temporaires

Les employés embauchés pour une durée déterminée (affectation temporaire) deviennent des employés réguliers après trois (3) ans de service continu.

ARTICLE 43

PÉRIODE DE PROBATION

43.01 Période de probation

La période de probation d'un employé nouvellement embauché à un poste dont l'agent de négociation est l'Association 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 donnée par NAV CANADA.

Il n'y a qu'une période de probation pendant la période d'emploi continu totale de l'employé au sein de NAV CANADA.

- (a) Un rapport d'évaluation de l'employé est habituellement rempli à la fin de chaque période de trois (3) mois pendant la probation. L'employé doit signer le rapport ou confirmer l'avoir vu et, en cas de désaccord, l'employé peut obtenir une copie du rapport sur demande.
- (b) 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.

43.02 Employé temporaire ou engagé pour une durée déterminée

L'employé temporaire ou engagé 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 réputé avoir complété la période de probation prévue dans la présente convention collective, s'il demeure au service de NAV CANADA. À la fin de cette période de probation, l'ancienneté de l'employé est rétroactive à sa dernière date d'embauche comme employé temporaire. Les périodes consécutives incluent deux (2) périodes séparées par une interruption d'emploi de un (1) mois ou moins.

43.03 Avis

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

ARTICLE 44

ANCIENNETÉ

44.01 Définition

L'ancienneté est définie comme suit :

- (a) Le service continu d'un employé au sein de NAV CANADA.
- (b) S'agissant d'un employé continué « désigné », le service continu de cet employé au sein de NAV CANADA, auquel s'ajoute son service continu comme fonctionnaire, selon la définition donnée à ce terme dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. ch. P-35, a. 1), au 1^{er} novembre 1996. Il est entendu que l'ancienneté des employés « désignés » mentionnés ci-dessus comprend leur service continu au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie 1, Annexe I de ladite Loi avant le 1^{er} novembre 1996.
- (c) Si les dates d'ancienneté sont identiques, cette égalité est rompue par tirage au sort fait en présence de NAV CANADA, de l'Association et des employés visés.

44.02 Accumulation d'ancienneté

L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence due à un accident ou à une maladie professionnel ou non professionnel, ainsi que pendant tout congé d'activité syndicale pour l'Association, toute mise à pied jusqu'à l'expiration du droit de rappel, tout congé payé prévu dans la présente convention collective, tout congé parental ou de maternité et tout congé autorisé non payé. L'employé en congé autorisé non payé continue d'accumuler de l'ancienneté seulement pendant une période maximale de douze (12) mois.

44.03 Droits d'ancienneté

Sous réserve des dispositions expresses de la convention collective qui portent sur les matières énumérées ci-dessous, l'ancienneté est utilisée pour satisfaire aux préférences des employés :

- (a) le choix des périodes de vacances dans un emplacement;
- (b) l'application des procédures de dotation;
- (c) l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

44.04 Temps plein/temps partiel

Si NAV CANADA fait passer un employé à temps partiel au statut d'employé à temps plein, 50 % du service continu de cet employé comme employé à temps partiel sera pris en compte dans le calcul de son ancienneté.

44.05 Conservation de l'ancienneté

- (a) L'employé qui est affecté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation a le droit de revenir dans l'unité de négociation conformément à la clause 42.04, Dotation des postes vacants. Le cas échéant, à son retour, l'employé sera réputé avoir continué d'accumuler de l'ancienneté pendant son absence de l'unité de négociation.
- (b) L'employé muté par NAV CANADA à un poste de gestion à l'extérieur de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté pendant une période douze (12) mois, après quoi l'ancienneté accumulée est maintenue.

44.06 Acquisition d'ancienneté

Un employé ne peut acquérir d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété avec succès la période de probation prévue dans la présente convention collective.

44.07 Accumulation d'ancienneté

Une fois que l'employé a complété avec succès la période de probation, son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

44.08 Perte d'ancienneté

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

- (a) est congédié pour une cause juste et n'est pas réintégré;
- (b) prend sa retraite;
- (c) démissionne volontairement;
- (d) figure sur la liste de rappel et 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 tout programme de mesures d'encouragement au départ pouvant lui être offert par NAV CANADA.

