

**CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**NAV CANADA**

**et**

**FRATERNITÉ INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ, SECTION LOCALE 2228**

Date d'expiration : Le 31 décembre 2023

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION.....	5
ARTICLE 4 TEXTES OFFICIELS.....	6
ARTICLE 5 LOIS FUTURES ET CONVENTION COLLECTIVE.....	7
ARTICLE 6 DROITS DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 7 DROITS ACQUIS.....	9
ARTICLE 8 RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	10
ARTICLE 9 ARRÊT DE TRAVAIL ILLÉGAL.....	11
ARTICLE 10 NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	12
ARTICLE 11 ACCÈS AUX PROPRIÉTÉS.....	13
ARTICLE 12 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	14
ARTICLE 13 INFORMATION.....	16
ARTICLE 14 UTILISATION DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE.....	17
ARTICLE 15 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES.....	18
ARTICLE 16 RÉGIME DE RETRAITE.....	21
ARTICLE 17 CONGÉ ANNUEL.....	23
ARTICLE 18 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	28
ARTICLE 19 PROTECTION SALARIALE EN CAS DE MALADIE OU D'INVALIDITÉ.....	40
ARTICLE 20 ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	42
ARTICLE 21 ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION.....	43
ARTICLE 22 INDEMNITÉ DE DÉPART.....	50
ARTICLE 23 DURÉE DU TRAVAIL.....	52
ARTICLE 24 JOURS DE REPOS.....	60
ARTICLE 25 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	62
ARTICLE 26 JOURS FÉRIÉS.....	65
ARTICLE 27 DÉPLACEMENT.....	72
ARTICLE 28 RAPPEL AU TRAVAIL.....	78

ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ .....	80
ARTICLE 30 PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE .....	82
ARTICLE 31 PRIME DE VOL.....	83
ARTICLE 32 CONDITIONS DE TRAVAIL .....	84
ARTICLE 33 LIEU DE TRAVAIL ASSIGNÉ.....	85
ARTICLE 34 AFFECTATION TEMPORAIRE.....	86
ARTICLE 35 INTERDICTION DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT ..	87
ARTICLE 36 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS ..	88
ARTICLE 37 CONSULTATION MIXTE .....	95
ARTICLE 38 VÉHICULE APPARTENANT À L'EMPLOYÉ .....	97
ARTICLE 39 FORMATION.....	98
ARTICLE 40 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	104
ARTICLE 41 SÉCURITÉ.....	105
ARTICLE 42 RESPONSABILITÉ AFFÉRENTE À UN VÉHICULE .....	106
ARTICLE 43 AFFECTATIONS EN POSTE.....	107
ARTICLE 44 PERFECTIONNEMENT .....	109
ARTICLE 45 ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ .....	110
ARTICLE 46 PERTE D'OBJETS PERSONNELS.....	111
ARTICLE 47 OUTILS ET MANUELS .....	112
ARTICLE 48 ENTRETIEN RELIÉ AUX AMÉNAGEMENTS .....	113
ARTICLE 49 ANCIENNETÉ .....	114
ARTICLE 50 DOTATION .....	117
ARTICLE 51 SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	126
ARTICLE 52 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL .....	134
ARTICLE 53 CLAUSE DE RÉVISION .....	135
ARTICLE 54 DURÉE ET RENOUVELLEMENT.....	136
PAGE DU SIGNATURE .....	137
APPENDICE A ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES .	139
APPENDICE B.....	142
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	142
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES .....	143
TAUX DE RÉMUNÉRATION JOURNALIERS.....	144
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES.....	145

APPENDICE C LISTE DES ARBITRES .....	148
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 1-20 CADRAN DE POINTAGE .....	149
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 2-20 MÉCANISME SPÉCIAL DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS AU CENTRE NAV .....	150
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 3-20 SEMAINE DE TRAVAIL VARIABLE.....	151
APPENDICE A PROTOCOLE D'ACCORD CONCLU ENTRE NAV CANADA ET LA SECTION LOCALE 2228 DE LA FIOE À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS DU GROUPE DE L'ÉLECTRONIQUE .....	152
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 4-20 PRIME DE CERTIFICATION TECHNIQUE (PCT)	155
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 5-20 PRIME DE COMPÉTENCE .....	156
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 6-20 REPAS DE FIN D'ÉTUDES AU CENTRE NAV.....	157
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 7-20 JOURS DE REPOS ET AFFICHAGE DES HORAIRES DE POSTES AU SEIN DES OPÉRATIONS TECHNIQUES ET DES OPÉRATIONS AÉRIENNES .....	158
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 8-20 INDEMNITÉ RELATIVE AUX PAUSES-REPAS PAYÉES DES COORDONNATEURS DES OPÉRATIONS TECHNIQUES ET NSCC .....	160
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 9-20 HÉBERGEMENT DE NUIT À L'HÔTEL .....	161
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 10-20 COMITÉ TECHNIQUE MIXTE FIOE/NAV CANADA.....	162
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 11-20 SEGMENTATION DES COURS DE FORMATION SUR L'ÉQUIPEMENT ÉLECTRONIQUE.....	164
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 12-20 MODIFICATIONS AU CALENDRIER DES QUARTS.....	165
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 13-20 EXAMEN DU PROCESSUS DE CONCOURS .....	166
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 14–20 POLITIQUE SUR LES DROGUES ET L'ALCOOL .....	167
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 15–20 PRIME POUR LES DÉPLACEMENTS À COURT PRÉAVIS.....	168
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 16–20 PRIME POUR LES DÉPLACEMENTS À COURT PRÉAVIS POUR LES INSPECTEURS DE VOL TECHNIQUE .....	169
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 17–20 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET CONGÉ COMPENSATOIRE .....	170
LETTRE D'ACCORD N <sup>o</sup> 18–20 MISE À L'ESSAI DU PROGRAMME DE CONGÉS DE FIN DE CARRIÈRE.....	172
LETTRE D'ACCORD 19-20 DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES PAR AFFECTATION .....	173

LETTRE D'ACCORD 20-20 MODIFICATIONS AU <i>CODE CANADIEN DU TRAVAIL</i> .....	175
LETTRE D'ACCORD 21-20 PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT .....	176
LETTRE D'ACCORD 22-20 PARTAGE LIÉ À LA PRODUCTIVITÉ .....	177

## **ARTICLE 1**

### **OBJET DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente Convention a pour objet d'établir et de maintenir des rapports harmonieux entre l'Entreprise, le Syndicat et les employés et d'énoncer les conditions d'emploi sur lesquelles l'accord est intervenu par négociations collectives.
- 1.02 Les parties à la présente Convention ont un désir commun d'améliorer la qualité et d'augmenter l'efficacité des services électroniques chez NAV CANADA, de favoriser le bien-être de ses employés et de fournir au public des services sûrs et efficaces.

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Dans la présente Convention, l'expression :

- (a) « Syndicat » désigne la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE);
- (b) « indemnité » désigne la rémunération payable pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
- (c) « unité de négociation » désigne les employés de NAV CANADA qui appartiennent au Groupe de l'électronique, catégorie technique, conformément au certificat délivré le 7 mars 1969 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, laquelle unité est réputée accréditée en vertu du *Code canadien du travail* par la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (Loi sur les SNA);
- (d) « service continu » signifie le service sans interruption depuis la dernière date d'embauche de l'employé, y compris les congés autorisés;
- (e) « emploi continu » signifie le service continu incluant les périodes cumulatives de service continu lorsqu'il y a eu des interruptions de service de moins de trois (3) mois;
- (f) le service continu ou l'emploi continu d'un « employé désigné continué » signifie que le service continu ou l'emploi continu d'un employé « désigné » continué doit comprendre son service continu ou son emploi continu comme fonctionnaire selon la définition donnée dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. ch. P-35, a. 1) au 1<sup>er</sup> novembre 1996 au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie 1, Appendice I de ladite Loi avant le 1<sup>er</sup> novembre 1996;
- (g) « taux de rémunération journalier » signifie le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5);
- (h) « jour de repos », lorsque ce terme est employé en parlant d'un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié durant lequel l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;
- (i) « employé » s'entend de l'employé tel que le définit le *Code canadien du*

*travail* et qui est membre de l'unité de négociation;

- (j) « Entreprise » désigne NAV CANADA et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de NAV CANADA;
- (k) « jour férié » signifie :
  - (i) dans le cas d'un quart qui commence mais ne finit pas le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où un quart a débuté un jour désigné comme jour férié dans la présente Convention,
  - (ii) dans tous les autres cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 heure un jour désigné comme jour férié dans la présente Convention;
- (l) « licenciement » désigne l'employé qui a cessé d'occuper un emploi en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
- (m) « autorisation d'absence » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;
- (n) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en vertu des statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance au Syndicat et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- (o) « rémunération » désigne le salaire et les indemnités;
- (p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176;
- (q) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par trente-sept et demi (37 ½);
- (r) « prime » désigne tout montant d'argent versé en vertu d'une disposition précise de la présente Convention, ou tout congé compensatoire en remplacement dudit paiement, autre que tout paiement fait au titre des heures supplémentaires, et qui est payable en plus (mais qui n'en fait pas partie) de la rémunération versée à l'employé pour l'exercice des fonctions normales de son poste;
- (s) « employé d'exploitation » désigne tout employé dont les heures de travail sont normalement prévues sur une base de quarts par roulement ou dont les fonctions normales à son lieu de travail normal comprennent la maintenance effective sur place de l'équipement électronique qui doit constamment être disponible au-delà des heures comprises entre 6 heures et 18 heures, heure



locale;

- (t) « employé autre que d'exploitation » désigne tout employé dont les heures de travail ne sont pas normalement prévues sur une base de quarts par roulement et dont les fonctions normales à son lieu de travail normal ne comprennent pas la maintenance effective sur place de l'équipement électronique qui doit constamment être disponible au-delà des heures comprises entre 6 heures et 18 heures, heure locale.

Si l'application des définitions (t) et (u) fait naître un litige ou une difficulté, la question est renvoyée aux parties qui convoquent un forum approprié afin de tenter de résoudre le litige ou la difficulté ou d'en disposer.

Si les parties ne peuvent résoudre la question ni en disposer, tout grief présenté par la suite doit débiter au dernier palier de la procédure de règlement des griefs en conformité avec la clause 36.04 (deuxième palier);

- (u) « congé payé » désigne l'absence autorisée du travail au cours de laquelle l'employé continue de recevoir son taux de rémunération horaire et tous les autres avantages dont il bénéficie pour l'unique raison qu'il touche sa rémunération;
- (v) « cycle de quarts » désigne une période au cours de laquelle certains quarts et jours de repos dont le nombre et le genre varient sont agencés et prévus à l'horaire. À la fin de cette période, le processus reprend;
- (w) « conjoint » désigne une personne unie à une autre par les liens du mariage ou cohabitant avec une autre personne depuis au moins un (1) an et se présentant publiquement comme son conjoint.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente Convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans le Code canadien du travail, ont le même sens que celui qui leur est donné dans le Code canadien du travail.

2.03 Dans la présente Convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

## **ARTICLE 3**

### **CHAMP D'APPLICATION**

- 3.01 Les dispositions de la présente Convention s'appliquent au Syndicat, aux employés et à l'Entreprise.

## **ARTICLE 4**

### **TEXTES OFFICIELS**

- 4.01 Le texte anglais et le texte français de la présente Convention sont des textes officiels.

## **ARTICLE 5**

### **LOIS FUTURES ET CONVENTION COLLECTIVE**

- 5.01 Advenant qu'une loi en vigueur ou adoptée pendant la durée de la présente Convention collective rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente Convention, les autres dispositions de celle-ci demeurent en vigueur pour la durée restant à courir. Les parties doivent immédiatement chercher à négocier des dispositions de rechange qui sont conformes à la loi applicable.

## ARTICLE 6

### DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Le Syndicat reconnaît et admet que l'Entreprise a et doit continuer d'avoir exclusivement le droit et la responsabilité de diriger ses opérations dans tous leurs aspects, y compris les suivants qui ne sont pas limitatifs :

- (a) planification, direction et contrôle des opérations; choix des méthodes, des processus et du matériel et règlement des autres questions de fonctionnement; choix de la localisation des aménagements et détermination du degré de fonctionnement de ces aménagements ou de leurs parties;
- (b) direction du personnel, y compris le droit de décider du nombre d'employés, d'organiser et d'attribuer le travail, d'établir l'horaire des quarts de travail et de maintenir l'ordre et l'efficacité, d'imposer des sanctions disciplinaires, ce qui comprend la suspension et le renvoi pour un motif justifié;

et il est explicitement entendu que les droits et responsabilités de ce genre qui ne sont ni précisés ni modifiés d'une façon particulière par la présente Convention appartiennent en exclusivité à l'Entreprise.

6.02 L'exercice de tels droits ne doit pas être incompatible avec les dispositions explicites de la présente Convention.

## **ARTICLE 7**

### **DROITS ACQUIS**

- 7.01 Sauf indication contraire dans la présente Convention collective, les conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation sont celles prévues dans la présente Convention collective. Il est convenu qu'en cas de contradiction entre une disposition de la présente Convention collective et une politique ou pratique de NAV CANADA, la disposition de la présente Convention collective prévaudra.
- 7.02 L'Entreprise consent à consulter le Syndicat avant de mettre en œuvre toute modification des conditions d'emploi qui ne figurent pas dans la présente Convention.

## ARTICLE 8

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 8.01 L'Entreprise reconnaît la section locale 2228 de la FIOE comme agent négociateur unique de tous les employés visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le 7 mars 1969, à l'égard de tous les employés qui font partie du Groupe de l'électronique, l'agent négociateur étant réputé accrédité en vertu du Code canadien du travail par la LCSNAC.
- 8.02 Le Syndicat communique, sans délai et par écrit, à l'Entreprise le nom de ses représentants, leur date de nomination respective et le nom, le cas échéant, des représentants qui sont remplacés ou qui cessent de remplir la fonction.
- 8.03 L'Entreprise reconnaît et convient que l'employé a et conserve le droit exclusif de vaquer à ses affaires personnelles en dehors des heures durant lesquelles il exerce ses fonctions pour l'Entreprise. On s'attend toutefois à ce que le rendement des employés à temps plein de NAV CANADA qui travaillent à temps partiel à l'extérieur n'en subisse pas de conséquence.
- 8.04 (a) Chaque employé de l'unité de négociation qui est actuellement ou deviendra par la suite membre du Syndicat doit demeurer membre du Syndicat à titre de condition d'emploi et chaque nouvel employé doit dans un délai de trente (30) jours suivant le début de son emploi demander son adhésion au Syndicat et en demeurer membre par la suite à titre de condition d'emploi.
- (b) Le Syndicat n'exigera pas que l'Entreprise licencie un employé en raison de l'expulsion ou de la suspension de ce dernier du Syndicat pour une raison autre que le non-paiement des cotisations périodiques, des prélèvements et des droits d'adhésion que tous les membres doivent payer également pour adhérer ou maintenir leur adhésion au Syndicat.

## **ARTICLE 9**

### **ARRÊT DE TRAVAIL ILLÉGAL**

- 9.01 Il ne doit pas y avoir de grève ou de lock-out, au sens du Code canadien du travail, pendant la durée de la présente Convention.



## **ARTICLE 10**

### **NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

- 10.01 L'Entreprise reconnaît au Syndicat le droit de nommer un nombre raisonnable d'employés comme délégués syndicaux, en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative dont la procédure de règlement des griefs fait supposer l'existence.
- 10.02 Le délégué syndical ou le représentant autorisé doit obtenir la permission de son surveillant immédiat pour quitter son travail en vue de faire enquête sur des plaintes ou griefs, de rencontrer la direction locale en vue de traiter de ces questions et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le délégué syndical ou le représentant autorisé doit signaler son retour à son surveillant avant de reprendre ses fonctions normales.
- 10.03 Le Syndicat reconnaît que les employés qui le représentent ont des tâches normales à remplir qui se rattachent au travail fait pour l'Entreprise.

## **ARTICLE 11**

### **ACCÈS AUX PROPRIÉTÉS**

- 11.01 L'Entreprise convient que les représentants nommés ou élus du Syndicat peuvent être autorisés à entrer dans les propriétés de l'Entreprise sur demande et avec son consentement. Une telle demande se fait par écrit à la direction locale lorsque le temps le permet et verbalement dans les autres cas.
- 11.02 Ce consentement n'est pas refusé sans motif raisonnable.

## ARTICLE 12

### PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 12.01 À titre de condition d'emploi, l'Entreprise retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 12.02 (a) Le Syndicat informe l'Entreprise, par écrit, de la déduction mensuelle autorisée à être retenue pour chaque employé touché par la clause 12.01.
- (b) Tout rajustement de la déduction de cotisations d'un employé, sauf ce qui est prévu à la clause 12.06, ou tout rajustement général des cotisations, se fait dans les deux (2) semaines qui suivent la réception de la liste prévue à la clause 12.08.
- 12.03 L'employé qui prouve à l'Entreprise, sous la forme d'une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'une association religieuse enregistrée 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 une association de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration faite sous serment présentée par l'employé indique le numéro d'enregistrement de l'association religieuse et soit contresignée par un représentant officiel de celle-ci.
- 12.04 Aucun syndicat, à l'exception de la section locale 2228 de la FIOE, n'est autorisé à faire déduire par l'Entreprise des retenues sur la paie des employés de l'unité de négociation.
- 12.05 Les sommes déduites en conformité de la clause 12.01 doivent être remises, par chèque, au secrétaire-trésorier du Syndicat dans un délai raisonnable après les déductions et doivent être accompagnées de détails qui identifient chaque employé et les déductions faites en son nom.
- 12.06 L'Entreprise convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé selon lequel des retenues au titre de l'assurance-vie de groupe sont effectuées sur présentation de documents appropriés. L'Entreprise n'assume pas la responsabilité d'aviser les employés lorsque leur protection d'assurance-vie de groupe se trouve modifiée par une insuffisance de gains pour couvrir les déductions ou par des mutations entre les unités de négociation.

Au cas où surviendrait un besoin de déductions destinées à des fins autres que celles susmentionnées, les parties conviennent de discuter de la question et, lorsque le besoin est admis des deux côtés, de travailler à mettre en vigueur le changement nécessaire.

- 12.07 Le Syndicat convient d'indemniser et de mettre l'Entreprise à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur de l'Entreprise, la limite étant fixée au montant réel des dommages découlant de l'erreur.
- 12.08 L'Entreprise convient de communiquer au Syndicat, tous les mois, les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation :

- Nom de l'employé
- Groupe et niveau
- Lieu de travail (unité)
- Région
- Service
- Section ou organisation
- Prime de certification technique (PCT)
- Nouveaux employés
- Employés ayant quitté

Ces renseignements seront fournis sur copie papier et sur support informatique.

## **ARTICLE 13**

### **INFORMATION**

- 13.01 L'Entreprise convient de fournir à chaque employé un exemplaire de la Convention collective. Les coûts d'impression et de distribution des Conventions collectives seront partagés également entre l'Entreprise et le Syndicat.
- (a) L'impression de la Convention collective devra se faire dans un atelier syndiqué ayant fait l'objet d'une entente entre les deux parties.
  - (b) De plus, il est entendu que les deux parties conviendront, avant l'impression et la distribution, du nombre d'exemplaires nécessaires au Syndicat et à NAV CANADA et de leur qualité.
- 13.02 Sur demande écrite, l'employé recevra une copie de sa description de tâches, le niveau de classification du poste et la valeur attribuée par facteur.

## ARTICLE 14

### UTILISATION DES LOCAUX DE L'ENTREPRISE

- 14.01 L'Entreprise peut permettre au Syndicat d'utiliser ses locaux, en dehors des heures de travail des employés, pour réunir ses membres lorsque le refus de cette permission aurait pour résultat de rendre difficile la convocation d'une réunion par le Syndicat. Ce dernier doit veiller à ce que ses membres qui assistent à de telles réunions se comportent d'une façon ordonnée et convenable et accepte la responsabilité de laisser les locaux en bon état après la réunion.
- 14.02 Aux emplacements où le Syndicat dispose d'un espace de bureau accessible, NAV CANADA facilitera l'accès à cet espace pour les représentants de la FIOE.
- 14.03 **Tableaux d'affichage**
- Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage sera réservé au Syndicat pour lui permettre d'y apposer ses avis officiels. Ces tableaux d'affichage seront placés dans des endroits qui seront déterminés par l'Entreprise. Les avis et autres annonces exigeront l'approbation préalable de l'Entreprise, sauf les avis de convocation de réunions des membres du Syndicat et d'élections, les avis de réunions des représentants du Syndicat ou les annonces d'activités sociales et récréatives.
- 14.04 Lorsqu'il existe un programme d'initiation pour les nouveaux employés, on donnera la possibilité à un représentant syndical de la FIOE de rencontrer ces nouveaux employés pendant le programme d'initiation. Une demi-journée sera accordée pour cette rencontre dont la date et l'heure seront déterminées par l'Entreprise.

## ARTICLE 15

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES

- 15.01 Lorsque un employé doit assister à une des procédures prévues aux clauses 15.02, 15.03, 15.04, 15.06 et 15.07, le Syndicat s'efforce de prévoir de telles procédures afin de pouvoir donner à NAV CANADA un préavis de quarante-cinq (45) jours.
- 15.02 **Conseil canadien des relations industrielles**
- Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé au représentant de l'employé qui agit pour le compte de l'employé qui formule une plainte ou qui agit pour le compte du Syndicat qui, en l'occurrence, formule la plainte.
- 15.03 **Demandes d'accréditation en vertu du Code canadien du travail**
- Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé au représentant de l'employé qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention.
- 15.04 **Réunions préparatoires à la négociation de la Convention**
- Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires à la négociation de la Convention.
- 15.05 **Séances de négociation de la Convention**
- 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 séances de négociation de la Convention pour le compte du Syndicat.
- 15.06 **Commissaire-conciliateur, conciliateur ou médiateur nommé en vertu du Code canadien du travail**
- Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent le Syndicat devant un commissaire-conciliateur, un conciliateur ou un médiateur.
- 15.07 **Arbitrage**

NAV CANADA accorde :

- (a) un congé payé à l'employé qui a déposé un grief afin qu'il assiste à l'arbitrage;
- (b) un congé payé au représentant d'un employé qui est parti à l'arbitrage.

**15.08 Rencontres entre le Syndicat et la direction non expressément prévues dans le présent article**

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

**15.09 Congrès du Syndicat, réunions des comités syndicaux nationaux et assemblées du conseil exécutif**

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés afin de leur permettre d'assister aux réunions des comités syndicaux nationaux, aux assemblées du conseil exécutif et aux congrès syndicaux.

**15.10 Cours de formation pour représentants**

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé aux représentants des employés qui suivent des cours de formation portant sur les fonctions d'un représentant.

**15.11 Dirigeants syndicaux élus ou nommés**

- (a) Moyennant un avis raisonnable écrit donné par l'employé indiquant qu'il a été élu ou nommé à un poste à temps plein de dirigeant élu du Syndicat, NAV CANADA lui accorde un congé sans solde pour la durée de son mandat.
- (b) Un employé auquel un congé a été accordé aux termes de la clause (a) ci-dessus continue de bénéficier des avantages assurés (assurance-vie de base, assurance-invalidité de longue durée, assurance-soins médicaux complémentaire, assurance mort accidentelle et mutilation – voyages d'affaires) et d'adhérer au régime de retraite pendant la durée du congé accordé. Le Syndicat rembourse NAV CANADA de toutes les cotisations de l'Entreprise et de l'employé versées aux régimes susmentionnés.
- (c) La période de congé accordée comptera en tant que service continu aux fins du calcul de l'ancienneté, de l'indemnité de départ, du congé annuel et des augmentations d'échelon de rémunération.



## 15.12 **Témoins**

- (a) L'employé que NAV CANADA cite comme témoin devant un arbitre, devant un conseil d'arbitrage ou devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un des ses organismes constitutifs bénéficiera d'un congé payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.
- (b) L'employé que le Syndicat cite comme témoin devant un arbitre, devant un conseil d'arbitrage ou devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un de ses organismes constitutifs bénéficiera d'un congé non payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.

15.13 Sur demande écrite préalable du Syndicat, un employé bénéficiant d'un congé non payé de moins de trois (3) mois consécutifs aux termes des clauses 15.02, 15.04, 15.05, 15.06, 15.09, 15.10 et 15.12(b) continuera de recevoir son salaire normal et ses avantages habituels pendant la durée du congé accordé, sous réserve du fait que le Syndicat rembourse NAV CANADA du montant global du salaire de l'employé.

Si la durée prévue du congé est de trois (3) mois consécutifs ou plus, les clauses (b) et (c) de l'article 15.11 s'appliquent.

## ARTICLE 16

### RÉGIME DE RETRAITE

- 16.01 Les membres de l'unité de négociation bénéficient du Régime de retraite de NAV CANADA.
- 16.02 Toutes les composantes du Régime de retraite de NAV CANADA qui prévoient des niveaux précis de prestations, de droits et de contributions sont réputées être comprises dans la convention collective actuelle conclue avec la FIOE et ne peuvent être modifiées sans le consentement des parties. Toutes les autres composantes du régime actuel, y compris les clauses portant sur l'administration, le financement, sont réputées comme ne faisant pas partie de la convention collective actuelle conclue avec la FIOE.
- 16.03 (a) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les nouveaux employés seront inscrits conformément aux modalités de la Partie B du Régime de retraite de NAV CANADA.
- (b) À compter du 1<sup>er</sup> 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 \$).

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

- 16.04 Le protocole d'entente établi le 26 janvier 2009 concernant le régime de retraite de NAV CANADA fait partie intégrante de la présente Convention collective.

16.05 **Séminaires de préparation et de planification financière à la retraite**

- (a) Sous réserve des exigences opérationnelles, un employé peut assister à un séminaire de préparation et de planification financière à la retraite de NAV CANADA d'une (1) journée tous les cinq (5) ans. Durant sa carrière, l'employé disposera de deux (2) journées pour assister à un séminaire de préparation et de planification financière à la retraite sans perte de rémunération. L'employé peut assister à un séminaire de préparation et de planification financière de la retraite de NAV CANADA supplémentaire d'une (1) journée tous les cinq (5) ans sur son temps libre. Les repas, le kilométrage et d'autres frais de déplacement connexes doivent être assumés par le participant.

- (b)** Les employés en région éloignée peuvent demander, une fois dans leur carrière, une séance individuelle sur la préparation à la retraite, d'une durée maximale de deux (2) heures, sans perte de salaire régulier, et ils ont droit à un remboursement pouvant atteindre deux cents (200 \$) dollars pour le coût d'une telle séance.

**ARTICLE 17**  
**CONGÉ ANNUEL**

17.01 L'année de congé annuel va du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.

17.02 **Acquisition de jours de congé annuel**

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

- (a) cent douze heures et demie (112 ½) par année de congé annuel, dans le cas de l'employé qui justifie moins de huit (8) années d'emploi continu;
- (b) cent cinquante heures (150) par année de congé annuel, s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;
- (c) cent soixante-cinq heures (165) par année de congé annuel, s'il justifie de seize (16) années d'emploi continu;
- (d) cent soixante-douze heures et demie (172 ½) par année de congé annuel, 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 annuel, s'il justifie de dix-huit (18) années d'emploi continu;
- (f) deux cent deux heures et demie (202 ½) par année de congé annuel, s'il justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;
- (g) deux cent vingt-cinq heures (225) par année de congé annuel, s'il justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu;
- (h) le congé annuel prévu en vertu des clauses 17.02 (a) à 17.02 (g) ci-dessus est accordé au prorata pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle l'employé complète le nombre d'années d'emploi continu exigé.

17.03 L'employé qui n'a pas reçu au moins dix (10) jours de rémunération chaque mois civil d'une année de congé annuel acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux mentionné à la clause 17.02 pour chaque mois civil pour lequel il a reçu au moins dix (10) jours de rémunération. Aucun employé n'acquiert, par suite d'une mutation ou d'une affectation temporaire dans l'unité de négociation, un double droit au congé annuel au cours du même mois.

17.04 L'employé a droit au congé annuel payé dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés

annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé annuel.

- 17.05 Au début de chaque année de congé annuel, les jours de congé annuel de l'employé sont portés à son crédit en prévision de son emploi ou de sa rémunération pendant les douze (12) mois suivants.
- 17.06 Pour s'assurer que tous les intéressés ont des renseignements concernant la planification des congés pour l'année de congé annuel qui vient, les représentants du Syndicat ont la possibilité de consulter l'Entreprise au plus tard le 1<sup>er</sup> avril. Pendant une telle consultation, le tableau des congés proposé pour l'année qui vient peut être examiné à la lumière de l'expérience des années passées. D'autres consultations relatives à la planification des congés peuvent être prévues lorsque le besoin s'en fait sentir.
- 17.07 L'employé prend normalement son congé annuel pendant l'année de congé annuel où il y devient admissible. L'Entreprise doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable pour :
- (a) prévoir un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives pour l'employé, si celui-ci en fait la demande au plus tard le 1<sup>er</sup> mai;
  - (b) donner ensuite la priorité aux demandes de congé annuel faites par les employés avant le 1<sup>er</sup> juin;
  - (c) prévoir, sous réserve de (a) et (b) ci-dessus, le congé annuel de l'employé à une période acceptable pour ce dernier;
  - (d) assigner les périodes de congé annuel disponibles après le 1<sup>er</sup> octobre et après avoir consulté l'employé, si l'Entreprise n'a pas pu porter à l'horaire le congé pendant les périodes choisies par l'employé ou si, au 1<sup>er</sup> octobre, l'employé n'a pas informé l'Entreprise de la période de congé annuel qu'il a choisie;
  - (e) permettre à l'employé de prendre à un moment convenu de l'année de congé annuel suivante, tous les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés pendant l'année de congé annuel courante, à condition que l'employé en ait fait la demande par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre en indiquant la ou les raisons d'une telle demande. L'approbation des demandes de ce genre se limite aux circonstances exceptionnelles qui nécessiteraient une période de congé annuel d'une durée ininterrompue plus longue que celle à laquelle l'employé aurait droit dans l'année de congé annuel suivante et qui peut être accordée en tenant compte des droits de congé annuel prévus des autres employés pour la période demandée. Toutefois, si les circonstances le justifient, il est pris en considération les demandes qui, si elles n'entraînent pas l'octroi d'une durée ininterrompue plus longue, entraînent néanmoins l'octroi d'une

période de congé annuel plus longue que celle à laquelle l'employé aurait droit autrement pendant cette année;

- (f) accéder à la demande de l'employé visant à obtenir la permission de prendre un congé annuel de cinq (5) jours ou plus conformément à l'horaire des quarts de travail de façon à tenir compte des jours de repos normaux de l'employé juste avant et juste après la période de congé annuel.
- 17.08 (a) Lorsque les nécessités du service ne permettent pas à l'employé de prendre tous les jours de congé annuel à son crédit, la partie inutilisée est reportée à l'année de congé annuel suivante. Le report au delà d'une (1) année se fait d'un commun accord.
- (b) Sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'Entreprise, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés reportés des années de congé annuel précédentes sont rémunérés au taux de rémunération journalier normal de l'employé en vigueur le 31 mars.
- 17.09 Lorsqu'un jour férié tombe au cours d'une période de congé annuel payé d'un employé, le jour férié ne compte pas comme jour de congé annuel.
- 17.10 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé durant une période quelconque de congé annuel, le congé de maladie accordé se substitue au congé annuel sur présentation d'un certificat médical.
- 17.11 Si pendant une période quelconque de congé annuel ou une combinaison de jours de congé annuel et de remplacement, les circonstances obligent l'employé à prendre un congé de sélection de personnel en conformité avec l'article 18, le congé pris se substitue aux jours de congé annuel et (ou) de remplacement.
- 17.12 L'employé ne doit pas être tenu de retourner au travail durant une période quelconque de congé annuel. Lorsque l'employé est rappelé au travail durant une période quelconque de congé annuel et qu'il s'y présente, on lui rembourse les dépenses raisonnables, au sens que l'Entreprise donne normalement à cette expression, qu'il engage :
- (a) pour se rendre à son lieu de travail, et
  - (b) pour retourner au lieu d'où il a été rappelé, s'il retourne en congé immédiatement après avoir terminé la tâche pour laquelle il a été rappelé, sur présentation des comptes que l'Entreprise exige normalement.

L'employé n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période à l'égard de laquelle il a droit, aux termes de la présente clause, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

### 17.13 **Annulation de la période de congé annuel**

Lorsque la période de congé annuel approuvé d'un employé est annulée avant la date du début de cette période de congé, on lui rembourse les dépenses raisonnables qu'occasionne cette annulation. L'employé fera tout effort raisonnable pour atténuer toute perte survenue et doit prouver à l'Entreprise qu'il l'a fait.

17.14 Advenant le décès de l'employé après une période d'emploi continu d'au plus six (6) mois, sa succession touche, en compensation des congés annuels acquis, un montant égal à quatre pour cent (4 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il a reçu au cours de sa période d'emploi.

17.15 Sous réserve de la clause 17.16, si l'employé décède ou encore cesse d'être employé après une période d'emploi continu de plus de six (6) mois, l'employé ou sa succession touche, en compensation des congés annuels acquis mais inutilisés, un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais inutilisés par le taux de rémunération journalier applicable à l'employé juste avant la cessation de son emploi.

17.16 L'employé dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration d'abandon de poste n'a le droit de toucher le paiement dont il est question dans la clause 17.15 que s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

17.17 Lorsque l'emploi prend fin par suite du décès, l'employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel payé supérieur à celui qu'il a acquis, est considéré comme ayant acquis le nombre de jours qui lui a été accordé.

17.18 Lorsque l'emploi prend fin par suite d'un licenciement, l'employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel payé supérieur à celui qu'il a acquis est considéré comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qui lui a été accordé, si, au moment de son licenciement, il compte deux (2) années ou plus d'emploi continu.

17.19 L'employé a le droit d'être avisé, à sa demande, une fois par année de congé annuel, du solde des jours de congé annuel payés qui restent à son crédit. En outre, dès que possible après la fin de l'année de congé annuel, l'employé doit être avisé par écrit du solde des jours de congé annuel payé qui restent à son crédit au 31 mars.

17.20 Le nombre de jours de congé annuel payés porté au crédit de l'employé par l'Entreprise au moment de la signature de la présente Convention est conservé par l'employé. Le nombre de jours de congé annuel payés porté au crédit d'une personne par l'Entreprise au moment où elle devient membre de l'unité de

négociation après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention est conservé par ladite personne.



## ARTICLE 18

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 18.01 **Congé de mariage payé**

- (a) Après une (1) année d'emploi continu et à condition qu'il donne à NAV CANADA un préavis d'au moins quinze (15) jours, l'employé bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours pour se marier.
- (b) Dans le cas de l'employé qui compte moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement 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 à même toute somme d'argent due à l'employé.

#### 18.02 **Congé de décès payé**

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille comprend le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, un parent nourricier ou l'ancien tuteur de l'employé), le frère, la sœur, le conjoint ou le conjoint de fait, l'enfant propre (ou du conjoint) ou l'enfant en tutelle de l'employé, le grand-père, la grand-mère, le père ou la mère du conjoint ou du conjoint de fait, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint de fait du père ou de la mère, le conjoint du père ou de la mère, le petit-fils ou la petite-fille ou un parent demeurant en permanence dans le foyer de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède et qu'il assiste aux funérailles, l'employé a droit à un congé de décès payé d'une période maximale de cinq (5) jours qui peuvent être pris durant la période qui débute le jour du décès du membre de la famille immédiate et qui se termine six (6) semaines après le dernier jour des funérailles, de l'enterrement ou du service commémoratif du membre de la famille immédiate. L'Entreprise peut, à la demande de l'employé, prolonger la période durant laquelle le congé peut être pris. De plus, lorsque cela s'avère nécessaire, il peut lui être accordé aux fins de voyage ayant rapport au décès un congé d'une période maximale de trois (3) jours civils, sans que son taux de rémunération hebdomadaire soit réduit.
- (b) L'employé a droit à un congé de décès payé, jusqu'à un maximum d'une (1) journée, en lien avec le décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une tante ou d'un oncle.

- (c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui appellent un congé de décès sont individuelles. Sur demande, la direction peut, après avoir étudié les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé pour une période supérieure à celle prévue aux clauses 18.02 (a) et (b).
- (d) Si pendant une période quelconque de congé annuel ou une combinaison de jours de congé annuel et de remplacement, les circonstances obligent l'employé à prendre un congé de décès en conformité avec la clause 18.02, le congé pris se substitue aux jours de congé annuel et de remplacement.