44.09 Liste d'ancienneté

- (a) NAV CANADA doit fournir au bureau national de l'Association et mettre à la disposition de tous les membres de l'unité de négociation une liste d'ancienneté initiale énumérant les employés et indiquant l'ancienneté de ces derniers conformément au présent article. Toute modification de l'ancienneté d'un employé indiquée sur cette liste doit être soumise à NAV CANADA par l'employé avec l'approbation de l'Association dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants, sinon l'ancienneté des employés de la liste est réputée exacte.
- (b) NAV CANADA doit fournir une liste d'ancienneté révisée à l'Association deux fois par année.
- (c) La liste d'ancienneté doit indiquer les renseignements suivants :
 1. le nom de l'employé
 2. la date d'ancienneté
 3. le lieu de travail
 4. le titre du poste
 5. la classification

ARTICLE 45

EXPOSÉ DES FONCTIONS

45.01 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 fournira un exposé des tâches et responsabilités se rattachant au poste ainsi qu'un organigramme décrivant la place de son poste dans l'organisation.

45.02 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 sera avisé et recevra une copie de la nouvelle de description de poste, y compris le niveau de classification du poste.

45.03 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 46

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

46.01 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;
- une lettre de référence au gré de NAV CANADA.

ARTICLE 47

CLASSIFICATION

47.01 Nouveaux postes

- (a) Si au cours de cette convention, et sans égard au système de classification en place, NAV CANADA crée un nouveau poste, NAV CANADA avisera l'Association et lui fournira la description des tâches et le groupe professionnel proposés, ainsi que la date d'entrée en vigueur du poste et son emplacement proposés.
- (b) Si l'Association et NAV CANADA sont en désaccord avec la classification et le taux de rémunération proposés, l'une ou l'autre des parties peut soumettre un grief en conformité avec l'article 17 de la présente convention.

47.02 Modification de poste

Si l'Association 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'Association 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'Association et NAV CANADA ne s'entendent pas sur le résultat de la révision, ils peuvent présenter un grief, conformément à l'article 17 de la présente convention.

47.03 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.

47.04 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 doit se limiter à l'emplacement où se trouvent les employés touchés.

47.05 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.

47.06 Comité de classification mixte

Un comité mixte, composé de représentants choisis d'un commun accord par l'Association et NAV CANADA, doit se réunir durant la période de validité de la présente convention collective en vue de revoir le système de classification et d'examiner des modifications jugées acceptables pour les deux parties.

ARTICLE 48

SÉCURITÉ D'EMPLOI

48.01 Identification rapide des excédents de main-d'œuvre

Dans le cas d'une réduction de main-d'œuvre, les dispositions suivantes s'appliquent à l'identification rapide d'une situation de déplacement possible :

- (a) les situations de déplacement d'emplois possibles comprennent une pénurie de travail, la fermeture d'une installation, une décroissance économique, un changement technologique, un changement organisationnel, un sous-contrat ou toute autre mesure pouvant occasionner une situation de déplacement d'emplois; et
- (b) si NAV CANADA identifie des situations de déplacement d'emplois possibles, elle doit aviser l'Association par écrit à l'échelon national à la première occasion. Cette exigence n'a pas pour effet d'empêcher la tenue de discussions à l'échelon régional avant la transmission d'un avis à l'échelon national.

48.02 Consultation sérieuse entre l'Association et NAV CANADA

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

- (a) à la suite d'un avis à l'Association indiquant une situation de déplacement d'emplois possible et avant la remise de toute lettre de vulnérabilité à quelque employé que ce soit;
- (b) avec l'intention de réduire au minimum les conséquences défavorables d'un déplacement d'emplois, et de résoudre les situations d'excédent de main-d'œuvre sans mise à pied, au moyen de l'élaboration possible d'un plan de transition des ressources humaines. Tout plan des ressources humaines ainsi élaboré doit être fourni à l'Association. Les points qui doivent être pris en considération à un emplacement donné ou à l'échelon régional comprennent notamment les suivants :
 1. l'élimination des employés occasionnels et engagés pour une durée déterminée ou des employés temporaires;
 2. les méthodes volontaires, dont les permutations, les mutations à des postes vacants de niveau équivalent et le recyclage;
 3. des formules de travail de rechange, dont le partage de poste et le travail à temps partiel;

4. les congés;
5. les départs volontaires dans le cadre du programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA;
6. les noms des employés vulnérables et le calendrier prévu;
7. la révision de l'utilisation d'employés contractuels et de consultants;
8. la question de savoir si le recyclage permettrait à un employé touché d'acquérir, dans un délai raisonnable, les qualifications requises pour occuper des postes vacants disponibles ou des postes dont on prévoit qu'ils deviendront vacants.