### 18.03 **Congé de maternité non payé**

- (a) Une employée se verra accorder un congé de maternité non payé d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines conformément aux clauses (b) à (e) de l'article 18.03.
- (b) À moins qu'elle ne puisse le faire en raison d'une condition médicale imprévue, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser NAV CANADA, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (c) Le congé de maternité peut commencer au plus tôt onze (11) semaines avant la date d'accouchement prévue et se terminer au plus tard dix-sept semaines après l'accouchement.
  - (i) 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 à la clause (c) ci-dessus, la période de congé de maternité non payé qui y est définie peut être prolongée au-delà de la date tombant vingt-six (26) semaines après la date de la naissance d'une période égale à la durée de l'hospitalisation.
  - (ii) Dans le cas décrit à la clause (i) ci-dessus, lorsque l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail durant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né, elle peut reprendre son congé de maternité non payé à la fin de l'hospitalisation et demeurer en congé de maternité non payé pour la durée prévue à la clause (i).
  - (iii) La prolongation décrite aux clauses (i) ou (ii) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

- (d) NAV CANADA peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - (ii) de réclamer des indemnités en vertu du Programme de protection salariale en cas d'invalidité (PPSI), jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant dans le PPSI. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au PPSI, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.
- (f) **Prestation de maternité**
  - (I) (a) 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 d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et qu'elle est admissible à de telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'emploi.
  - (b) L'employée touchée par la clause 18.03(f)(I)(a) signe une entente avec NAV CANADA dans laquelle elle s'engage :
    - (i) à retourner au travail et à travailler pendant une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un congé payé;
    - (ii) 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.

- (c) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des clauses 18.03(f)(I)(b) (i) et (ii), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, reconnaît qu'elle doit à NAV CANADA le montant total reçu à titre d'indemnités liées au congé de maternité.
- (II) L'employée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes liées au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'emploi :
- (a) 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 ou du RQAP, une indemnité de cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la semaine du délai de carence, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période; ou
  - (b) pendant un maximum de seize (16) semaines, un paiement équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l'employée a droit et cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
  - (c)
    - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 18.03(f)(II)(a) et (b) sera le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité;
    - (ii) dans le cas de l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 18.03(f)(II)(a) et (b) sera le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant à la classification, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail prévues à l'horaire de l'employée au cours de la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire d'un employé à

temps plein selon l'assignation de l'employée le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité.

- (d) 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 clauses 18.03(f)(II)(a) et (b) ci-dessus seront rajustées en conséquence.
- (g) 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.

#### 18.04 **Congé parental non payé**

- (a) Un employé se verra accorder un congé parental, pour une seule période, d'une durée maximale de soixante-trois (63) semaines consécutives, conformément aux clauses (b) à (g) de l'article 18.04.
- (b) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental doit en informer NAV CANADA au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant ou aussitôt que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.
- (c) L'employé peut demander un congé parental non payé au moins quatre (4) semaines avant la date prévue d'accouchement ou avant l'acceptation de la garde d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de sa majorité et, sous réserve des clauses (d) et (e) de la présente clause, bénéficie d'un congé parental non payé pour une période commençant à la date d'accouchement ou d'acceptation de la garde (ou à une date ultérieure demandée par l'employé) et se terminant au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la date d'accouchement ou d'acceptation de la garde.
- (d) NAV CANADA peut :
  - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - (ii) demander à l'employé de présenter aux fins de vérification une photocopie du certificat de naissance ou de la preuve d'adoption de l'enfant.

- (iii) en cas d'adoption, accorder à l'employé un congé parental même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines avant l'acceptation de la garde d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de sa majorité;
- (e) Le congé parental non payé après l'accouchement dont se prévaut un couple d'employés à l'occasion de la naissance ou de l'acceptation de la garde d'un enfant ne doit pas dépasser un total de soixante-et-onze (71) semaines pour les deux (2) employés ensemble.
- (f) La durée totale des congés de maternité et parental ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines.
- (g) 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.

#### 18.05 **Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire**

Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé sera accordé à l'employé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire conformément aux conditions suivantes :

- (a) l'employé doit donner avis à NAV CANADA par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins dix (10) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) un congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de six (6) semaines consécutives;
- (c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne doit pas être supérieure à 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;
- (d) 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;
- (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### 18.06 **Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint**

- (a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont le conjoint est déménagé temporairement;
- (b) Le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de la durée des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;
- (c) Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

#### 18.07 **Congé personnel**

- (a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint ou du conjoint de fait; des enfants et des enfants de leur conjoint ou de leur conjoint de fait, y compris un enfant pour qui l'employé est un parent nourricier ou un tuteur en vertu des lois en vigueur dans chaque province; des parents (y compris les beaux-parents ou les parents nourriciers), du père ou de la mère du conjoint ou du conjoint de fait et du conjoint ou du conjoint de fait du père ou de la mère; de la tante ou de l'oncle et du conjoint ou du conjoint de fait de la tante ou de l'oncle de l'employé; de la nièce ou du neveu de l'employé et du conjoint ou du conjoint de fait de la nièce ou du neveu de l'employé; des grands-parents du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé; des petits-enfants et des petits-enfants du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé; du frère et de la sœur et du frère et de la sœur du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé; le conjoint ou le conjoint de fait des enfants de l'employé; un parent à l'égard duquel l'employé ou le conjoint ou le conjoint de fait de l'employé a l'obligation légale de fournir des soins, une personne qui dépend entièrement ou énormément de l'employé ou du conjoint ou du conjoint de fait de l'employé pour l'attention et les soins constants, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- (b) NAV CANADA accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
  - (i) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
  - (ii) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans;

- (iii) soigner une maladie ou une blessure (y compris des rendez-vous personnels chez le médecin ou chez le dentiste)
  - (iv) pour des rendez-vous juridiques;
  - (v) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
  - (vi) assister à sa cérémonie de citoyenneté conformément à la *Loi sur la citoyenneté*;
  - (vii) toute autre situation prévue par règlement, en vertu du *Code canadien du travail*.
  - (viii) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents.
- (c) Le total des congés payés qui peuvent être accordées en vertu des clauses (b)(i), (ii), (iii), (iv), (v), (vi), (vii) et (viii) ne doit pas dépasser cinq (5) jours civils 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.

#### 18.08 **Congé payé pour comparution**

NAV CANADA accordera un congé payé à tout employé qui n'est ni en congé non payé ni en état de suspension, et qui est obligé :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- (b) de faire partie d'un jury;
- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure à laquelle il n'est pas partie et qui a lieu :
  - (i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour ou devant un jury d'accusation,
  - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
  - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes, autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste,



- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions, autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui, ou
  - (v) devant toute autre personne, groupe de personnes ou tribunal administratif (à l'exception d'un arbitre de griefs ou du Conseil canadien des relations industrielles) que la loi autorise à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant lui;
- (d) si, pendant l'exercice des fonctions normales de l'employé, il se produit un incident qui entraîne une action en justice obligeant l'employé à comparaître devant le tribunal, soit à titre de plaignant, soit à titre de défendeur, l'employé bénéficie du congé payé lui permettant de se présenter en cour.

#### 18.09 **Congé de sélection de personnel**

Lorsqu'un employé participe à une procédure de sélection de 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 période complémentaire que NAV CANADA juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

#### 18.10 **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 prévues à l'horaire de l'employé. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de NAV CANADA, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou améliore ses compétences.

#### 18.11 **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 ou de rester au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- (b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente Convention;
- (c) un congé en vertu du plan de congé autofinancé.

#### 18.12 **Congé pour accident de travail**

Sous réserve de la clause 18.13, lorsqu'un employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- (a) d'une blessure subie dans l'exercice de ses fonctions; ou
- (b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi; ou
- (c) d'une exposition à des conditions dangereuses;

L'Entreprise doit lui accorder un congé payé d'une durée qu'elle 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) l'Entreprise ait été avisée par l'organisme d'indemnisation des accidents du travail en question que la demande de l'employé a été acceptée;
- (c) la blessure de l'employé ne découle pas d'un acte délibéré d'inconduite de sa part;
- (d) l'employé accepte et soit en droit de remettre à l'Entreprise les sommes qu'il a reçues à titre d'indemnisation pour la perte de salaire découlant de cet accident ou de cette maladie ou s'y rapportant, si ces sommes ne proviennent pas d'une assurance de la responsabilité civile des particuliers pour laquelle l'employé ou l'agent de l'employé a payé la prime.

#### **18.13 Exception au congé pour accident de travail**

Les congés payés pour accident du travail ne doivent pas être accordés dans une province où les lois l'interdisent, ni pour une durée qui limiterait les indemnités payables en vertu de la législation provinciale sur l'indemnisation des accidents du travail, et ils ne doivent pas non plus représenter une somme qui limiterait ces indemnités.

#### **18.14 Congé non payé pour besoins familiaux**

Un congé non payé pour besoins familiaux est accordé selon les modalités suivantes :

- (a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour des besoins familiaux.
- (b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour des besoins familiaux.

- (c) L'employé a droit à un congé non payé pour des besoins familiaux une (1) seule fois en vertu de chacune des clauses (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi chez NAV CANADA. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption sans le consentement de l'Entreprise.
- (d) Le congé accordé en vertu de la clause (a) ci-dessus est compté aux fins des droits à l'indemnité de départ et au congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- (e) Le congé non payé accordé en vertu de la clause (b) ci-dessus est déduit du calcul des droits à l'indemnité de départ et au congé annuel de l'employé en cause. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

#### 18.15 **Congé non payé pour convenances personnelles**

Les raisons qui motivent une demande de congé non payé pour convenances personnelles jusqu'à un maximum de trois (3) jours ne sont pas exigées de l'employé à moins que le nombre de demandes soit excessif ou que l'attribution d'un tel congé gêne la marche d'un travail urgent. La permission de prendre un tel congé n'est pas refusée sans motif raisonnable.

#### 18.16 **Congé en cas de violence familiale**

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

- (a) Les employés victimes de violence familiale qui sont à l'emploi de la Société depuis au moins trois (3) mois auront droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé, puis à un maximum de cinq (5) jours de congé non payé, qu'ils peuvent prendre de façon intermittente ou continue. Ce congé 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.
- (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 s'il est raisonnablement possible pour lui de les obtenir et de les fournir.

## ARTICLE 19

### PROTECTION SALARIALE EN CAS DE MALADIE OU D'INVALIDITÉ

- 19.01 Pour que les employés, en cas d'absence du travail causée par une maladie ou un accident non professionnel, puissent bénéficier d'une protection salariale, sous forme soit d'indemnité de maintien de salaire, soit d'admissibilité à une indemnité d'invalidité de longue durée, les employés auront droit à un congé autorisé et à une indemnité de maintien de salaire en cas d'absence causée 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 prescrit par NAV CANADA.
- Si l'employé est tenu de fournir un certificat médical à l'Entreprise dans les cas où l'employé est absent ou qu'il requiert un traitement continu pour un état pathologique chronique ou persistant, l'Entreprise ne lui demandera pas de manière déraisonnablement répétée des certificats médicaux, si le premier certificat constitue une preuve médicale suffisante pour justifier l'absence ou les absences.
- 19.02 Si un employé s'absente de son travail conformément aux dispositions du présent article, il aura droit à une indemnité de maintien de salaire. Cependant, si l'employé doit s'absenter pour une période ininterrompue de plus de neuf cent soixante-quinze heures (975) de travail, l'indemnité de maintien de salaire cessera à compter de la neuf cent quatre-vingt-deuxième heures et demie (982 ½) de travail et l'employé sera alors admissible à faire une demande d'indemnité d'invalidité de longue durée. La période d'absence est réputée ininterrompue si elle due à une récurrence de la même maladie ou d'une maladie reliée dans une période de trente (30) jours.
- 19.03 Les indemnités de maintien de salaire prendront la forme suivante :
- (a) 100 % du salaire régulier de l'employé lorsque la période d'absence est d'un nombre total de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487 ½) dans une période de douze (12) mois;
  - (b) 70 % du salaire régulier de l'employé lorsque la période d'absence dépasse le nombre total de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487 ½) dans une période de douze (12) mois;
  - (c) si la période d'absence ininterrompue due à une maladie dépasse neuf cent soixante-quinze heures (975) de travail, l'employé sera admissible à faire une demande d'indemnité d'invalidité de longue durée

en vertu du Régime d'assurance invalidité de longue durée de NAV CANADA.

- 19.04 À l'occasion, NAV CANADA peut faire appel aux services d'un fournisseur de soins médicaux indépendant pour accélérer le retour au travail d'un employé qui est en congé de maladie ou pour améliorer son assiduité au travail. Il est entendu que les services offerts par ce tiers seront fournis de bonne foi de manière non arbitraire et non discriminatoire.

L'entreprise sera responsable des coûts associés à la tierce partie pour sa participation à ce programme.

### **Dispositions relatives aux employés qui ont accumulé des congés de maladie**

- 19.05 À compter du 28 août 1998, les crédits de congés de maladie ont cessé d'être accumulés et les crédits de congés de maladie existants de l'employé ont été bloqués.
- 19.06 Les employés absents du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel et qui ont accumulé des crédits de congés de maladie depuis le 28 août 1998 en vertu de l'ancien programme de congés de maladie devront :
- (a) pendant une période d'absence due à une maladie ou un accident non professionnel, continuer à utiliser leurs crédits de congés de maladie accumulés au lieu de demander les indemnités du PPSI jusqu'à ce que leurs anciens crédits de congés de maladie soient épuisés;
  - (b) à la date où les crédits de congés de maladie seront épuisés, avoir droit aux indemnités du PPSI de NAV CANADA, comme si toute la période d'absence due à une maladie ou un accident non professionnel pendant laquelle les crédits ont été épuisés avait été une période couverte uniquement par le PPSI.
- 19.07 L'utilisation des banques de congés de maladie existantes n'entraînera aucune perte d'admissibilité à une indemnité du PPSI ou du Régime d'assurance invalidité de longue durée de NAV CANADA.

## ARTICLE 20

### ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

- 20.01 Les ententes conclues par le Conseil mixte de NAV CANADA (CMNC) sur les clauses qui peuvent figurer dans la présente Convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 1<sup>er</sup> novembre 1996 et conclues conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA (en leur version modifiée de temps à autre) feront partie de la présente Convention collective.
- 20.02 Les ententes suivantes du CMNC font partie intégrante de la présente Convention :
- 1) Programme de prime au bilinguisme;
  - 2) Programme d'aide au transport quotidien;
  - 3) Programme relatif aux postes isolés;
  - 4) Protocole d'entente sur la définition de conjoint;
  - 5) Programme de réinstallation;
  - 6) Programme relatif aux voyages d'affaires.

Pendant la durée de la présente Convention collective, d'autres lignes directrices, politiques ou règlements peuvent être ajoutés à la liste ci-dessus.

- 20.03 Les griefs concernant les ententes susmentionnées et en cas de fausse interprétation présumée ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil mixte de NAV CANADA sur des clauses qui peuvent figurer dans une Convention collective et que les parties du Conseil mixte de NAV CANADA à la présente Convention ont ratifiées doivent être présentés conformément à la clause 17 des règlements du Conseil mixte de NAV CANADA.
- 20.04 Les régimes suivants, tels qu'ils sont actuellement administrés, y compris tout nouveau régime ou régime modifié, demeureront en vigueur pendant la durée de la présente Convention :
- (1) Assurance-vie de base
  - (2) Assurance invalidité de longue durée
  - (3) Régime de soins de santé – garantie complémentaire
  - (4) Régime de soins dentaires
  - (5) Régime de soins de santé – garantie totale
  - (6) Régime d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident pour voyages d'affaires

## ARTICLE 21

### ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

#### 21.01 **Droit à la rémunération**

Tout employé autre qu'un employé qui touche une rémunération d'intérim reçoit pour services rendus un taux de rémunération indiqué à l'appendice B pour son niveau de classification.

#### 21.02 **Taux de rémunération et dates d'entrée en vigueur**

Les taux de rémunération figurant à l'appendice B entrent en vigueur aux dates indiquées.

#### 21.03 **Taux de rémunération à la nomination**

- (a) Toute personne entrant chez NAV CANADA et nommée à un niveau de classification est rémunérée au taux minimal qui s'applique audit niveau, sauf lorsque l'Entreprise, à sa discrétion, autorise un taux de rémunération plus élevé.
- (b) Tout employé nommé à un niveau de classification chez NAV CANADA est rémunéré à un taux de rémunération déterminé par l'application des clauses 21.04, 21.05 ou 21.06, selon le cas.
- (c) Tout employé auquel la clause 21.03(a) s'applique et qui a été nommé au-dessus du taux minimal pendant une période où une augmentation de rémunération devient rétroactive et qui a été avisé par écrit avant sa nomination qu'une augmentation de rémunération avec effet rétroactif négociée ne s'appliquerait pas à lui, voit son taux de rémunération à la nomination, avec prise d'effet en date de sa nomination, passer au taux de la nouvelle échelle des taux pour son niveau de classification qui est le plus proche mais non pas inférieur au taux auquel il a été nommé. Les modifications du taux de rémunération de l'employé qui ont eu lieu pendant la période de rétroactivité sont recalculées à partir de ce nouveau taux.

#### 21.04 **Taux de rémunération à la nomination à un niveau de classification ayant un taux maximal plus élevé**

Tout employé nommé à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal supérieur de quatre pour cent (4 %) ou plus au maximum de son niveau de classification antérieur est rémunéré dans son nouveau niveau de classification au taux de rémunération le plus proche du taux qu'il recevait juste avant la



nomination (voir la clause 21.09 relative à l'application à la rémunération d'intérim et à l'affectation temporaire), qui lui donne une augmentation de rémunération qui n'est pas inférieure à la plus petite augmentation d'échelon pour son nouveau niveau de classification. À défaut d'un tel taux, il touche le maximum de sa nouvelle échelle.

Tout employé nommé à un poste classé à deux niveaux (2) ou plus de celui de son poste d'attache ne touche pas moins que la rémunération qui lui aurait été versée s'il avait été nommé à un poste classé à un niveau (1) au-dessus de celui de son poste d'attache.

**21.05 Taux de rémunération à la nomination à un niveau de classification ayant un taux maximal moins élevé**

NOTE : (Sauf dans le cas de la reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau ayant un taux maximal moins élevé où la clause 21.10 s'applique).

- (a) Tout employé nommé, pour une raison autre que l'incompétence ou l'incapacité, à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que son niveau de classification antérieur peut être rémunéré à n'importe quel taux de l'échelle des taux du nouveau niveau de classification auquel il est nommé qui n'est pas inférieur au taux de rémunération qu'il recevait juste avant la nomination (voir clause 21.09 relative à l'application à la rémunération d'intérim et à l'affectation temporaire), ou, à défaut d'un tel taux, au maximum de sa nouvelle échelle de taux.
- (b) Tout employé nommé, à cause de son incompétence, à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que son ancien niveau de classification est rémunéré dans son nouveau niveau de classification à un taux de rémunération déterminé par l'Entreprise.
- (c) Tout employé nommé, à cause de son incapacité, à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que son ancien niveau de classification est rémunéré dans son nouveau niveau de classification à un taux de rémunération déterminé par l'Entreprise.

**21.06 Taux de rémunération à la nomination à un niveau de classification ayant (a) le même taux de rémunération maximal ou (b) un taux maximal dépassant son ancien taux maximal de moins de quatre pour cent (4 %)**

- (a) Tout employé nommé à un niveau de classification ayant le même taux de rémunération maximal que son ancien niveau de classification est rémunéré au taux de rémunération dans sa nouvelle échelle de taux le plus proche mais non pas inférieur au taux qu'il touchait juste avant la nomination.

- (b) Tout employé nommé à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal qui dépasse le taux maximal de son ancien niveau de classification de moins de quatre pour cent (4 %) est rémunéré au taux de rémunération dans sa nouvelle échelle de taux le plus proche mais non pas inférieur au taux qu'il recevait juste avant la nomination.

**21.07 Taux de rémunération à la nomination lorsque la date d'entrée en vigueur d'une nomination coïncide avec une date d'augmentation d'échelon de salaire ou avec une date de révision de la rémunération**

Lorsque les dates de nomination, d'augmentation d'échelon de salaire ou de révision de rémunération coïncident, le taux de l'employé est rajusté dans l'ordre suivant, selon le cas :

- (a) il touche son augmentation d'échelon de salaire;
- (b) son taux de rémunération est révisé;
- (c) son taux de rémunération à la nomination est établi dans l'échelle des taux révisée du nouveau niveau de classification en conformité avec des dispositions dans les clauses 21.04, 21.05 ou 21.06.

**21.08 Prime d'intérim**

L'employé de niveau de classification ANS-TEC-1 ou de niveau supérieur qui est tenu par l'Entreprise de remplir par intérim les fonctions d'un poste classé à un niveau supérieur dans lequel un taux de rémunération plus élevé s'appliquerait touche, s'il est nommé à ce poste pour une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs prévus à l'horaire, une prime d'intérim qui est calculée à partir de la date à laquelle il a commencé à exercer les fonctions et qui équivaut à la différence entre son taux courant de rémunération et le taux de rémunération auquel il aurait droit s'il était nommé à ce poste. La prime d'intérim sera recalculée à la suite de toute augmentation d'échelon de rémunération ou de tout rajustement de l'échelle des taux du poste d'attache de l'employé ou de tout rajustement de l'échelle de taux du poste d'un niveau plus élevé. Tout en exerçant ces fonctions, l'employé reste dans son poste d'attache pour toutes les autres fins.

Un employé de niveau de classification ANS-TEC-0 peut être autorisé à occuper par intérim le poste de ANS-TEC-2 sous réserve des conditions suivantes :

- (a) aucun autre employé ANS-TEC-1 à l'emplacement peut occuper ce poste;
- (b) l'affectation intérimaire ne doit pas excéder trois (3) semaines;

- (c) l'employé compte au moins un (1) an de service;
- (d) l'employé a acquis de l'expérience ailleurs qu'à NAV CANADA au point où il serait en mesure d'occuper le poste de niveau supérieur;
- (e) le Syndicat a reçu un préavis à cet effet.

**21.09 Rémunération d'un employé à la fin de la rémunération d'intérim au sein de l'unité de négociation ou à la fin de l'affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation**

- (a) À la fin de la rémunération d'intérim dans l'unité de négociation, ou à la fin de l'affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation, l'employé a droit d'être rémunéré, à compter de la date de cessation, comme s'il était resté à son niveau de classification dans l'unité de négociation. Le taux ainsi déterminé est aussi son taux de rémunération aux fins du calcul d'un nouveau taux de rémunération pour toute nomination, rémunération d'intérim dans l'unité de négociation ou affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation qui coïncide avec la date de cessation.
- (b) Lorsqu'un employé qui touche une rémunération d'intérim ou qui est en situation d'affectation temporaire est nommé au niveau de classification où il exerce les fonctions par intérim ou auquel il est affecté temporairement, il continue d'être rémunéré dans ce niveau de classification au taux de rémunération qu'il touche et son service à ce niveau de classification est pris en considération pour fixer la date d'augmentation d'échelon de salaire.

**21.10 Taux de rémunération à la reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau ayant un taux maximal moins élevé**

Lorsque les fonctions et responsabilités d'un employé sont reclassifiées à un niveau ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que le niveau auquel il est rémunéré, les procédures suivantes s'appliquent :

- (a) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui de l'ancien groupe ou niveau, le titulaire doit recevoir un préavis écrit.
- (b) Malgré sa reclassification régressive, un poste doté est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification relativement au groupe et au niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, il s'agit d'une situation de protection du revenu et, sous réserve de la clause (c) (ii) ci-dessous, celui-ci bénéficie de cet avantage tant qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la

reclassification, tel qu'il est révisé de temps à autre, devienne supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, tel qu'il est révisé de temps à autre.

- (c) (i) L'Entreprise doit faire des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalant à celui de son ancien groupe ou de son ancien niveau.
- (ii) Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste, tel qu'il est mentionné en (i) ci-dessus, situé dans la même région, il sera immédiatement rémunéré au taux du poste reclassifié.

#### 21.11 **Augmentation d'échelon de salaire**

- (a) Sous réserve des dispositions de la clause 21.11(b), la rémunération d'un employé est augmentée par voie d'augmentation d'échelon de salaire à la fin de la période d'augmentation d'échelon de salaire précisée à l'appendice B.
- (b) L'Entreprise peut refuser une augmentation d'échelon de salaire à un employé, si elle est convaincue que l'employé ne remplit pas les fonctions de son poste de façon satisfaisante. Lorsque l'Entreprise a l'intention de refuser une augmentation d'échelon de salaire à un employé, elle doit, au moins deux (2) semaines et au plus six (6) semaines avant la date prévue de l'augmentation d'échelon de salaire de l'employé, donner par écrit à l'employé la raison du refus.
- (c) Lorsque l'Entreprise a refusé une augmentation d'échelon de salaire, elle peut accorder l'augmentation d'échelon de salaire n'importe quel lundi avant l'expiration de la période d'augmentation suivante et l'employé retient sa date d'augmentation d'échelon de salaire. L'Entreprise examine le rendement de l'employé trois (3) mois après la date du refus et décide si oui ou non l'augmentation d'échelon de salaire de l'employé doit être accordée.
- (d) Le salaire de l'employé qui est nommé conformément aux clauses 21.03(a), 21.04, 21.05 ou 21.06 augmentera d'un échelon une fois par année, à la date d'anniversaire de sa nomination.

La prochaine période d'augmentation d'échelon de salaire des employés actuels qui atteindront un nouvel échelon en 2018 sera d'un (1) an après cette date.

- (e) L'augmentation d'échelon de salaire d'un employé nommé en conformité avec la clause 21.06 échoit à la fin de la période d'augmentation d'échelon

de salaire précisée à l'appendice B calculée à compter de la date à partir de laquelle la période d'augmentation aurait été calculée dans son ancien niveau de classification.

- (f) La présente clause ne s'applique pas à l'employé qui est en congé non payé, sauf lorsque ce congé a une durée d'au plus deux (2) mois ou lorsqu'il s'agit d'un congé d'études ou d'un congé prévu à l'article 15.

#### 21.12 **Nouveaux postes**

- (a) Si l'Entreprise crée un nouveau poste comportant de nouvelles fonctions qui n'étaient pas exécutées auparavant par des membres de l'unité de négociation, elle doit alors en aviser le Syndicat et lui fournir la description de tâches et la classification du poste, ainsi que la date d'entrée en vigueur et le lieu du poste.
- (b) Si le Syndicat est en désaccord avec la classification, il peut présenter un grief conformément à l'article 36 de la présente Convention.

#### 21.13 **Reclassification de postes**

- (a) Si l'Entreprise reclassifie un poste existant pour une raison ou pour une autre, elle doit en aviser le Syndicat.
- (b) Si le Syndicat est en désaccord avec la nouvelle classification, il peut présenter un grief conformément à l'article 36 de la présente Convention.

#### 21.14 **Paiement de rémunération en cas de décès de l'employé**

Lorsqu'un employé décède, l'Entreprise verse à sa succession le montant de la rémunération qu'il aurait reçue, n'eût été son décès, pour la période allant de la date de son décès à la fin du mois où le décès a eu lieu.

- 21.15 (a) L'Entreprise s'efforce de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires et la prime de quart dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du mois civil au cours duquel elles ont été acquises.
- (b) L'Entreprise s'efforce de régler en espèces les demandes de remboursement de frais de voyage dans les six (6) semaines qui suivent la présentation de la demande par l'employé.

- 21.16 Lorsqu'un employé, bien que ce ne soit pas de sa faute, a été rémunéré en trop, le bureau payeur, 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 \$) et, lorsque l'employé informe son

gestionnaire que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises par l'Entreprise auprès du bureau payeur 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.

#### 21.17 **Prime pour responsabilité additionnelle**

Les employés qui, à la demande de leur gestionnaire, sont tenus d'exercer des responsabilités de plus haut niveau reçoivent une prime qui s'élève à une demie fois leur taux horaire par quart ou par partie de quart.

Cette prime ne doit pas être cumulée.

## ARTICLE 22

### INDEMNITÉ DE DÉPART

S'applique aux employés embauchés le ou avant le 26 avril 2006 :

22.01 Aux seules fins de l'application du présent article, l'expression « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de l'appendice B correspondant au niveau et à l'échelon auxquels l'employé se situe normalement et ne comprend pas la « rémunération d'intérim », à moins que la période de rémunération d'intérim se prolonge au delà d'un an.

#### 22.02 **Licenciement**

L'employé qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de départ en cas de licenciement.

(a) Dans le cas d'un licenciement survenant après le 22<sup>e</sup> jour de décembre 1969 et qui est le premier pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est calculé à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années suivantes d'emploi continu, moins le montant versé en vertu de l'indemnité d'excédentaire convenue dans la convention collective conclue le 22 décembre 2011.

(b) Sous réserve de la clause 22.02(a), dans le cas d'un licenciement qui n'est pas le premier pour l'employé, le montant de l'indemnité de départ est calculé à raison d'une (1) semaine de rémunération par année complète d'emploi continu.

#### 22.03 **Décès**

Au décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres prestations payables.

#### 22.04 **Exclusion d'une période d'emploi**

Dans tous les cas où une indemnité de départ est versée aux termes du présent article, la période pour laquelle un employé désigné continué a droit à une indemnité de départ ne comprend pas toute période d'emploi pour laquelle

l'employé désigné continué a reçu une indemnité de départ de la fonction publique.



## ARTICLE 23

### DURÉE DU TRAVAIL

- 23.01 Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 heure et se terminant à 24 h.
- 23.02 L'horaire de travail journalier normal de l'employé se compose d'heures qui peuvent se situer dans une (1) journée ou qui peuvent comprendre la dernière partie d'une (1) journée et le début de la journée suivante.
- 23.03 Les heures de travail normales sont organisées pour comprendre :
- (a) une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37 ½) selon la description figurant à la clause 23.04, ou
  - (b) une moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) de travail par semaine selon la description figurant à la clause 23.05, et il ne doit en aucun cas y avoir de quarts fractionnés, c'est-à-dire un horaire normal où la période de travail est interrompue par un temps plus long que celui d'une pause-repas prévue.
- 23.04 **Employés autres que d'exploitation**
- (a) La semaine de travail normale de l'employé autre que d'exploitation est de trente-sept heures et demie (37 ½) réparties sur cinq (5) jours consécutifs allant du lundi au vendredi inclusivement. La journée de travail est de sept heures et demie (7 ½) (à l'exclusion d'une pause-repas) et se situe entre 7 h et 18 h, heure locale, à moins qu'il n'en soit convenu autrement dans le cadre d'une consultation entre la FIOE et NAV CANADA.
  - (b) Sous réserve des nécessités du service tel que déterminé par NAV CANADA, l'employé a le droit de demander des horaires mobiles de 7 h à 18 h, heure locale. Cette demande ne sera pas refusée sans motif raisonnable.
  - (c) Ces employés bénéficient d'une pause-repas prévue non payée d'au moins trente (30) minutes consécutives et d'au plus une (1) heure qui commence durant la période que constituent la demi-heure (½) qui précède et l'heure (1) qui suit le milieu de la période de travail normale, sauf qu'une pause-repas de moins de trente (30) minutes peut être accordée pour compenser les heures d'été. Il est reconnu que dans des circonstances atténuantes, la pause-repas peut être avancée ou retardée à cause des nécessités du travail. Toutefois, si l'employé peut prendre une pause-repas d'au moins une demi-heure (½) qui commence pendant la période prescrite, elle est

considérée comme répondant aux exigences de la présente clause. Si un employé ne peut pas prendre de pause-repas pendant la période de temps prescrite, la période de la pause-repas est comptée comme temps de travail effectué.

### 23.05 **Employés d'exploitation**

- (a) La semaine de travail normale de l'employé d'exploitation est d'une moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) réparties sur une moyenne de cinq (5) jours et la journée de travail est de sept heures et demie (7 ½) sans compter une pause-repas.
- (b) Ces employés bénéficient d'une pause-repas non payée prévue d'une durée de trente (30) minutes consécutives qui commence durant la période que constituent la demi-heure (½) qui précède et l'heure (1) qui suit le milieu de son quart. Il est reconnu que dans des circonstances atténuantes, la pause-repas peut être avancée ou retardée à cause des nécessités du service. Toutefois, si l'employé peut prendre une pause-repas d'une demi-heure (½) qui commence pendant la période de temps prescrite, elle est considérée comme répondant aux exigences de la présente clause. Si un employé ne peut pas prendre de pause-repas pendant la période de temps prescrite, la période de la pause-repas est comptée comme temps de travail effectué.
- (c) Sous réserve de toutes les conditions énoncées à la clause (b) ci-dessus, à l'exception de la période au cours de laquelle une pause-repas peut être prévue à l'horaire, une pause-repas au cours du quart de soir (16 h à 24 h) peut être prise à un moment autre que celui précisé ci-dessus lorsque, d'un commun accord entre le gestionnaire et le délégué syndical s'occupant de ce lieu de travail, un autre moment est prévu à l'horaire pour la pause-repas. Lorsqu'une telle solution est adoptée, elle n'est pas modifiée de nouveau, à moins que le délégué syndical n'envoie au gestionnaire un préavis écrit de trente (30) jours ou que le gestionnaire n'envoie un préavis écrit de trente (30) jours aux employés intéressés affectés à ce lieu de travail.
- (d) Sous réserve de toutes les conditions énoncées à la clause (b) ci-dessus, à l'exception de la durée de la pause-repas, une pause-repas non payée au cours du quart de jour (8 h à 16 h) peut être d'une durée maximale d'une (1) heure sur commun accord entre le gestionnaire et le délégué syndical s'occupant de ce lieu de travail. Lorsqu'une telle période est fixée, elle n'est pas modifiée de nouveau, à moins que le délégué syndical n'envoie au gestionnaire un préavis écrit de trente (30) jours ou que le gestionnaire n'envoie un préavis écrit de trente (30) jours aux employés intéressés affectés à ce lieu de travail.

- (e) Il est admis que l'Entreprise peut obliger les employés :
- (i) dont la durée du travail est fixée conformément à la clause 23.05 (a) et
  - (ii) qui assurent pour une période de vingt-quatre (24) heures la surveillance de la circulation, à demeurer à leur lieu de travail et à être prêts à reprendre immédiatement le travail pendant leur pause-repas non payée d'une demi-heure (½). Dans de tels cas, que l'employé travaille ou non, cette pause-repas lui est payée à son taux horaire normal et ne fait pas partie de sa durée normale de travail, tel qu'il est prescrit à la clause 23.05 (a). Les employés touchés par cette clause sont exclus de l'application des dispositions de la clause 23.05 (b) et des articles 25 et 27 de la présente Convention et, en aucun cas, les employés ne toucheront une autre rémunération pour la pause-repas d'une demi-heure (½) aux termes d'une quelconque disposition de la présente Convention collective.
- (f) Un employé d'exploitation n'est pas à l'horaire pendant plus de sept (7) jours consécutifs.

#### 23.06 **Durée minimale et maximale**

Rien dans la présente Convention ne doit s'interpréter comme étant une garantie envers l'employé d'un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

#### 23.07 **Pauses**

Il est accordé à l'employé deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque quart de travail.

#### 23.08 **Heures des quarts de travail – Employés d'exploitation**

- (a) Les heures de début et de fin des quarts de travail normaux sont les suivantes :
- 0 h – 8 h, heure locale
  - 8 h – 16 h, heure locale
  - 16 h – 24 h, heure locale
- (b) L'Entreprise peut établir des horaires de quarts qui ne commencent pas plus d'une (1) heure avant ou plus d'une (1) heure après les horaires indiqués ci-dessus.

- (c) Avant d'établir des horaires de quarts qui commencent plus d'une (1) heure avant ou plus d'une (1) heure après les horaires indiqués ci-dessus, l'Entreprise consulte le Syndicat.
- (d) Il doit se faire une distribution équitable du travail par quart parmi les employés qualifiés disponibles.
- (e) Lorsque les heures de quart d'horaire sont modifiées conformément aux clauses 23.08 (b) et (c), la journée définie à la clause 23.01 est modifiée en conséquence.

**23.09 Affichage des horaires de quarts et des cycles des quarts – Employés d'exploitation**

- (a) Un horaire de quarts doit porter sur une durée d'au moins vingt-huit (28) jours et être affiché au moins quinze (15) jours à l'avance pour que l'employé ait une période d'avis raisonnable quant au quart qu'il va assumer.
- (b) L'Entreprise fait tout effort raisonnable pour ne pas mettre à l'horaire un quart qui commence dans les huit (8) heures qui suivent la fin du dernier quart de l'employé.
- (c) L'horaire peut être un cycle de quarts complet ou une partie de ce cycle, et les employés concernés effectuent en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine pendant la durée du cycle, conformément à la clause 23.05(a).
- (d) Dans la mesure du possible, le représentant local est muni d'un exemplaire de l'horaire de quarts et du cycle de quarts courants.
- (e) Si l'horaire de quarts n'est pas affiché dans les délais prévus par la présente clause, l'horaire suivant de l'employé est réputé être la prolongation de son cycle de quarts courant.