48.03 Occasions pour les employés d'être considérés pour d'autres postes vacants

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés touchés qui sont considérés pour d'autres postes vacants au sein de NAV CANADA :

- (a) les employés vulnérables reçoivent un avis officiel les informant de leur statut vulnérable, et des options sont explorées avec chaque employé pris séparément, ces discussions devant avoir lieu dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis;
- (b) l'employé reçoit un avis officiel de statut excédentaire au moins trois (3) mois avant la date de mise à pied (période de statut excédentaire), avec copie à l'Association;
- (c) si deux (2) employés ou plus de même niveau et du même emplacement sont vulnérables ou sont excédentaires et qu'ils ne peuvent tous être affectés conformément au présent article ou à la clause 42.03 Placement prioritaire, sont retenus les employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté qui satisfont aux exigences des postes disponibles;
- (d) NAV CANADA doit, sur demande, fournir aux employés des conseils financiers et des conseils en matière de retraite pendant cette période;

- (e) si NAV CANADA et l'employé ne parviennent pas à trouver une possibilité d'emploi appropriée au sein de NAV CANADA à la fin de la période de statut excédentaire, l'employé peut opter pour une mise à pied avec droit de rappel ou accepter un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA. NAV CANADA se réserve le droit d'offrir un programme de mesures d'encouragement au départ pendant la période de statut excédentaire. Un employé qui compte quinze (15) ans de service ou plus n'est pas tenu d'accepter une affectation qui l'obligerait à déménager. Dans ce dernier cas, si l'employé refuse l'affectation, il demeure admissible à un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA ou à une mise à pied avec droit de rappel.

48.04 Refus de réaffectation ou d'une mesure d'encouragement au départ

L'employé qui refuse une réaffectation ou un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA est mis à pied et son nom est inscrit sur une liste de rappel.

48.05 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 y afférents. L'employé qui accepte une cessation d'emploi a droit au programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA.

48.06 Formation

- (a) Lorsque NAV CANADA juge que des cours de recyclage sont appropriés, après la consultation spécifiée en 47.02, NAV CANADA fournit la formation ou donne accès à celle-ci.
- (b) L'employé qui n'a pas réussi sa formation peut se prévaloir de l'option prévue ci-dessus à l'alinéa 47.03 (e). Le cas échéant, la période de formation est réputée comprise dans la période de statut excédentaire. Toutefois, si la période de formation est plus longue que la période de statut excédentaire, l'avis de statut excédentaire est réputé avoir été prolongé.

48.07 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.

48.08 Frais de déménagement

Tous frais autorisés occasionnés par une affectation en vertu du présent article sont assumés par NAV CANADA, conformément au Programme de voyages d'affaires du CMNC.

48.09 **Rappel**

Le rappel à un poste se fait par ordre d'ancienneté parmi les employés qualifiés de même niveau provenant du même groupe professionnel et du même emplacement qui ont été mis à pied, conformément à la clause 42.03 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.

48.10 **Cessation de l'emploi**

L'employé qui accepte un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA ou qui n'est pas rappelé au travail pendant une période de 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.

48.11 **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'Association; cette liste est mise à jour trimestriellement.

48.12 **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.

48.13 **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. Si l'employé choisit de ne pas déménager, il sera déclaré excédentaire et les dispositions du présent article, y compris le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA si l'employé y a droit, ainsi que la clause 42.03, Placement prioritaire s'appliqueront.

48.14 **Exigences linguistiques**

L'employé qui occupe un poste unilingue que NAV CANADA désigne bilingue de son propre chef ou pour satisfaire à des exigences législatives, et qui ne satisfait pas aux exigences en matière de langue seconde, ou encore un employé qui ne satisfait pas à la norme de compétence plus élevée dans une langue seconde fixée pour le poste par NAV CANADA ou par la loi, a le droit d'être réaffecté à un poste de même niveau dans la région et d'obtenir le remboursement de ses frais de déménagement. Si aucun poste de même niveau n'est disponible dans la région, l'employé peut choisir d'accepter une affectation dans une autre région, avec paiement des frais de déménagement par NAV Canada, ou d'accepter le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA. L'employé sera alors réputé être un employé vulnérable ou excédentaire aux fins du placement prioritaire conformément à la clause 42.03. Si l'employé n'est pas réaffecté ou n'accepte pas le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA, il sera susceptible d'être mis à pied.