**23.10 Échange de quarts – Employés d'exploitation**

À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'Entreprise donne son approbation, les employés peuvent échanger leurs quarts si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'Entreprise. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

Les employés peuvent s'échanger des quarts de travail avec eux-mêmes conformément aux conditions suivantes :

1. L'employé fera tous les efforts raisonnables pour fournir un préavis à l'Entreprise au moins vingt-quatre (24) heures avant le changement de quart demandé.
2. Le nouveau quart travaillé doit être pertinent pour NAV CANADA, c'est-à-dire qu'il doit survenir à une période où il est nécessaire d'effectuer le travail et (ou) que la couverture du quart est requise.
3. Le changement de quart ne doit pas exiger le paiement additionnel d'heures supplémentaires, de prime de changement de quart et de congé compensatoire.
4. Le changement de quart demandé ne doit pas entraîner de conséquences négatives pour l'exploitation.
5. L'employé qui demande l'échange de quart est tenu responsable de prendre des dispositions en vue de son propre remplacement pour le quart qu'il laisse vacant.
6. L'employé doit effectuer le nouveau quart de travail dans les quatre-vingt-seize (96) heures précédant ou suivant le quart échangé.
7. Le quart effectué et le congé correspondant doivent survenir à l'intérieur de l'horaire publié et du cycle de quarts courants.
8. Une fois que l'échange de quart est approuvé par NAV CANADA, l'employé ne sera pas autorisé à prendre un congé discrétionnaire ce jour-là.

#### **23.11 Modification du quart – Employés d'exploitation**

- (a) S'il arrive que l'Entreprise modifie les heures de quart ou les jours de travail d'un employé pour compenser l'absence imprévue d'un employé qui n'est pas le fait de l'Entreprise, et que le préavis de changement donné est inférieur à quinze (15) jours, l'employé touche, pour le travail exécuté au cours du premier quart d'horaire modifié, une prime équivalente à quatre (4) heures de travail en plus de son taux de rémunération journalier normal. Lorsque l'employé travaille moins de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures pendant le premier quart d'horaire modifié, il ne touche pas de prime.
- (b) S'il arrive que l'Entreprise modifie les heures de quart ou les jours de travail d'un employé pour des raisons autres que pour compenser l'absence imprévue d'un employé qui n'est pas le fait de l'Entreprise, et que le préavis donné est inférieur à vingt et un (21) jours, l'employé touche une prime équivalente à quatre (4) heures de travail en plus de son taux de rémunération journalier pour le travail exécuté au cours de chacun des quarts d'horaire modifiés, jusqu'à un maximum de trois (3), pour

lesquels un préavis de changement de vingt et un (21) jours n'a pas été donné. Si l'employé travaille moins de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures de l'un ou l'autre des quarts d'horaire modifiés, il ne touche pas la prime pour le quart en question.

- (c) Le retour de l'employé à ses anciennes heures de travail ou à ses anciens jours de travail n'est pas considéré comme une modification donnant lieu au versement d'une prime en vertu de la présente clause, à moins que le retour ne soit retardé de plus de dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'employé a été avisé du changement.
- (d)
  - (i) Ce qui précède ne s'applique pas à l'employé qui demande un changement.
  - (ii) Ce qui précède s'applique à l'employé tenu d'assister à un cours à un endroit autre que son lieu de travail assigné.
- (e)
  - (i) Nonobstant ce qui précède, la modification de l'horaire de quarts de l'employé n'entraîne pas le déplacement du premier groupe de jours de repos déjà prévus. Le « premier groupe de jours de repos déjà prévus » désigne les jours de repos figurant à l'horaire de quarts original de l'employé qui suivent immédiatement le jour précédant la modification de l'horaire, sans nécessairement y être accolés.
  - (ii) L'employé tenu de travailler pendant « le premier groupe de jours de repos déjà prévus » est rémunéré pour ces jours au taux des heures supplémentaires applicable stipulé aux clauses 24.04 et 24.05, mais n'a pas droit aux primes prévues aux clauses 23.11(a) et (b).

### 23.12 **Modification de l'horaire ou du cycle**

Sous réserve des dispositions de la clause 23.10, l'Entreprise convient qu'avant de modifier un horaire de quarts ou un cycle de quarts, si la modification touche plus d'un (1) employé, la modification est discutée avec le représentant local dans la mesure du possible.

### 23.13 **Dérogation**

Un employé qui n'a pas bénéficié d'une interruption de dix (10) heures consécutives au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle il travaille plus de quinze (15) heures n'est pas tenu de se présenter au travail pour son quart d'horaire normal, tant qu'une période de dix (10) heures ne s'est pas écoulée depuis la fin de la période de travail qui a dépassé quinze (15) heures. Si, à l'application de la présente clause, un employé travaille pendant moins de temps que ne le prévoit son quart d'horaire normal, il touche néanmoins son taux de

rémunération journalier normal. Dans l'application de cette clause, le temps de voyage nécessaire exigé par l'Entreprise est tenu pour du temps passé au travail.

**23.14 Changement de la situation de l'employé – d'exploitation ou autre que d'exploitation**

Il est entendu qu'en raison de la nature de leurs fonctions, certains employés peuvent être tenus de passer de la situation d'employés autre que d'exploitation à celle d'employés d'exploitation (ou vice versa) pour des périodes de temps variables. Aucun changement de la situation de l'employé (d'exploitation ou autre que d'exploitation) ne se fait à moins que la nécessité de changer soit uniforme pendant trente (30) jours civils consécutifs ou plus. Le préavis d'une telle nécessité qui entraîne un changement de situation de l'employé doit être donné le plus tôt possible mais jamais à moins de trente (30) jours civils précédant la date la plus rapprochée de celle où le changement peut entrer en vigueur. Si le préavis de changement donné est de moins de trente (30) jours civils, l'employé touche une prime équivalente à quatre (4) heures de travail pour chaque quart ou jour de travail effectué pendant la période de changement pour laquelle il n'a pas reçu de préavis de trente (30) jours civils. Un tel préavis n'est pas exigé lorsque l'employé en cause est promu, remplit par intérim les fonctions d'un poste plus élevé ou lorsque le changement intervient à la demande de l'employé.

**23.15** Il est reconnu que, lorsque les circonstances le justifient, certains employés autres que d'exploitation peuvent être tenus d'effectuer leurs heures de travail journalières normales selon un horaire qui déroge à leur horaire journalier normal aux termes de la clause 23.04. Lorsqu'un employé autre que d'exploitation est tenu d'effectuer ses sept heures et demie (7 ½) de travail journalières normales à d'autres moments que ceux précisés à la clause 23.04, il touche son taux de rémunération journalier normal plus une prime qui se calcule ainsi :

Pour les jours où, dans un mois civil, il travaille en conformité avec les dispositions précédentes, il touche une prime équivalente à quatre (4) heures de travail, à son taux de rémunération habituel, pour chaque jour travaillé.

Il est entendu que ces primes comprennent toute prime de quart prévue à l'article 30.

Si l'employé travaille moins de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures, il reçoit la prime intégrale pour la journée et revient à son horaire normal pour cette journée-là, qui est réduite du nombre équivalent des heures de travail qu'il a effectuées. Si l'employé travaille trois virgule soixante-quinze (3,75) heures ou plus, il reçoit la prime intégrale pour la journée plus son taux de rémunération journalier normal. Les heures de travail effectuées en excédent des sept heures et demie (7 ½) de travail journalier sont assujetties à l'article 25.

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

- (a) La période déterminant le calcul de la moyenne pour la durée maximale du travail conformément au Code canadien du travail est de six (6) mois.
- (b) La période déterminant le calcul de la moyenne commencera le 1<sup>er</sup> février et le 1<sup>er</sup> août de chaque année.

23.17 Les employés qui travaillent à Goose Bay, à Iqaluit, à Resolute Bay, à Yellowknife et à Whitehorse ou les employés qui, selon les modalités convenues entre les parties, font la maintenance ou l'entretien saisonniers d'emplacements isolés peuvent être astreints à une semaine de travail nordique. Une semaine de travail nordique correspond à une durée de travail maximale de cinquante-quatre (54) heures par semaine.



## ARTICLE 24

### JOURS DE REPOS

- 24.01 L'expression « jour de repos » est définie à la clause 2.01 (h).
- 24.02 L'Entreprise porte les jours de repos à l'horaire. Les jours de repos sont prévus à l'horaire en jours civils consécutifs et leur durée est de deux (2) jours ou plus.

(a) **Employés autres que d'exploitation**

- (i) Le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à zéro (0) heure le samedi.
- (ii) Le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à zéro (0) heure le dimanche.

(b) **Employés d'exploitation**

- (1) Lorsqu'un quart de travail tombe totalement dans un (1) jour et que deux (2) jours civils consécutifs ou plus sont prévus comme jours de repos pour un employé :
- (i) Le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence immédiatement après l'heure de minuit qui suit le quart d'horaire normal précédent de l'employé.
- (ii) Le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence immédiatement après l'heure de minuit qui suit le premier jour de repos de l'employé.
- (iii) Un jour de repos subséquent est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence immédiatement après l'heure de minuit qui suit le jour de repos précédent de l'employé.
- (2) Lorsqu'un quart de travail chevauche deux (2) jours :
- (i) le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures commençant quatre (4) heures après la fin du quart d'horaire précédent de l'employé;

- (ii) le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures commençant immédiatement après la fin du premier jour de repos de l'employé;
- (iii) un jour de repos subséquent est la période de vingt-quatre (24) heures commençant immédiatement après le jour de repos précédent de l'employé.

(3) L'Entreprise fait tout effort raisonnable, sous réserve des nécessités du service, pour établir des horaires qui permettent à l'employé d'avoir un samedi et un dimanche consécutifs libres, y compris les mises en disponibilité, au moins toutes les cinq (5) semaines, à moins que la majorité des employés touchés par l'horaire ne le préfèrent pas.

- 24.03 Pour qu'il y ait un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, les jours de repos portés à l'horaire de l'employé doivent se présenter en une série ininterrompue de deux (2) jours de repos civils ou plus consécutifs et accolés.
- 24.04 Le travail effectué un jour de repos est rémunéré à une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal de l'employé pour les premières sept heures et demie (7 ½) (à l'exclusion de la pause-repas) et au double (2) de son taux horaire normal pour toutes les heures qui dépassent sept heures et demie (7 ½) pour cette journée.
- 24.05 Au cours d'une série ininterrompue de jours de repos consécutifs et accolés, l'employé est rémunéré au double (2) de son taux horaire normal pour le travail effectué un jour de repos, à condition d'avoir travaillé un jour de repos de cette série de jours et d'avoir été rémunéré à cet égard à une fois et demie (1 ½) son taux horaire normal, conformément à la clause 24.04.
- 24.06 À la discrétion de l'Entreprise, les employés affectés temporairement à l'extérieur de leur zone d'affectation, autres que ceux qui suivent des cours de formation, peuvent être autorisés à travailler les jours qui, en temps normal, seraient des jours de repos normaux, lorsque c'est pratique et qu'il y a du travail. Ce travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

## ARTICLE 25

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 25.01 L'employé est rémunéré au taux de rémunération horaire normal pour tout travail exécuté au cours de son horaire de travail normal, y compris tout travail exécuté durant l'horaire de travail normal qui occupe pas plus de deux (2) heures de la dernière partie d'un jour désigné comme jour férié ou pas plus de deux (2) heures de la dernière partie d'un deuxième jour de repos et pas plus de deux (2) heures du début du jour qui suit.
- 25.02 Chaque période complète de six (6) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :
- (a) taux et demi (1 ½) pour chaque heure de travail effectuée autre que les heures indiquées à la clause 25.01;
  - (b) nonobstant la clause 25.01, taux double (2) pour chaque heure de travail effectuée en excédent de douze (12) heures au cours d'une période de travail continue ou en excédent de douze (12) heures de travail dans une journée. Lorsqu'un employé est payé au taux double (2) pour les heures de travail effectuées en excédent de douze (12) heures au cours d'une même journée et que ces heures supplémentaires se poursuivent le jour suivant, il sera payé au taux double (2) pour toute la période de travail continue. La présente section ne s'applique pas à l'article 27, Déplacement, sauf selon les dispositions précises de l'article 27;
  - (c) une pause autorisée d'une durée maximale d'une (1) heure n'est pas considérée comme brisant la continuité des heures de travail effectuées qui appellent l'application de la clause 25.02(b).
- 25.03 « Taux et demi » désigne une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération horaire normal.
- 25.04 « Taux double » désigne deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal.
- 25.05 Les employés qui effectuent des heures supplémentaires bénéficient de pause-repas et sont remboursés au titre des repas de la façon suivante :
- (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (½) et du remboursement des frais d'un repas à un tarif équivalant à l'indemnité de déjeuner prévue dans le Programme de voyages d'affaires du CMNC actuellement en vigueur. Le remboursement des dépenses d'un repas, tel que stipulé

ci-dessus, ne s'applique pas à un employé en déplacement qui a le droit de recevoir une indemnité de repas aux termes du Programme.

- (b) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste après ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (½) et du remboursement des frais d'un repas à un tarif équivalant à l'indemnité de déjeuner prévue dans le Programme de voyages d'affaires du CMNC actuellement en vigueur. Le remboursement des dépenses d'un repas, tel que stipulé ci-dessus, ne s'applique pas à un employé en déplacement qui a le droit de recevoir une indemnité de repas aux termes du Programme.
- (c) Pour chaque période de quatre (4) heures de temps supplémentaire sans interruption prolongeant la période décrite dans les clauses (a) ou (b) susmentionnées, l'employé bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (½) et du remboursement des frais d'un repas à un tarif équivalant à l'indemnité de déjeuner prévue dans le Programme de voyages d'affaires actuellement en vigueur.
- (d) Lorsque, à la demande de l'employé, une période de repas de plus d'une demi-heure (½) peut être accordée et prise avant le commencement du travail supplémentaire, une telle période n'est pas payée et les frais du repas ne lui sont pas remboursés. L'utilisation de ce choix n'autorise pas à refuser à l'employé ce qui lui revient en vertu de la clause (c) ci-dessus.

25.06 Si, avant de quitter son travail, l'employé est averti qu'il doit effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à sa période de travail, il est rémunéré pour le temps de travail effectif au taux des heures supplémentaires applicable ou il touche une rémunération minimale de quatre (4) heures au taux horaire normal, en prenant le plus élevé des deux montants.

25.07 (a) Lorsque l'employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires accolées ou non et qu'il est tenu d'utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun normal, les frais de transport auxquels il a droit sont ceux prévus dans le Programme de voyages d'affaires.

(b) Sauf lorsque l'Entreprise astreint l'employé à utiliser un de ses véhicules pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé passe pour se présenter au travail ou pour retourner chez lui n'est pas tenu pour du temps passé au travail.

25.08 (a) Lorsque les nécessités du service le permettent, les heures supplémentaires d'un employé affecté à un travail qui s'accomplit dans un endroit éloigné de son lieu d'affectation permanent peuvent s'accumuler en crédits de congé compensatoire calculés au taux approprié des heures supplémentaires au lieu d'être réglées sous forme

de rémunération d'heures supplémentaires. Ces congés seront pris à un moment acceptable par les deux parties.

- (b) À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Entreprise, lorsqu'un congé compensatoire pour les heures supplémentaires acquises en vertu de la clause 25.08(a) ne peut être pris d'ici la fin de l'année de congé annuel, un paiement en argent est fait selon le taux de rémunération de l'employé en vigueur le 31 mars.
- (c) Les heures supplémentaires effectuées dans la zone du lieu d'affectation permanent de l'employé ou effectuées à l'extérieur de cette zone sans que l'employé soit obligé d'y rester la nuit seront rémunérées en argent; cependant, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Entreprise, l'employé peut bénéficier d'un congé compensatoire calculé au taux approprié des heures supplémentaires.
- (d) Lorsque le congé compensatoire acquis conformément à la clause 25.08(c) ne peut pas être pris avant la fin de l'année de congé annuel, un paiement en argent est fait au taux de rémunération de l'employé en vigueur le 31 mars.
- (e) Nonobstant l'alinéa (d) ci-dessus, le congé compensateur payé acquis pendant la période de trois (3) mois précédant immédiatement la fin de l'année de congé annuel peut être reporté jusqu'au 30 juin, date après laquelle tout congé non utilisé est payé au taux de rémunération horaire de l'employé.

25.09 L'Entreprise fait tout effort raisonnable pour :

- (a) répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles;
- (b) donner aux employés qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires un préavis suffisant de cette obligation;
- (c) à moins d'une entente contraire conclue localement entre les représentants de la direction et ceux de la section syndicale locale, la période de répartition des heures supplémentaires sur une base équitable dont il est question à la clause (a) ci-dessus est une période de douze (12) mois déterminée par l'Entreprise.

## ARTICLE 26

### JOURS FÉRIÉS

NOTE : Aux fins de la détermination des jours de remplacement en vertu des clauses 26.05, 26.07, 26.08 et 26.09, lorsque le lundi de Pâques ou le Vendredi saint tombent en mars, ces jours sont réputés être compris dans l'année de congé annuel suivante.

26.01 Sous réserve de la clause 26.02, les jours suivants sont désignés comme jours fériés payés :

- (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 de l'Action de grâce,
- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël,
- (j) le lendemain de Noël,
- (k) un autre jour dans l'année qui s'ajoute à la liste ci-dessus et qui, de l'avis de l'Entreprise, est reconnu comme fête provinciale ou congé statutaire dans la région où l'employé travaille, ou bien dans une région où, de l'avis de l'Entreprise, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, ce jour additionnel sera le premier lundi d'août, et
- (l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02 (a) La clause 26.01 ne s'applique pas à l'employé qui est absent sans autorisation son jour de travail normal précédant ou suivant immédiatement le jour férié.

(b) Aucune rémunération n'est versée pour les jours fériés qui tombent au cours d'une période de congé non payé.

(c) Un employé qui n'est pas tenu d'exécuter un travail un jour désigné comme jour férié dans la présente Convention est rémunéré à son taux horaire normal pour ce qui aurait été ses heures journalières normales d'horaire si le jour n'avait pas été un jour férié.

26.03 Sous réserve des clauses 26.05 et 26.06, les dispositions suivantes s'appliquent aux employés autres que d'exploitation :

- (a) Lorsqu'un jour qui est désigné jour férié en vertu de la clause 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos, ou au deuxième jour qui suit son jour de repos si l'employé perd autrement le crédit d'un jour férié ;
- (b) Lorsqu'un jour qui est désigné jour férié est reporté à un autre jour en conformité avec la clause (a) ci-dessus, le travail exécuté par un employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est tenu pour du travail exécuté un jour de repos;
- (c) Le travail exécuté par un employé le jour auquel le jour férié a été reporté en vertu de la clause 26.03 (b) est tenu pour du travail exécuté un jour férié;
- (d) Lorsqu'un jour qui est un jour férié à l'égard d'un employé tombe au cours d'une période de congé payé, le jour férié ne compte pas comme jour de congé;
- (e) Lorsqu'un employé assujéti à la présente clause est tenu de travailler un jour férié, il est rémunéré, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½), à l'exclusion d'une pause-repas, et à raison de deux (2) fois son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures effectuées en excédent de ces sept heures et demie (7 ½), sous réserve de la clause 25.05 en ce qui concerne les pauses-repas.
- (f) Nonobstant la clause 26.03(e), un employé affecté à des fonctions en dehors de la région de son lieu d'affectation (à l'exclusion des cours de formation tenus en vertu de l'article 39) qui ne peut pas retourner dans sa zone d'affectation pour un jour férié sans faire engager des dépenses supplémentaires par l'Entreprise, travaille le jour férié, s'il le demande et s'il y a assez de travail à faire. Pour un tel travail, l'employé reçoit son taux de rémunération journalier normal et se fait attribuer un jour de remplacement qui doit être pris à un moment qui convient mutuellement à l'Entreprise et à lui. Les heures de travail effectuées en sus des heures de travail journalières normales sont rémunérées en conformité avec l'article 25, heures supplémentaires.

26.04 Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les employés dont les jours fériés payés sont régis par l'une des clauses suivantes – clauses 26.05, 26.07, 26.08 ou 26.09 :

- (a) L'horaire de travail normal exige que les employés travaillent les jours désignés jours fériés payés dans la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté comme le stipule la clause 26.04(b);
- (b) Lorsqu'un jour qui est autrement désigné jour férié payé, comme le prévoit la clause 26.01, coïncide avec un jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal qui suit son jour de repos ou au deuxième jour qui suit son jour de repos, si l'employé perd autrement le crédit d'un jour férié;
- (c) Lorsqu'un jour désigné jour férié est reporté à un autre jour en conformité avec la clause (b) ci-dessus, le travail exécuté par un employé le jour à partir duquel le jour férié est reporté est tenu pour du travail exécuté un jour de repos;
- (d) L'employé qui travaille un jour férié payé ou le jour auquel le jour férié est reporté, comme le prévoit la clause 26.04(b), est rémunéré à son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures de travail normales. Pour les heures de travail effectuées en excédent de ces sept heures et demie (7 ½), l'employé est rémunéré en conformité avec l'article 25, heures supplémentaires.

26.05 Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les employés d'exploitation, sauf ceux qui sont assujettis à la clause 26.06, et aux employés autres que d'exploitation en fonction à des postes isolés comportant une classification d'indemnité d'environnement de 4 ou 5.

- (a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, il est porté au crédit de chaque employé onze (11) jours en remplacement (jours de remplacement) des jours fériés;
- (b) Une déduction est faite des jours de remplacement crédités lorsque l'employé est absent sans autorisation le jour férié figurant dans la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de la clause 26.04(b);
- (c) Les jours de remplacement peuvent être accolés à des jours de repos ou de congé annuel, ou à une combinaison des deux, ou peuvent être pris comme congés isolés; ils sont imputés aux crédits de jours de remplacement sur la base d'un quart de travail pour un jour;
- (d) Les jours de remplacement d'un employé sont portés à l'horaire de travail dans l'année de congé annuel où ils ont été portés à son crédit. En portant de tels jours de remplacement à l'horaire, l'Entreprise, sous réserve des nécessités du service, fait tout effort raisonnable pour :



- (i) porter à l'horaire les jours de remplacement de l'employé aux dates demandées lorsqu'une telle demande est faite par écrit avant le 1<sup>er</sup> mai;
  - (ii) donner ensuite la priorité aux demandes faites par écrit avant le 1<sup>er</sup> octobre de porter les jours de remplacement à l'horaire aux dates demandées;
  - (iii) offrir à l'employé des dates de jour de remplacement de rechange, qu'il peut accepter ou refuser, dans le cas des demandes faites avant le 1<sup>er</sup> octobre et auxquelles l'Entreprise ne peut donner suite;
  - (iv) porter à l'horaire tout jour de remplacement restant après consultation avec l'employé, si au 1<sup>er</sup> octobre l'Entreprise n'a pas pu donner suite à la demande de l'employé ou si aucune demande n'a été faite; un tel horaire fait l'objet d'un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours; de tels jours de remplacement doivent être accolés à des jours de repos ou de congé annuel de l'employé et ne doivent pas dépasser cinq (5) jours dans un mois civil donné, sauf sur accord mutuel;
  - (v) accorder sur accord mutuel les jours de remplacement demandés dans un plus court délai, nonobstant ce qui précède.
- (e) Si l'Entreprise annule les jours de remplacement portés à l'horaire d'un employé à moins de sept (7) jours d'avis, elle verse à l'employé, pour le premier quart de travail des jours de remplacement annulés, une prime équivalente à quatre (4) heures de travail. Dans les cinq (5) jours d'un tel avis d'annulation, l'Entreprise consulte l'employé pour fixer d'autres jours de remplacement.
- (f) Lorsque les nécessités du service empêchent l'Entreprise d'accorder des jours de remplacement auxquels l'employé avait droit avant la fin de l'année de congé annuel, elle règle en argent les jours restants sous la forme d'une prime équivalente à onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux de rémunération horaire de l'employé pour chaque jour réglé. Le montant de la prime pour une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) est la moitié de ce montant.

26.06 Les clauses 26.03 et 26.05 ne s'appliquent pas aux employés en fonction à des postes isolés comportant une classification d'indemnité d'environnement de 1, 2 ou 3. De tels employés ont droit à des jours de congé en remplacement des jours fériés aux termes des clauses 26.07, 26.08, 26.09 et sous réserve de la clause 26.04.

26.07 Pour tous les employés mentionnés à la clause 26.06 qui remplissent lesdites fonctions au début de l'année de congé annuel, et lorsqu'il est prévu qu'ils les rempliront jusqu'à la fin de l'année de congé annuel ou après, la clause 26.01 ne s'applique pas et seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, il est porté au crédit de tels employés onze (11) jours de remplacement.
- (b) Une déduction est faite des jours de remplacement crédités dans tous les cas où l'employé est absent sans autorisation le jour reconnu comme jour férié à la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de la clause 26.04 (b).
- (c) De tels jours de remplacement sont portés à l'horaire de telle façon qu'ils sont accolés au congé annuel de l'employé au cours de cette même année de congé annuel.
- (d) Si pour une raison quelconque l'employé n'a pas pris ses jours de remplacement dans l'année de congé annuel au cours de laquelle ils ont été acquis, l'Entreprise règle les jours restants sous forme d'une prime équivalente à onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux de rémunération horaire de l'employé pour chaque jour réglé. Le montant de la prime pour une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) est la moitié de ce montant.

26.08 Pour tous les employés mentionnés à la clause 26.06 qui, après le début de l'année de congé annuel, sont affectés pour une période que l'on prévoit devoir s'étendre jusqu'à la fin ou au delà de l'année de congé annuel, la clause 26.01 ne s'applique pas durant cette période et seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) Il est porté au crédit de l'employé un (1) jour de remplacement pour chaque jour férié où il a travaillé pendant la période, à condition qu'il n'ait pas été absent sans autorisation le jour reconnu comme jour férié à la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de la clause 26.04 (b).
- (b) Les jours de remplacement ainsi accumulés sont pris accolés au congé annuel de l'employé dans l'année de congé annuel courante ou la suivante.

26.09 Pour tous les employés mentionnés à la clause 26.06 qui, au début de l'année de congé annuel ou après, sont affectés pour une période que l'on sait être inférieure au reste de l'année de congé annuel, la clause 26.01 ne s'applique pas et seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) À la fin de la période d'affectation, il est porté au crédit de l'employé un (1) jour de remplacement pour chaque jour férié où il a travaillé

pendant la période, à condition qu'il n'ait pas été absent sans autorisation le jour reconnu comme jour férié à la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de la clause 26.04 (b).

- (b) (i) L'employé dont l'affectation se termine avant le 2 janvier d'une année de congé annuel quelconque prend ses jours de remplacement accumulés à un moment qu'il a choisi avant la fin de l'année de congé annuel, si les nécessités du service le permettent. Les jours de remplacement non utilisés au 31 mars sont réglés par l'Entreprise sous forme d'une prime équivalente à onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux de rémunération horaire de l'employé pour chaque jour réglé. Le montant de la prime d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) est la moitié de ce montant.
- (ii) L'employé dont l'affectation se termine le 2 janvier ou après peut prendre ses jours de remplacement tel que prévu en (i) ci-dessus ou les reporter en tout ou en partie à l'année de congé annuel suivante.

26.10 Tout jour de remplacement pris en vertu des clauses 26.05, 26.07, 26.08 ou 26.09 par anticipation des jours fériés qui tombent après la date à laquelle un employé cesse de l'être ou après qu'il devient assujetti à la clause 26.03 fait l'objet d'un recouvrement de la prime versée.

26.11 Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés qui sont classés en tant qu'instructeurs des systèmes électroniques de façon permanente :

- (a) Lorsque, pendant un jour férié, l'employé est tenu par l'Entreprise de donner un cours, prévu à l'horaire conformément à la clause 39.05(b), il lui est accordé un jour de remplacement payé qu'il peut prendre à une date fixée d'un commun accord, et il est rémunéré, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, à demi-taux ( $\frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de sept heures et demie ( $7 \frac{1}{2}$ ), à l'exclusion d'une pause-repas. Il est rémunéré à taux double (2) pour toutes les heures effectuées en excédent de ces sept heures et demie ( $7 \frac{1}{2}$ ).
- (b) L'employé d'exploitation, qui a pris par anticipation le jour de congé férié accordé précédemment sous forme de jour de remplacement, n'est rémunéré qu'au taux horaire normal pour les sept premières heures et demie ( $7 \frac{1}{2}$ ) effectuées le jour férié.
- (c) Lorsque l'employé d'exploitation compte à son crédit des jours de remplacement au moment où il devient instructeur des systèmes électroniques, l'employé et l'Entreprise décident d'un commun accord,

au début de l'affectation, de la façon de disposer de ces jours de remplacement.

- (d) Si, pour une raison quelconque, l'employé n'a pas pu prendre ses jours de remplacement avant la fin de l'année de congé annuel au cours de laquelle il les a acquis, les jours restants sont réglés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé en vigueur le 31 mars. Pour une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ), il touche la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) de son taux de rémunération journalier en vigueur le 31 mars.
- (e) Nonobstant ce qui précède, lorsque le Vendredi saint et (ou) le lundi de Pâques tombent en mars, ces jours sont réputés être compris dans l'année de congé annuel suivante.

## ARTICLE 27

### DÉPLACEMENT

- 27.01 Le présent article ne s'applique pas à l'employé dans le cas d'un déplacement résultant d'une mutation ou d'une affectation qui est assujettie au Programme de réinstallation.
- 27.02 Les employés en situation de déplacement sont remboursés de toute dépense raisonnable, conformément au Programme de voyages d'affaires actuellement en vigueur.
- 27.03 Lorsqu'un employé traverse plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul se fait comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point d'origine pendant un déplacement continu et dans le fuseau horaire de chaque point d'arrêt pour la nuit après le premier jour de voyage.
- 27.04 Lors de la préparation du déplacement de l'employé, tout effort raisonnable doit être fait pour minimiser le temps pendant lequel l'employé sera absent de sa zone d'affectation. Pour les déplacements qui comprennent plus d'un jour de voyage, les heures de travail d'horaire normales de l'employé pour chaque jour de son itinéraire doivent être fixées à l'avance pour chaque jour de voyage en conformité avec la clause 27.05(b) avant son départ.
- 27.05 Lorsqu'un employé, dans l'exécution de ses fonctions, est obligé par l'Entreprise de voyager par des moyens de transport autorisés, le temps de voyage nécessaire à l'employé est tenu pour être du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

(a) **Arrêt d'une nuit prévu**

Lorsque l'itinéraire d'un employé comprend un arrêt d'une nuit entre le premier et le deuxième jour de voyage à un endroit où de bons aménagements de couchage sont disponibles aux frais de l'Entreprise, et lorsque l'employé dispose de huit (8) heures consécutives après vingt et une heures (21 h) et avant dix heures (10 h) pour utiliser de tels aménagements, il est rémunéré selon les dispositions des clauses (b), (c) et (d) ci-dessous pour toutes les heures passées à voyager et (ou) à travailler avant son arrivée au point de son arrêt pour la nuit et après son départ de ce point.

(b) **Déplacement pendant les heures de travail normales**

Sauf selon les dispositions de la clause 27.05(e), au taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures que l'employé passe à voyager pendant ses heures de travail normales (minimum – le taux

de rémunération journalier de l'employé). Lorsqu'un employé voyage pendant une période de plus d'une (1) journée, ses heures de travail normales sont réputées être de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives (à l'exclusion d'une pause-repas) entre huit heures (8 h) et dix-huit heures (18 h) pour chaque jour de voyage.

**(c) Déplacement après les heures de travail normales**

Sauf selon les dispositions des clauses 27.05 (d) à (f) inclusivement, l'employé est rémunéré à taux et demi (1 ½) de son taux de rémunération horaire normal pour :

- (i) toutes les heures non mentionnées en (b) ci-dessus, et
- (ii) les sept virgule cinq (7,5) premières heures (à l'exclusion d'une pause-repas) pendant un jour férié ou pendant le premier jour de repos lors de déplacement ou d'une combinaison de déplacement et de travail.

**(d) Déplacement pendant des jours fériés et des jours de repos**

À deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal de l'employé pour les heures de voyage ou toute combinaison de déplacement et de travail en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion d'une pause-repas) un jour férié ou le premier jour de repos et pour toutes les heures le deuxième jour de repos et le jour de repos subséquent, sauf que lorsque de bons aménagements de couchage sont fournis ou sont disponibles sans frais pour l'employé et que l'employé a huit (8) heures continues entre vingt et une heures (21 h) et dix heures (10 h) pour en profiter, ces huit (8) heures ne sont pas payées.

**(e) Déplacement et travail pendant moins de vingt-quatre (24) heures, aucun aménagement de couchage**

Si, dans une période quelconque de vingt-quatre (24) heures consécutives, un employé est obligé par l'Entreprise de voyager par des moyens de transport autorisés pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal ou en revenir, ce temps de déplacement est tenu comme du temps passé au travail. Lorsque dans un tel cas, pendant un jour de travail normal, une telle période de déplacement et de travail dépasse sept heures et demie (7 ½) consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, les heures effectuées en excédent desdites sept heures et demie (7 ½) sont rémunérées à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération horaire normal de l'employé sauf que, si la période de déplacement et de travail dépasse douze (12) heures consécutives à l'exclusion des pauses-repas, les heures qui dépassent douze (12) heures dans une telle période continue de déplacement et de

travail sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal de l'employé. Pour être admissible à deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal prévu ci-dessus, les périodes accolées de déplacement et de travail doivent commencer et finir dans une période continue de vingt-quatre (24) heures.

Dans ce qui précède, lorsque les heures en question sont effectuées un jour férié ou des jours de repos, les taux sont remplacés en conformité avec la clause 27.05(c) et (d) ci-dessus, selon le cas.

(f) **Retards imprévus et inévitables (déplacements entre les lieux de travail assignés)**

Lorsqu'un retard imprévu ou inévitable est causé à un employé qui fait un voyage d'un lieu de travail assigné à un autre et que la durée de ce retard et le moment où il est causé obligent cet employé à passer la nuit dans un logement loué, il est indemnisé pour toutes les heures de ce retard à son taux de rémunération horaire normal, sauf que si de bons aménagements de couchage sont disponibles sans frais pour l'employé et qu'il dispose de huit (8) heures continues après vingt et une heures (21 h) et avant dix heures (10 h) pour profiter de ces aménagements, ces huit (8) heures ne sont pas payées. Le paiement au taux horaire normal continue pour la durée du retard jusqu'au moment où l'employé reprend son voyage.

Dans ce qui précède, lorsque les heures en question sont effectuées un jour férié ou des jours de repos, le taux horaire normal est remplacé en conformité avec la clause 27.05(c) et (d) ci-dessus selon le cas.

(g) **Retards imprévus et inévitables (déplacements à partir des lieux de travail assignés pendant les jours de repos)**

Lorsqu'un retard imprévu ou inévitable est causé à un employé qui fait un voyage d'un lieu de travail assigné et que la durée de ce retard et le moment où il est causé obligent cet employé à prolonger son voyage d'un ou plusieurs jours au cours desquels il n'aurait pas été censé travailler, un congé supplémentaire de 7,5 heures, sera ajouté à la banque de temps compensatoire de l'employé (clause 25.08 c) pour chaque jour de repos complet passé en situation de voyage.

(h) **Lorsqu'un employé est affecté à des fonctions en un lieu situé en dehors de sa zone d'affectation et que l'affectation comprend un séjour d'une ou plusieurs nuits, le temps consacré aux déplacements en direction ou en provenance du domicile de l'employé doit être considéré comme des heures de travail effectuées. Une rémunération doit alors être accordée conformément aux dispositions de la présente convention collective.**

- 27.06 (a) Tout employé en voyage qui est affecté à un établissement militaire n'est pas tenu d'y loger ni d'y manger, sauf s'il est évident que ce serait incompatible avec le bon ordre et le bon sens de demeurer ailleurs (par exemple certains cours de formation, d'autres établissements commerciaux de logement ne sont pas convenables et disponibles, etc.).
- (b) Sous réserve de la clause 27.06(a), lorsqu'un employé est tenu d'utiliser les aménagements militaires, ceux-ci doivent être équivalents, s'ils sont disponibles, à de bons aménagements commerciaux.
- (c) **Bons aménagements commerciaux**
- (i) Il est admis qu'en certains lieux de travail isolés et éloignés, diverses conditions peuvent faire en sorte que les technologues puissent ne pas être en mesure d'accéder à de bons aménagements commerciaux. Aux fins de la présente convention collective, de « bons aménagements commerciaux » offrent, au minimum, ce qui suit : une chambre individuelle, avec quatre murs fermés (c.-à-d. pas de mur partiel ou de cloisons), un plafond, une porte qui peut être verrouillée, un matelas et un lit soulevés du plancher, de l'électricité, de l'éclairage, du chauffage, accès à une toilette avec chasse d'eau, de l'eau chaude et un bain ou une douche.
- (ii) Si, par suite de conditions qui échappent au contrôle de l'employé, aucun aménagement n'est disponible ou si les aménagements disponibles ne satisfont pas aux critères susmentionnés à l'alinéa (i), il bénéficie d'un congé compensatoire équivalant à la période durant laquelle il est forcé de rester à cet endroit, de façon non productive, au-delà de ses heures normales de travail (i.e. qu'il ne travaille pas et il ne se déplace pas).
- (iii) Tous les efforts raisonnables seront déployés pour accorder à l'employé un congé compensatoire à un moment qui convient à l'employé et à l'Entreprise, mais si, à la fin d'une année de congé annuel, l'employé a droit à un congé compensatoire dont il n'a pas encore bénéficié, ce dernier est réglé par l'Entreprise au moyen d'un paiement versé à l'employé à raison de son taux horaire normal.
- 27.07 Avec l'approbation de l'Entreprise, un employé peut être autorisé à utiliser son propre véhicule au lieu d'un moyen de transport public pour se rendre à des cours de formation à condition que cette décision n'entraîne aucun coût



supplémentaire pour l'Entreprise. L'employé aura droit à une indemnité correspondant au même temps de déplacement que s'il avait voyagé par un moyen de transport public. L'employé aura également droit au remboursement de ses dépenses, notamment les frais de repas et d'hébergement, conformément au Programme de voyages d'affaires, et les frais de kilométrage seront payés au taux prescrit par l'Entreprise.