48.15 Sous-contrat

Si l'octroi d'un sous-contrat par NAV CANADA crée une situation d'excédent de main-d'œuvre, les employés touchés seront assujettis à la procédure prévue pour les employés excédentaires dans le présent article ainsi qu'aux règles relatives au placement prioritaire énoncées à la clause 42.03. Malgré toute restriction stipulée au présent article 47 ou à la clause 42.03 Placement prioritaire, aux fins de l'affectation des employés excédentaires aux postes disponibles, tout poste disponible de même niveau ou de niveau inférieur à l'échelle locale, régionale ou nationale sera offert aux employés excédentaires, sans égard à leur niveau ou emplacement. Les frais de déménagement autorisés seront assumés par NAV CANADA conformément aux politiques de cette dernière mentionnées à la clause 47.08, Frais de déplacement et de déménagement.

Si aucun poste n'est disponible ou si l'employé refuse une affectation, celui-ci demeure néanmoins admissible au programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA. Si l'employé refuse le programme, il est mis à pied.

Pendant le processus de consultation prévu à la clause 47.02, ainsi qu'à la demande de l'Association pour le compte d'employés déclarés excédentaires, NAV CANADA considère la possibilité de donner le travail sous-contracté à un employé.

48.16 Affectation à un poste de niveau inférieur

L'employé affecté à un poste de niveau inférieur en vertu de la présente clause, de l'alinéa 42.16 (b) Changements de niveau ou à la clause 42.03 Placement prioritaire continue de recevoir son taux de salaire jusqu'à ce que le taux de salaire du poste de niveau inférieur, à la suite des augmentations prévues dans la présente convention collective, le dépasse. La protection du salaire actuel ne s'applique que

tant et aussi longtemps que l'employé occupe le poste de niveau inférieur ou un autre poste de même niveau ou de niveau inférieur s'il est ultérieurement affecté conformément aux dispositions de la présente clause, de l'alinéa 42.16 (b) ou de la clause 42.03.

ARTICLE 49

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 49.01 Les parties conviennent d'être régies par la définition de changement technologique prévue dans le Code canadien du travail.
- 49.02 Lorsque NAV CANADA se propose d'effectuer un changement technologique de nature à influencer sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés, elle est tenue d'en donner avis à l'Association au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date prévue pour le changement.
- 49.03 L'avis prévu à la clause 49.02 doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :
- (a) la nature du changement technologique;
 - (b) la date à laquelle NAV CANADA se propose de l'effectuer;
 - (c) le nombre approximatif d'employés risquant d'être touchés et leur classification;
 - (d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi de ces employés.

ARTICLE 50

RÉ-OUVERTURE DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 51

DURÉE DE LA CONVENTION

- 51.01 La durée de la présente convention collective sera de la date de sa signature jusqu'au 6 février 2023.
- 51.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa ratification.

SIGNÉ À OTTAWA ce 05 jour de Mars 2020

**ASSOCIATION CANADIENNE
DES AGENTS FINANCIERS**



Scott Chamberlain
Directeur des relations de travail et avocat en chef

NAV CANADA



Elizabeth Cameron
Vice-présidente, Relations de travail



Grant Boland
Conseiller en relations de travail



Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de
travail et soutien des portefeuilles



Danielle Viel
Conseillère en relations de travail



Mitch Desrochers
Vice-président adjoint, Finances

LETTRE D'ENTENTE N° 1-20

CLASSIFICATION ET CONSULTATION RELATIVEMENT AUX EXCLUSIONS

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
193, chemin Richmond
Ottawa (Ontario) K1Z 6W4

Monsieur,

Il est attendu que l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) a déposé en 2010 une plainte à savoir si certains postes de la catégorie de gestion dans le groupe des Finances devraient être convertis en postes syndiqués; et

Les parties se sont rencontrées à un certain nombre d'occasions pour examiner certains postes au sein du groupe des Finances; et

Après ces rencontres, un certain nombre de postes de la catégorie de gestion du groupe des Finances ont été convertis en postes syndiqués; et

Certains postes nouvellement créés ont été ajoutés à la classification FI;

En conséquence les parties se sont entendues sur ce qui suit :

Les parties s'engagent à se rencontrer pendant la durée de validité de la présente convention collective pour étudier la possibilité de mettre à jour le système de classification utilisé à l'heure actuelle à NAV CANADA, et ce, en utilisant la norme de classification la plus à jour du Conseil du trésor (FI); et

Si de nouveaux postes sont créés ou s'il y a des changements parmi les titulaires de poste ou les postes au sein du groupe des Finances, la Société doit en aviser l'ACAF et la consulter pour déterminer si les postes touchés devraient être désignés comme des postes de la catégorie de gestion ou syndiqués; et

La plainte associée aux postes de la catégorie de gestion que l'ACAF a déposée précédemment auprès de NAV CANADA est considérée comme retirée.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

LETTRE D'ENTENTE N° 2-20

PROGRAMME DE RENTE D'INVALIDITÉ ET CRÉDITS DE CONGÉS DE MALADIE BLOQUÉS DE NAV CANADA

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
193, chemin Richmond
Ottawa (Ontario) K1Z 6W4

Monsieur,

OBJET : Crédits de congés de maladie bloqués

Depuis l'introduction en 1998 du Programme de protection salariale en cas d'invalidité (PPSI) pour les membres de l'Association, un certain nombre d'employés se sont joints à l'unité de négociation, et leurs crédits de congés de maladie ont été bloqués.

Pour ces employés, leurs crédits de congé de maladie bloqués seront déduits en fonction de toute rente PPSI versée depuis leur arrivée dans l'unité de négociation. Si des crédits restent inutilisés, les congés de maladie pour ces employés seront gérés conformément aux dispositions de l'article 27.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

ANNEXE A À LA LETTRE D'ENTENTE N° 3-14

PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE DÉPART DE NAV CANADA APPLICABLE AUX PERSONNES QUI SONT DEVENUES MEMBRES DE L'ACAF LE 27 AVRIL 2006 OU AVANT LE 27 AVRIL 2006

Objet

Le présent document décrit brièvement l'indemnisation que nous offrons aux employés membres de l'unité de négociation de l'ACAF qui sont excédentaires aux exigences de NAV CANADA et qui perdent, par conséquent, leur emploi.

Indemnisation – Programme d'indemnité de départ

Les employés membres de l'unité de négociation de l'ACAF qui perdront leur emploi après avoir été déclarés excédentaires recevront un montant forfaitaire au moment de leur départ ou, s'ils le désirent, une somme étalée sur l'année de leur cessation d'emploi et les deux années civiles suivantes. D'autres avantages leur seront également offerts. Le montant forfaitaire comprendra, le cas échéant, une indemnité de cessation d'emploi et sera calculé comme suit en fonction des semaines de salaire :

Critère d'âge ou d'années de service	Indemnisation
Moins d'une année de service (y compris tout emploi continu au sein du gouvernement pour les employés désignés qui ont été transférés à NAV CANADA)	42 semaines de salaire
Plus d'une année, mais moins de deux	44 semaines
Plus de deux années, mais moins de trois	46 semaines
" trois " quatre	48 semaines
" quatre " cinq	50 semaines
Plus de cinq années de service et <35 ans	52 semaines
" " " " " >35 mais <40 ans	54 semaines
" " " " " >40 mais <45 ans	56 semaines
" " " " " >45 mais <46 ans	58 semaines
" " " " " >46 " <47 ans	60 semaines
" " " " " >47 " <48 ans	62 semaines
" " " " " >48 " <49 ans	64 semaines
" " " " " >49 " <50 ans	66 semaines
" " " " " >50 " <51 ans	64 semaines
" " " " " >51 " <52 ans	63 semaines
" " " " " >52 " <53 ans	62 semaines
" " " " " >53 " <54 ans	61 semaines
" " " " " >54 " <55 ans	58 semaines
" " " " " >55 " <56 ans	56 semaines
" " " " " >56 " <57 ans	54 semaines

“ “ “ “ “ >57 “ <58 ans	52 semaines
“ “ “ “ “ >58 “ <59 ans	50 semaines
“ “ “ “ “ >59 “ <60 ans	49 semaines
Plus de cinq années de service et >60 ans	48 semaines

En outre, les montants ci-dessus comprennent toute indemnité de cessation d'emploi pouvant être versée par NAV CANADA en vertu de la convention collective.

Autres avantages

Les employés qui ont droit à des prestations de retraite immédiates et qui choisissent de recevoir leur pension au moment de leur démission seront également admissibles à ce qui suit :

- couverture d'assurance-vie de base au tarif régulier des employés à la retraite;
- maintien du régime d'assurance-soins dentaires de NAV CANADA pour une période de 3 mois, sans frais pour l'employé, suivant la date de sa retraite.

Les employés qui **ne** sont **pas** admissibles à des prestations de retraite immédiates auront droit à ce qui suit :

- conversion de leur assurance-vie de base à des tarifs « affaires », sans examen médical, pourvu qu'ils en fassent la demande dans les 30 jours de leur démission;
- maintien de la protection des régimes d'assurance-soins médicaux et d'assurance-soins dentaires de NAV CANADA pour une période de 3 mois suivant la cessation d'emploi aux tarifs normaux des employés;
- jusqu'à 7 000 \$ pour planification financière, conseils fiscaux, formation de recyclage et autre mesure d'aide à la transition.