Aucun paiement fait en vertu du présent article ne doit être supérieur aux frais qui auraient été occasionnés à NAV CANADA si l'employé ne s'était pas prévalu des dispositions du présent article.

27.08 À l'égard de chaque employé partant en congé payé d'un poste isolé, l'Entreprise approuve une autorisation d'absence payée pour la moins longue des deux périodes suivantes :

- (a) trois (3) jours; ou
- (b) le temps réel nécessaire pour se rendre de son poste à un point de départ et pour revenir de ce point de départ à son poste. Dans cet article, les expressions « postes isolés » et « point de départ » ont la même signification qu'en donne le Programme relatif aux postes isolés. En cas de retards inévitables aux terminus de transport du Nord, il peut être accordé du temps de voyage supplémentaire. Il est bien entendu par les parties que ce qui précède s'applique à l'employé qui utilise son véhicule particulier lorsqu'une telle utilisation est faisable et il est bien entendu qu'un congé maximal d'une (1) journée compense toutes les heures de voyage effectuées dans une journée.
- (c) Pour les besoins de ce qui précède, un employé sera limité à l'utilisation de ce droit jusqu'à concurrence de deux (2) occasions supplémentaires sur une période d'une année financière, en sus de ce dont il a droit, et qui est prévu à la section 2.4 du Programme du CMNC relatif aux postes isolés.

27.09 **Prime de déplacement**

Les employés en déplacement qui doivent passer cinquante (50) nuits ou moins à l'extérieur de leur zone d'affectation, au cours d'une même année de congé annuel, reçoivent une demi-heure (½) de congé compensatoire en remplacement pour chaque séjour d'une nuit. Les employés en déplacement qui doivent passer plus de cinquante (50) nuits à l'extérieur de leur zone d'affectation, au cours d'une même année de congé annuel, reçoivent une heure (1) de congé compensatoire en remplacement pour chaque séjour d'une nuit. Si le congé compensatoire en remplacement ne peut être pris d'ici la fin de l'année de congé annuel, un paiement en argent est fait selon le taux de rémunération de l'employé en vigueur le 31 mars.

27.10 **Déplacements à court préavis**

Dans le cas des déplacements à préavis de moins de quarante-huit (48) heures comportant un séjour d'une nuit ou plus, une prime équivalente à sept heures et demie (7 ½) sera accordée.

L'employé qui est admissible à cette prime n'aura pas droit à la prime décrite à l'article 34, paragraphe 34.04.

27.11 **Valise**

Les valises seront fournies aux employés appelés à voyager fréquemment pour le compte de NAV CANADA, conformément à la présente clause, à condition qu'ils répondent aux critères décrits aux présentes. La notion de « voyager fréquemment » s'entend de plus de vingt-cinq (25) nuits passées en déplacement au cours d'une année de congé donnée. Un employé a droit à une valise une fois qu'il a cumulé vingt-cinq (25) nuits en déplacement, puis chaque année subséquente au cours de laquelle il aura cumulé vingt-cinq (25) nuits en déplacement, pourvu que l'employé ait prouvé que la valise reçue précédemment n'est plus adaptée à l'usage prévu et que son gestionnaire l'appuie. Les employés qui appartiennent à cette catégorie sont autorisés à effectuer une demande de remboursement pour une valise, jusqu'à un montant maximal de cent cinquante dollars (150 \$), taxes incluses.

## ARTICLE 28

### RAPPEL AU TRAVAIL

28.01 Si,

- (a) un jour férié ou un jour de repos, ou
- (b) après avoir terminé sa période travail et après avoir quitté son lieu de travail et avant de se présenter pour sa période de travail d'horaire normale suivante, un employé est rappelé au travail et retourne au travail avant sa période de travail d'horaire normale suivante pour une période d'heures supplémentaires, il a droit au plus élevé des deux montants suivants :
  - (i) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées, ou
  - (ii) la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculées au taux horaire normal.
- (c) après avoir terminé sa période travail et avoir quitté son lieu de travail et avant de se présenter pour sa période de travail normale suivante, un employé est appelé et doit travailler sans être obligé de se rendre physiquement à son lieu de travail, il a droit au plus élevé des deux montants suivants :
  - (i) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées, ou
  - (ii) la rémunération équivalant à deux (2) heures de rémunération calculées au taux horaire normal.

Si l'employé reçoit plus d'un appel, aucune rémunération additionnelle ne sera versée en vertu de 28.01(c)(ii) au cours d'une période donnée de deux (2) heures pour un appel subséquent portant sur le même équipement ou système lorsque le problème n'a pas été réglé.

La clause 28.01(c) ne s'applique pas lorsque l'employé reçoit un appel dont le but est de lui transmettre des informations au sujet de son travail ou d'échanger des informations qui ne se rapportent pas à la restauration ou à la reconfiguration d'un système.

- 28.02 (a) Lorsque l'employé est rappelé pour effectuer des heures supplémentaires aux conditions prévues à la clause 28.01 et qu'il est tenu d'utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun normal, les frais de transport auxquels il a droit sont ceux prévus dans le Programme de voyages d'affaires.
- (b) Sauf dans les cas où l'employé est tenu par l'Entreprise d'utiliser un de ses véhicules pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour du temps de travail.
- 28.03 Nonobstant la clause 28.01, lorsqu'un employé qui est rappelé au travail se présente une (1) heure ou moins avant le début de sa période de travail prévue à l'horaire, et que la période de travail pour laquelle il est rappelé est accolée au début de sa période de travail, il n'est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires que pour la période de travail effectuée avant le début de sa période de travail prévue à l'horaire.
- 28.04 Lorsque l'employé est rappelé au travail dans les conditions énoncées aux clauses 28.01(a) ou (b) pour faire du travail supplémentaire dont la durée ne peut être établie d'avance, et qu'il effectue quatre (4) heures de travail supplémentaire ou plus, il bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) et du remboursement des frais d'un repas à un tarif équivalant à l'indemnité de déjeuner prévue dans le Programme de voyages d'affaires actuellement en vigueur. S'il continue d'effectuer du travail supplémentaire pendant quatre (4) heures ou plus, il bénéficie d'autres pauses-repas payées d'une durée maximale d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) et du remboursement des frais d'un repas à un tarif équivalant à l'indemnité de déjeuner prévue dans le Programme de voyages d'affaires actuellement en vigueur à la fin de la seconde période et chaque période subséquente de quatre (4) heures.

## ARTICLE 29

### DISPONIBILITÉ

- 29.01 Le calendrier de mise en disponibilité sera affiché avec le calendrier des quarts. Lorsqu'un employé est censé travailler ou est avisé par écrit par l'Entreprise qu'il devra être disponible pour travailler pendant ses heures hors service, cet employé a droit, pour chaque période de huit (8) heures consécutives ou chaque fraction de telle période durant laquelle il doit rester en disponibilité, à une indemnité de disponibilité équivalant à une (1) heure de rémunération au taux normal.
- 29.02 Même si un employé n'est pas obligé d'avoir un téléphone, tout employé désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être rejoint durant la période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au travail aussitôt que possible lorsqu'il est appelé et jamais au delà d'une (1) heure après avoir été appelé.
- 29.03 Aucune indemnité de disponibilité n'est versée au titre de toute période de huit (8) heures mentionnée à la clause 29.01, si l'employé ne peut se présenter au travail lorsqu'on le lui demande pendant cette période.
- 29.04 Aucun employé n'est affecté à des fonctions de disponibilité s'il n'est pas autrement tenu de travailler un jour férié ou un jour de remplacement.
- 29.05 L'Entreprise ne refusera pas sans motif raisonnable une demande de congé annuel si l'employé déjà affecté à des fonctions de disponibilité, conformément à la clause 29.01, accepte de demeurer en disponibilité durant ses heures hors service. Avec l'approbation de l'Entreprise, un employé peut échanger ses fonctions de disponibilité avec un autre employé à condition que cette décision n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'Entreprise.
- 29.06 L'Entreprise convient de donner un préavis de sept (7) jours d'une telle obligation de rester disponible, à moins qu'il soit essentiel de fournir un remplaçant vu l'incapacité de l'employé désigné d'exécuter ou de continuer d'exécuter les fonctions de disponibilité.
- 29.07 Lorsqu'un employé doit être disponible pendant son jour de repos, il est désigné à cette fin pour toute la période de vingt-quatre (24) heures.
- 29.08 L'Entreprise a le droit de mettre un employé en fonction de disponibilité dans un cas précis, lorsque le besoin est connu à l'avance.
- 29.09 Lorsque le besoin de fonctions de disponibilité sur une base continue est connu, l'Entreprise fait tout son possible pour répartir les fonctions de disponibilité sur

une base équitable parmi les employés qualifiés qui sont disponibles et les répartir sur une base hebdomadaire parmi lesdits employés qualifiés.

- 29.10 L'employé en fonction de disponibilité qui est rappelé au travail et qui s'y présente en conformité avec ce qui précède est rémunéré en conformité avec les dispositions de rappel au travail de la présente Convention.
- 29.11 L'Entreprise convient que dans les zones où des téléavertisseurs sont disponibles et utiles, ils sont fournis sans frais aux employés en fonction de disponibilité.

## ARTICLE 30

### PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE

- 30.01 (a) L'employé reçoit une prime de quart pour chaque quart du soir effectué de 16 h à 24 h. La prime est égale à 50 % du taux de rémunération horaire de l'employé pour chaque quart de travail effectué.
- (b) L'employé reçoit une prime de quart pour chaque quart de nuit effectué de 0 h à 8 h. La prime est égale à 80 % du taux de rémunération horaire de l'employé pour chaque quart de travail effectué.
- 30.02 Tout employé qui effectue quatre (4) heures de travail normal ou plus pendant le quart du soir de 16 h à 24 h ou le quart de nuit de 0 h à 8 h touche la prime de quart mentionnée à l'article 30.01 ci-dessus.
- 30.03 Tout employé qui travaille pendant un quart de jour et qui effectue deux (2) heures de travail normal ou plus pendant le quart du soir de 16 h à 24 h ou le quart de nuit de 0 h à 8 h touche trente pour cent (30 %) de la prime de quart mentionnée à l'article 30.01 ci-dessus.
- 30.04 Lorsqu'une exploitation comporte des cycles de quarts comprenant des quarts prévus à l'horaire le samedi et le dimanche et qu'il est évident que ces quarts de fin de semaine seront permanents et non saisonniers, l'employé affecté à cette exploitation touche, pour toutes les heures normales travaillées le samedi et (ou) le dimanche à son taux de rémunération horaire normal, en plus de la prime de quart prévue ci-dessus, une prime de fin de semaine égale à 50 % du taux de rémunération horaire de l'employé pour chaque quart de travail effectué.

## **ARTICLE 31**

### **PRIME DE VOL**

- 31.01 L'employé tenu d'exécuter des fonctions en vol, comme l'étalonnage en vol ou des relevés au magnétomètre, touche une prime mensuelle à raison de deux fois et demie le taux de rémunération horaire de l'employé, à condition qu'il consacre quinze (15) heures complètes à l'exécution de ces fonctions pendant chaque trimestre. L'Entreprise fait tout effort raisonnable pour répartir équitablement ces fonctions entre les employés qualifiés disponibles.



## ARTICLE 32

### CONDITIONS DE TRAVAIL

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

## **ARTICLE 33**

### **LIEU DE TRAVAIL ASSIGNÉ**

- 33.01 Tout employé se verra assigner un lieu de travail permanent qui constituera l'endroit où il se présente au travail, commence et finit sa journée de travail, à moins qu'il n'en convienne autrement.
- 33.02 Lorsque le lieu de travail permanent d'un employé est changé à l'intérieur de sa zone d'affectation, l'Entreprise donne un préavis par écrit d'au moins un (1) mois du changement à venir.
- 33.03 Lorsque le lieu de travail permanent d'un employé est changé à l'extérieur de sa zone d'affectation, l'Entreprise donne un préavis par écrit d'au moins trois (3) mois du changement à venir.

## ARTICLE 34

### AFFECTATION TEMPORAIRE

- 34.01 Lorsqu'un employé est affecté à des fonctions en un lieu situé en dehors de sa zone d'affectation, il est considéré comme étant en affectation temporaire jusqu'à ce qu'il retourne dans sa zone d'affectation ou jusqu'à ce qu'il soit affecté en permanence dans une autre zone d'affectation. Un employé en position d'affectation temporaire a droit au remboursement de toute dépense raisonnable en conformité avec la clause 27.02.
- 34.02 Lorsque le lieu de travail d'un employé en position d'affectation temporaire est aussi celui d'autres employés, ce dernier peut devenir son lieu de travail où il doit se présenter et où il commence et termine sa journée de travail.
- 34.03 L'Entreprise convient que les affectations temporaires à des postes isolés aux fins de travaux d'ingénierie soient réparties de façon équitable, dans la mesure du possible, parmi les technologues de l'Ingénierie disponibles qualifiés dans la région en question.
- 34.04 Mis à part ceux qui suivent des cours de formation, les employés affectés à l'extérieur de leur zone d'affectation pour une durée de sept (7) jours ou plus doivent en recevoir un préavis de sept (7) jours. Si le préavis est de moins de sept (7) jours, l'employé touche une prime équivalente à quatre (4) heures de travail pour le premier jour de l'affectation pour laquelle il n'a pas reçu sept (7) jours de préavis.
- L'employé qui est admissible à la prime mentionnée à l'article 27, paragraphe 27.10, n'aura pas droit à la prime décrite précédemment.
- 34.05 Dans le but de permettre aux employés de passer le plus de temps possible dans leur zone d'affectation et, en même temps, de permettre à NAV CANADA de réduire ses coûts, à la discrétion de l'Entreprise, les employés affectés temporairement à l'extérieur de leur zone d'affectation, mis à part ceux qui suivent des cours de formation, peuvent être autorisés à travailler lorsque cela est possible et qu'il y a du travail. Ce travail sera rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires.

## ARTICLE 35

### INTERDICTION DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT

- 35.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa confession religieuse, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état civil, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son incapacité physique ou mentale, de son état de personne graciée ou de son appartenance à un syndicat.
- 35.02 Les griefs découlant de la clause 35.01 doivent d'abord être réglés par le mode de règlement extrajudiciaire des conflits (MREC) convenu par les parties. Lorsque les parties se seront entendues à cet égard, le grief sera mis en suspens jusqu'à ce que les résultats du MREC soient connus. En outre, les employés ne pourront faire appel à toute autre voie de recours, exception faite des procédures législatives applicables, tant que les résultats du MREC ne seront pas connus. Le MREC ne doit faire l'objet d'aucun retard déraisonnable.
- 35.03 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.

## ARTICLE 36

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

36.01 Les plaintes ou les griefs d'employés seront traités conformément à la procédure énoncée dans le présent article, dont le but est d'assurer un règlement prompt et équitable des griefs.

36.02 **Définitions**

(a) **Grief**

Un grief est défini comme tout différend entre NAV CANADA (« Entreprise ») et la section locale 2228 de la FIOE (« Syndicat », 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 de principe et un grief de l'Entreprise.

(b) **Jours**

Les jours sont des jours civils; toutefois, lorsqu'une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle est reportée au prochain jour ouvrable normal.

36.03 **Divulgence de l'information**

Afin de résoudre les différends rapidement et efficacement, les représentants de chaque partie devraient partager toute information pertinente concernant l'objet du grief. La présente disposition ne limite pas le droit qu'a une partie de présenter des éléments de preuve supplémentaires à l'arbitrage.

36.04 **Résolution des différends**

**Étape de la plainte**

(a) Avant de présenter un grief par l'intermédiaire de son représentant autorisé du Syndicat, l'employé doit rencontrer le représentant autorisé de la direction afin de discuter et de tenter de régler la plainte.

(b) L'employé peut se faire accompagner d'un représentant autorisé du Syndicat pour cette rencontre.

### **Premier palier**

- (a) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre mutuellement pour régler la question à l'étape de la plainte, le représentant autorisé du Syndicat, pour le compte du ou des employés touchés, peut présenter un grief par écrit au représentant autorisé de la direction de l'employé.
- (b) Le grief écrit doit être présenté :
  - (i) dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief; ou
  - (ii) dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle le ou les employés ont été avisés ou informés; ou
  - (iii) dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle le ou les employés auraient dû raisonnablement être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief.

Le grief écrit doit prendre la forme approuvée par les parties. Toutefois, le grief ne doit pas être réputé non valable du seul fait qu'il n'est pas rédigé sur le formulaire fourni par l'Entreprise.

- (c) La personne dûment autorisée par l'Entreprise doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé du Syndicat et remettre une réponse écrite concernant le grief au représentant autorisé du Syndicat avec copie à l'employé ou aux employés touchés 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 du Syndicat, pour le compte du ou des employés touchés, peut dans un délai de quinze (15) jours suivant la réception de la réponse rendue au premier palier ou à l'expiration du délai de réponse du premier palier soumettre le grief par écrit au directeur des relations de travail ou à la personne dûment autorisée.
- (b) Le directeur des relations de travail ou la personne dûment autorisée doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé du Syndicat et remettre à ce dernier une réponse écrite concernant le grief avec copie à l'employé ou aux employés touchés au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief présenté au deuxième palier.