ANNEXE B À LA LETTRE D'ENTENTE N° 3-20

PROGRAMME D'INDEMNITÉ DE DÉPART DE NAV CANADA APPLICABLE AUX PERSONNES QUI SONT DEVENUES MEMBRES DE L'ACAF APRÈS LE 27 AVRIL 2006

Objet

Le présent document décrit brièvement l'indemnisation que nous offrons aux employés membres de l'unité de négociation de l'ACAF qui sont excédentaires aux exigences de NAV CANADA et qui perdent, par conséquent, leur emploi.

Programme de mesures d'encouragement au départ

Les employés membres de l'unité de négociation de l'ACAF qui perdront leur emploi après avoir été déclarés excédentaires recevront un montant forfaitaire au moment de leur départ ou, s'ils le désirent, une somme étalée sur l'année de leur cessation d'emploi et les deux années civiles suivantes. D'autres avantages leur seront également offerts. Le montant forfaitaire sera calculé comme suit en fonction des semaines de salaire :

Critère d'âge ou d'années de service	Indemnisation du Programme de mesures d'encouragement au départ
Jusqu'à une (1) année complète de service	8 semaines de salaire
2 années de service	10 semaines de salaire
3 années de service	12 semaines de salaire
4 années de service	14 semaines de salaire
5 années de service	16 semaines de salaire
6 années de service	18 semaines de salaire
7 années de service	20 semaines de salaire
8 années de service	22 semaines de salaire
9 années de service	24 semaines de salaire
10 années de service	26 semaines de salaire
11 années de service	28 semaines de salaire
12 années de service	30 semaines de salaire
13 années de service	32 semaines de salaire
14 années de service	34 semaines de salaire
15 années de service	36 semaines de salaire
16 années de service	38 semaines de salaire
17 années de service	40 semaines de salaire
18 années de service	42 semaines de salaire
19 années de service	44 semaines de salaire
20 années de service	46 semaines de salaire
21 années de service	48 semaines de salaire
22 années de service	50 semaines de salaire

23 années de service	52 semaines de salaire
24 années de service	54 semaines de salaire
25 années de service	56 semaines de salaire
26 années de service	58 semaines de salaire
27 années de service	60 semaines de salaire
28 années de service	62 semaines de salaire
29 années de service	64 semaines de salaire
30 années de service	66 semaines de salaire
31 années de service ou plus	68 semaines de salaire

Pour les périodes inférieures à un an, les paiements seront calculés au prorata.

Autres avantages

Les employés qui ont droit à des prestations de retraite immédiates et qui choisissent de recevoir leur pension au moment de leur démission seront également admissibles à ce qui suit :

- couverture d'assurance-vie de base au tarif des employés à la retraite;
- maintien du régime d'assurance-soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois (3) mois, sans frais pour l'employé, suivant la date de sa retraite.

Les employés qui **ne** sont **pas** admissibles à des prestations de retraite immédiates auront droit à ce qui suit :

- conversion de leur assurance-vie de base à des tarifs « affaires », sans examen médical, pourvu qu'ils en fassent la demande dans les 30 jours de leur démission;
- maintien de la protection des régimes d'assurance-soins médicaux et d'assurance-soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois (3) mois suivant la cessation d'emploi aux tarifs normaux des employés;
- jusqu'à 7 000 \$ pour planification financière, conseils fiscaux, formation de recyclage et autre mesure d'aide à la transition.

LETTRE D'ENTENTE N° 4-20

MAINTIEN DES DROITS ACQUIS CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE DÉPART

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
193, chemin Richmond
Ottawa (Ontario) K1Z 6W4

Monsieur,

OBJET : Maintien des droits acquis concernant l'indemnité de départ

Tous les employés de NAV CANADA qui sont membres de l'unité de négociation de l'ACAF depuis le 27 avril 2006 continueront d'avoir droit aux indemnités de départ présentées ci-dessous, qui étaient incluses dans la convention collective.

Tous les employés de NAV CANADA qui deviendront membres de l'unité de négociation de l'ACAF après le 27 avril 2006 n'auront pas droit à ces indemnités de départ.

INDEMNITÉ DE DÉPART

40.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 40.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

(a) **Mise à pied**

L'employé mis à pied bénéficie, à l'expiration de la période de rappel de 12 mois, d'une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu chez NAV CANADA à la date de mise à pied depuis le 1^{er} novembre 1996, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser 29 semaines de rémunération.

(b) **Décès**

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

40.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de la fonction publique et/ou NAV CANADA. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à la clause 40.01.

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

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

LETTRE D'ENTENTE N° 5-20

TRANSFERTS DANS UN RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
193, chemin Richmond
Ottawa (Ontario) K1Z 6W4

Monsieur,

À compter du 1^{er} janvier de chaque année, les employés auront la possibilité de transférer des heures de congé compensatoire non utilisées dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) de leur choix. Ces demandes doivent être reçues par NAV CANADA au plus tard le 31 janvier. Cette offre est soumise aux règlements sur les impôts applicables.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

LETTRE D'ENTENTE N^o 6-20
RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
193, chemin Richmond
Ottawa (Ontario) K1Z 6W4

Monsieur,

Les parties conviennent d'entamer des discussions en vue d'évaluer les avantages et la viabilité d'instaurer un programme individuel de rémunération au rendement.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

**LETTRE D'ENTENTE N° 7-20
PARTAGE LIÉ À LA PRODUCTIVITÉ**

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
2725, promenade Queensview, bureau 400
Ottawa (Ontario) K2B 0A1

Monsieur,

Les parties ont convenu de participer à des discussions en période fermée pour examiner la possibilité d'adopter un modèle de partage des gains. Toute mise en œuvre ou date de mise en œuvre devra faire l'objet d'une entente mutuelle.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

LETTRE D'ENTENTE N° 8-20
REMISE EN NÉGOCIATION DES SALAIRES

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
2725, promenade Queensview, bureau 400
Ottawa (Ontario) K2B 0A1

Monsieur,

Les salaires pourront être renégociés si le Bureau du surintendant des institutions financières approuve la modification proposée à la PARTIE A du régime de NAV CANADA, de sorte que la protection de l'indice des prix à la consommation des prestations du régime de retraite soit supprimée en cas de faillite ou de cessation du régime. Advenant que les parties ne parviennent pas à s'entendre, l'affaire peut être soumise à la médiation-arbitrage, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

LETTRE D'ENTENTE N° 9-20
RECONNAISSANCE DE L'ACCREDITATION AUPRÈS D'UNE ASSOCIATION
DE COMPTABLES PROFESSIONNELS

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
2725, promenade Queensview, bureau 400
Ottawa (Ontario) K2B 0A1

Monsieur,

La présente lettre vise à confirmer qu'au cours de la dernière ronde de négociation, les parties ont convenu de reconnaître l'accréditation auprès d'une association de comptables professionnels. Les détails sont les suivants :

À leur cinquième (5^e) année de service, les employés qui ont une accréditation CPA ou les employés inscrits au Programme de formation professionnelle (PFP) des CPA auront droit à un congé compensatoire de 37,5 heures pour chaque année de congé, jusqu'à ce qu'ils atteignent leur huitième (8^e) année de service.

Les employés inscrits au PFP des CPA doivent terminer avec succès ce programme dans les trois (3) ans suivant la date à laquelle ils l'ont débuté ou encore lorsqu'ils atteignent leur huitième (8^e) année de service, selon la plus éloignée de ces éventualités. Dans le cas contraire, les employés ne pourront plus profiter de l'avantage conféré ici et devront rembourser NAV CANADA pour tout avantage obtenu aux termes du présent article.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

LETTRE D'ENTENTE N° 10-20
CLASSIFICATION

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
193, chemin Richmond
Ottawa (Ontario) K1Z 6W4

Monsieur,

La présente lettre confirme notre accord selon lequel les parties se rencontreront dès que possible, suivant la ratification de la convention collective, dans le but de mettre à jour la norme de classification afin d'y ajouter les conditions de travail et de s'assurer que la norme respecte l'équité salariale.

En outre, les parties conviennent de procéder à un examen complet et à une mise à jour exhaustive de la norme de classification, avant l'expiration de la présente convention.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la manière de mettre en œuvre le nouveau système de classification, y compris sur tout rajustement salarial connexe, avant l'expiration de la présente convention collective, l'une ou l'autre des parties peut soumettre les questions en suspens à l'un des arbitres figurant sur la liste convenue par les parties et présentée dans la convention collective.

Il est entendu que tout rajustement salarial nécessaire à la suite de la révision de la classification ne sera pas mis en œuvre avant la prochaine convention collective, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Les parties auront donc la liberté de négocier les implications économiques de tout système de classification, nouveau ou modifié, dans le cadre de la prochaine ronde de négociations.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Je suis d'accord.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations
de travail et soutien des portefeuilles
NAV CANADA

Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des
agents financiers

LETTRE D'ENTENTE N° 11-20
MODIFICATIONS AU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

Monsieur Grant Boland
Conseiller en relations de travail
Association canadienne des agents financiers
193, chemin Richmond
Ottawa (Ontario) K1Z 6W4

Monsieur,

Le 1^{er} septembre 2019, plusieurs modifications ont été apportées au *Code canadien du travail*. Toutefois, à ce jour, la version définitive du *Code* n'a pas encore été finalisée.

La présente lettre a pour but de confirmer l'engagement des parties à se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la finalisation des dispositions réglementaires pour passer en revue la convention collective afin de s'assurer que celle-ci est conforme au *Code canadien du travail*.

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Dustin Abbott
Gestionnaire, Recherches en relations de travail et soutien des portefeuilles

APPENDICE A
GESTION DES FINANCES
FI – TAUX DE RÉMUNÉRATION

A – En vigueur à compter du 7 février 2020
 B – En vigueur à compter du 7 février 2021
 C – En vigueur à compter du 7 février 2022
 D – En vigueur à compter du 7 février 2023

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10
FI 1										
A		67 717	70 708	73 697	76 691	79 685	82 678	85 668	89 005	91 679
B		69 749	72 830	75 908	78 992	82 076	85 159	88 239	91 676	94 430
C		71 842	75 015	78 186	81 362	84 539	87 714	90 887	94 427	97 263
D		73 998	77 266	80 532	83 803	87 076	90 346	93 614	97 260	100 181
FI 2										
A		82 438	86 088	89 744	93 402	97 056	100 706	104 773	107 913	
B		84 912	88 671	92 437	96 205	99 968	103 728	107 917	111 151	
C		87 460	91 332	95 211	99 092	102 968	106 840	111 155	114 486	
D		90 084	94 072	98 068	102 065	106 058	110 046	114 490	117 921	
FI 3										
A		99 679	103 877	108 075	112 268	116 465	121 130	124 764		
B		102 670	106 994	111 318	115 637	119 959	124 764	128 507		
C		105 751	110 204	114 658	119 107	123 558	128 507	132 363		
D		108 924	113 511	118 098	122 681	127 265	132 363	136 334		
FI 4										
A		111 321	116 041	120 773	125 500	130 224	135 474	139 537		
B		114 661	119 523	124 397	129 265	134 131	139 539	143 724		
C		118 101	123 109	128 129	133 143	138 155	143 726	148 036		
D		121 645	126 803	131 973	137 138	142 300	148 038	152 478		

APPENDICE B
ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES
QUI ONT ACHEVÉS QUATRE (4) MOIS OU PLUS DE SERVICE

Article 1	Objet et portée de la convention
Article 2	Interprétation et définitions
Article 3	Champ d'application
Article 4	Adhésion à l'Association
Article 6	Droits de la direction
Article 7	Reconnaissance
Article 8	Représentants des employés
Article 9	Usage des installations de l'employeur
Article 10	Précompte des cotisations
Article 11	Information
Article 12	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur
Article 13	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Association
Article 14	Grèves illégales
Article 16	Consultation mixte
Article 17	Grief et arbitrage
Article 18	Les ententes du conseil mixte de NAV CANADA (sous réserves des restrictions contenues dans les divers régimes d'avantages sociaux)
Article 20	Harcèlement
Article 22	Élimination de la discrimination
Article 23	Santé et sécurité
Article 25	Jours fériés
Article 26	Congés annuels
Article 27	Rente d'invalidité en cas de maladie ou d'accident non professionnel (après six mois de service continu)
Article 33	Administration de la paye
Article 34	Durée du travail
Article 35	Horaire de travail variable
Article 36	Heures supplémentaires
Article 37	Temps de déplacement

Article 38	Indemnité de rappel au travail
Article 39	Disponibilité
Article 40	Employés à temps partiel
Article 41	Télétravail (après six mois de service continu)
Article 49	Réouverture de la convention
Article 50	Durée de la convention
Appendice A	Taux de rémunération

APPENDICE C
LISTE DES ARBITRES

Brian Keller
Tom Jolliffe
Douglas Stanley
Paula Knopf
Alan Ponak
Lorne Slotnick
Jasbir Parma