### 36.05 **Procédure abrégée**

Tout grief de principe, grief de l'Entreprise ou grief de congédiement doit être présenté directement au deuxième palier dans le plus court des délais suivants :

- (i) dans un délai de vingt (20) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief; ou
- (ii) dans un délai de vingt (20) jours suivant la date à laquelle le ou les employés, le Syndicat et l'Entreprise ont été avisés ou informés; ou
- (iii) dans un délai de vingt (20) jours suivant la date à laquelle l'employé ou les employés, le Syndicat ou l'Entreprise auraient dû raisonnablement être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief.

### 36.06 **Renvoi à l'arbitrage**

Si les parties ne parviennent pas à un règlement au deuxième palier, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer son grief à l'arbitrage dans un délai de trente (30) jours suivant la réception de la réponse rendue au deuxième palier ou l'expiration du délai de réponse prévu au deuxième palier, en avisant par courrier recommandé le directeur des relations de travail ou autre personne dûment autorisée ou le représentant autorisé du Syndicat de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage.

### 36.07 **Prolongation des délais**

Les délais prescrits dans la présente procédure sont de rigueur à moins que les parties consentent mutuellement à les prolonger. Un tel consentement ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

Il n'est pas dans les intentions de l'Entreprise de renvoyer un grief quelconque pour dépassement de délai lorsque la non-présentation du grief dans les limites de temps stipulées ci-dessus est due à des circonstances indépendantes de la volonté de l'auteur du grief et que la prolongation des délais ne porte pas indûment préjudice à l'Entreprise.

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

- (a) Le Syndicat reconnaît que chaque employé et représentant autorisé du Syndicat est embauché pour accomplir du travail pour l'Entreprise et qu'en conséquence, un employé ou un représentant autorisé du Syndicat 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. Tout en reconnaissant que les nécessités du

service relatives à la sécurité ont préséance, une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

- (b) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, dans la zone d'affectation de l'employé ou à son lieu de travail assigné, et que la permission de s'absenter 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 sa zone d'affectation ou de son lieu de travail assigné, l'employé n'aura pas le droit d'être payé.
- (c) 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 de s'absenter a été accordée au représentant autorisé du Syndicat, celui-ci ne subit pas de perte de rémunération normale si la discussion ou la rencontre relève de son secteur de compétence. Si la discussion ou la rencontre ne relève pas de son secteur de compétence, le représentant autorisé du Syndicat n'aura pas le droit d'être payé.
- (d) Les employés et le représentant autorisé du Syndicat 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.

### **36.09 Noms des représentants autorisés**

Le Syndicat doit aviser par écrit l'Entreprise du nom et du secteur de compétence des personnes autorisées à le représenter pour la présentation de griefs à chacun des paliers, et il doit aviser l'Entreprise promptement et par écrit des changements s'y rapportant. L'Entreprise doit aviser par écrit le Syndicat du poste/titre et des secteurs de compétence des personnes autorisées à la représenter relativement à la réception des griefs et aux réponses aux griefs à chacun des paliers, et elle doit aviser promptement et par écrit le Syndicat des changements s'y rapportant.

## **Procédure d'arbitrage**

### **36.10 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.



### 36.11 **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 son mandataire respectif siégeant au conseil d'arbitrage.

### 36.12 **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 par consentement mutuel des parties (voir l'appendice C). 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.

### 36.13 **Arbitrage accéléré**

- (a) Au lieu de la procédure d'arbitrage officielle décrite dans les paragraphes ci-dessus, un grief peut, moyennant le consentement mutuel des parties, être soumis à un arbitre unique dont les parties auront préalablement convenu et dont la nomination doit être réévaluée chaque année. 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 sera finale, liera les deux parties et sera rendue sans préjudice ni valeur de précédent sur des cas semblables ou identiques. L'arbitre n'aura pas la compétence de changer la Convention collective ni de transformer ou modifier l'une 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 planifier 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.

36.14 **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.

36.15 **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 sein du conseil d'arbitrage. Dans les dix (10) jours qui suivent, l'autre partie doit transmettre par courrier recommandé le nom et l'adresse de son représentant au sein du conseil d'arbitrage. Le choix d'un président doit être fait conformément à la liste d'arbitres (voir l'appendice C).

36.16 **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 leur preuve et de faire des observations afin de décider de la question en litige.

36.17 **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; l'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'aura cependant en aucun cas le pouvoir de modifier la Convention collective ou l'une quelconque de ses dispositions.
- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de modifier toute pénalité imposée par l'Entreprise et de prendre à cet égard toute mesure juste et équitable compte tenu des circonstances.

36.18 **Questions pouvant être soumises à l'arbitrage**

- (a) Il est entendu qu'aucune question ne peut être soumise à l'arbitrage avant d'avoir dûment suivi la procédure de règlement des griefs. 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.

36.19 **Lieu de l'audience d'arbitrage**

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

## ARTICLE 37

### CONSULTATION MIXTE

- 37.01 L'Entreprise et le Syndicat reconnaissent que la consultation et la communication sur les questions d'intérêt commun qui sont en dehors de la Convention collective doivent favoriser des relations constructives et harmonieuses entre l'Entreprise et le Syndicat.
- 37.02 L'Entreprise reconnaît les comités suivants du Syndicat pour la consultation avec la direction en vue de résoudre les problèmes qui ressortent du processus de la consultation mixte.
- (a) Un comité national du Syndicat se composant d'au plus cinq (5) représentants d'employés du Syndicat.
  - (b) Les comités régionaux du Syndicat se composant d'au plus trois (3) représentants d'employés.
  - (c) Par accord entre les parties, et lorsque les circonstances le justifient, des comités de section locale du Syndicat se composant d'au plus trois (3) représentants d'employés peuvent être établis pour la consultation avec la direction locale.
- 37.03 Il est entendu qu'un sujet de discussion proposé ne peut relever des pouvoirs ou de la compétence tant de la direction que des représentants syndicaux. Dans ces circonstances, la consultation peut se faire afin de fournir des informations, de discuter de l'application de la politique ou de faire connaître les problèmes en vue de favoriser la compréhension, mais il est entendu de façon expresse qu'aucun engagement ne peut être pris par l'une ou l'autre des parties sur un sujet qui est en dehors de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun des engagements pris ne pourra être interprété de façon à changer ou à modifier les conditions de la présente Convention ou à ajouter à ces conditions.
- 37.04 La fréquence des réunions avec les comités régionaux et locaux est fixée par accord mutuel.
- 37.05 Toutes les réunions se tiendront dans les locaux de l'Entreprise à un moment déterminé par accord mutuel et pour une durée fixée de la même façon.
- 37.06 Les employés à temps plein qui sont membres permanents des comités locaux sont protégés contre toute perte de salaire normal occasionnée par leur participation à ces réunions avec la direction et, le cas échéant, bénéficient d'un temps de voyage raisonnable.

- 37.07 Un représentant désigné par le comité syndical et la direction se communiqueront l'ordre du jour écrit d'une réunion aussitôt que possible avant la date de la tenue de la réunion mais normalement au moins trente (30) jours civils à l'avance.
- 37.08 Sous réserve des dispositions de la clause 37.01, tous les sujets sans exception peuvent être abordés en consultation mixte.

## **ARTICLE 38**

### **VÉHICULE APPARTENANT À L'EMPLOYÉ**

- 38.01 À moins qu'il n'existe un accord préalable par écrit entre l'employé et l'Entreprise, cette dernière ne peut obliger aucun de ses employés à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son service.

## ARTICLE 39

### FORMATION

- 39.01 Reconnaissant que « l'état des connaissances » dans le domaine de l'électronique évolue, l'Entreprise continue de fournir les manuels de formation appropriés et, lorsque les nécessités du service le permettent, d'instaurer et de faciliter les séances de formation et d'étude pertinentes, destinées à améliorer les qualifications d'un employé.

#### Formation hors lieux

##### 39.02 Jours de congé

L'Entreprise s'efforce de prévoir, lorsque c'est faisable, au moins deux (2) jours de congé auxquels l'employé aurait normalement droit juste avant et juste après les cours de formation et l'employé ne perd jamais, en raison de cette formation, le crédit des jours de congé auxquels il aurait normalement droit.

##### 39.03 Frais

- (a) Les frais engagés par l'employé pour le logement, les repas et les dépenses diverses pour assister aux cours de formation lui sont remboursés en conformité avec le Programme de voyages d'affaires du CMNC.
- (b) Dans un délai d'une (1) semaine après avoir été notifié de son affectation à un cours de formation hors lieux, l'employé informe son surveillant des dépenses personnelles et inhabituelles qu'il envisage par suite de sa fréquentation du cours. Le surveillant décide alors s'il doit ou non donner suite à l'affectation. Si la décision est positive et que, par la suite, la participation de l'employé à ce cours est annulée ou retardée, les frais subis par l'employé sont remboursés par l'Entreprise. L'employé fait tout effort raisonnable pour mitiger toute dépense engagée et fournit la preuve de telle tentative à l'Entreprise.

#### Indemnités de repas au CENTRE NAV

- (c) (i) Sous réserve des dispositions de la clause 39.03 (c)(ii), NAV CANADA consent à verser des indemnités de repas aux taux applicables précisés dans le Programme de voyages d'affaires de NAV CANADA à la place des repas payés au centre de formation des technologues de l'électronique pour les repas pris pendant les jours de repos ou les jours fériés à l'occasion de la formation.

- (ii) Pour avoir droit aux indemnités de repas de fin de semaine, l'employé doit obtenir au préalable une autorisation et en aviser la réception du CENTRE NAV (CFCNC) au plus tard à 17 h le jeudi de chaque semaine.
  - (a) L'indemnité de repas de fin de semaine comprend tous les repas de celui du vendredi soir (dîner) jusqu'au repas du midi (déjeuner), le dimanche;
  - (b) L'indemnité de repas pour les jours fériés comprend tous les repas de celui du soir (dîner), le jour précédant immédiatement le jour férié, jusqu'à celui du midi (déjeuner), le jour férié, inclusivement;
  - (c) Lorsque la formation a lieu pendant les jours de repos ou les jours fériés, ces jours sont considérés comme jours de formation ordinaires aux fins des indemnités de repas et, à ce titre, les employés n'ont pas droit aux indemnités de repas pour ces journées;
  - (d) Les employés ne peuvent réclamer à la fois des frais de transport et des indemnités de repas s'ils retournent au foyer la fin de semaine. Ils doivent alors suivre les dispositions sur le congé de fin de semaine au foyer du Programme de voyages d'affaires. Compte tenu du nombre de chambres disponibles, les employés qui retournent au foyer pour la fin de semaine doivent aviser la réception pour que leur départ soit considéré comme « temporaire »;
  - (e) Les employés qui choisissent de prendre leurs repas ailleurs qu'au CENTRE NAV sont considérés comme des « résidents » et ont un accès normal aux aménagements. Tous les frais supplémentaires engagés par les employés qui décident de « résider » ailleurs qu'au CENTRE NAV sont à la charge des employés;
  - (f) Les frais engagés par les employés pour se rendre au restaurant, à l'hôtel, etc. au cours de la fin de semaine ou des jours fériés sont à la charge des employés.



#### 39.04 **Préavis**

Tout employé tenu d'assister à un cours de formation reçoit, lorsque la chose est faisable, un préavis de deux (2) mois quant à la nature du cours et à l'endroit où il sera donné. Un employé ne sera pas tenu d'assister à un cours à l'extérieur de sa zone d'affectation et qui nécessite une absence de son domicile pour une période excédant quatorze (14) jours civils consécutifs sans recevoir un avis d'au moins un (1) mois. À défaut de pouvoir fournir un préavis d'un (1) mois, l'Entreprise peut offrir la possibilité à l'employé de participer au cours sur une base volontaire.

39.05 (a) Aucun employé n'est tenu d'assister à un cours ou à une série de cours d'une durée de plus de douze (12) semaines consécutives.

(b) (i) Les cours qui sont destinés avant tout aux employés et qui sont donnés par des membres du Groupe de l'électronique ne font pas relâche des jours autrement reconnus comme jours fériés lorsque de tels jours tombent pendant l'horaire du cours.

(ii) Chaque fois que l'Entreprise peut arranger des cours, qui ne sont pas donnés par des membres du Groupe de l'électronique, pour qu'ils aient lieu des jours autrement reconnus comme jours fériés payés, il le fait et informe à l'avance de la situation les employés qui doivent les suivre.

(iii) Les employés qui assistent à ces cours un jour férié payé touchent l'équivalent du taux de rémunération journalier normal et un jour de remplacement est porté à leur crédit, s'il y a lieu, en vertu des clauses 26.05 ou 26.09(a) et (b).

(iv) Lorsque l'Entreprise ne peut pas arranger un cours, auquel assistent des employés en dehors de leur zone d'affectation, pour qu'il se donne des jours autrement reconnus comme jours fériés payés, les employés sont avertis de la situation à l'avance et le jour en question est reconnu comme jour férié en conformité avec la clause 26.03 et doit être déduit des crédits de jours de remplacement selon les clauses 26.05, 26.07, 26.08, 26.09 ou 26.11(b).

39.06 Si NAV CANADA décide qu'un poste unilingue devient un poste bilingue de son propre chef ou pour satisfaire aux exigences de la loi, l'employé occupant ce poste qui ne possède pas une connaissance de cette deuxième langue ou l'employé qui ne possède pas une connaissance approfondie de cette deuxième langue exigée pour le poste par NAV CANADA ou par la loi aura le droit de recevoir une formation en langue seconde pour une période n'excédant pas un an aux frais de l'Entreprise et pendant les heures de travail. Si l'employé n'acquiert pas une compétence suffisante dans la langue seconde, il aura le droit

d'être réaffecté à un poste de même niveau dans la région et de toucher une indemnité de réinstallation. Si aucun poste de même niveau dans la région n'est disponible, l'employé pourra décider d'accepter une affectation dans une autre région avec indemnité de réinstallation ou de se prévaloir du Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA. L'employé sera considéré excédentaire aux fins des dispositions relatives au placement prioritaire de la clause 50.02. Si l'employé n'est pas réaffecté ou n'accepte pas de se prévaloir du Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA, il pourrait être mis à pied.

- 39.07 Lorsque les cours de formation sont donnés dans des endroits où le français est la langue de travail des employés, de tels cours sont donnés en français, sauf lorsque par suite de la nature du contenu des cours, les employés qui les suivent demandent qu'ils soient donnés en anglais.
- 39.08 Lorsque les cours de formation donnés aux termes du présent article comprennent un enseignement en classe ou un enseignement connexe de sept (7) heures ou moins par jour, à l'exclusion d'une pause-repas, aucune demande d'indemnité d'heures supplémentaires présentée par les participants n'est reconnue ni versée, sauf s'ils doivent voyager juste avant ou juste après le cours de leur résidence à leur logement pendant le cours et vice-versa.
- 39.09 L'employé qui, devant suivre un cours de formation en dehors de sa zone d'affectation, est obligé de s'absenter de son lieu de travail assigné pour une période de plus de quatorze (14) jours civils consécutifs, n'est pas tenu de se présenter au travail le ou les jours où il doit voyager pour se rendre au cours de formation. Sauf à l'égard des déplacements effectués un jour de repos ou un jour férié payé, l'employé touche sa rémunération normale pour le ou les jours en question, mais aucun paiement supplémentaire ne lui est versé pour le temps passé à voyager à moins que ce temps ne dépasse huit (8) heures par jour. Ces heures en sus sont rémunérées à taux et demi (1 ½).
- 39.10 À son retour d'un cours de formation qu'il a suivi en dehors de sa zone d'affectation et qui l'a obligé à s'absenter de son lieu de travail assigné pour une période de plus de quatorze (14) jours civils consécutifs, l'employé peut voyager le jour où son cours se termine; toutefois, lorsqu'on lui accorde un ou des jours de congé payé au lendemain de la fin du cours pour lui permettre de voyager, il ne reçoit aucun paiement supplémentaire pour le temps passé à voyager, à moins que ce temps ne dépasse huit (8) heures par jour. Ces heures en sus sont rémunérées à taux et demi (1 ½).
- 39.11 Les clauses 39.09 et 39.10 ne s'appliquent pas à l'employé qui habite chez lui lorsqu'il suit les cours de formation imposés.

39.12 Le fait d'assister à des séminaires, des symposiums portant sur la formation ou le perfectionnement, etc., qui ne constituent pas une formation précise du genre de celle qui est centrée sur le matériel et qui se donne en classe, offre à un employé l'occasion de se perfectionner au-delà de ce que l'Entreprise exige de lui pour que se poursuive normalement l'exploitation du service.

Un grand nombre de ces possibilités de perfectionnement ne cadrent pas facilement avec les dispositions touchant la durée normale du travail et les heures supplémentaires que prévoient généralement les Conventions collectives.

Les parties conviennent donc que lorsque de telles séances de formation sont organisées et qu'un employé a l'occasion d'y participer, ce dernier doit être informé à l'avance du temps du temps personnel qu'il aura probablement à y consacrer.

Si l'employé est autorisé à y participer, il a droit au remboursement des frais raisonnables de voyage qu'il a réellement engagés, et il ne doit subir aucune perte de salaire régulier.

- 39.13
- (a) Les instructeurs en matière de systèmes électroniques ne seront pas tenus de donner de l'enseignement formel (être en contact direct avec les étudiants dans une classe virtuelle ou dans un laboratoire) pour une moyenne d'heures excédant vingt (20) par semaine sur une période d'une année financière. Ces heures font partie des heures normales prévues à la clause 23.04.
  - (b)
    - (i) Les nouveaux instructeurs en matière de systèmes électroniques pourront se familiariser avec les structures de l'organisation, les objectifs, l'administration ainsi que les procédures et les documents pertinents.
    - (ii) Les instructeurs en matière de systèmes électroniques au CENTRE NAV pourront visiter les aménagements éloignés afin de prendre ou de reprendre connaissance du milieu opérationnel et des méthodes, pratiques et procédures de maintenance sur place en vigueur. Sous réserve des nécessités du service, NAV CANADA allouera aux instructeurs cinq (5) jours par année pour visiter les aménagements éloignés. NAV CANADA autorisera jusqu'à concurrence du tiers de ses instructeurs à effectuer de telles visites au cours d'une année donnée. Des efforts seront faits pour augmenter le nombre d'instructeurs qui pourront profiter de ces visites en faisant coïncider celles-ci avec l'élaboration et la prestation de nouveaux cours dans les régions. Nonobstant ce qui précède, aucun instructeur ne se verra refuser la possibilité de visiter des aménagements éloignés du Centre pendant cinq (5) jours au total au cours de toute période de trois

(3) ans.

## ARTICLE 40

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 40.01 Les deux parties reconnaissent les avantages qui résultent en général de changements technologiques. Par conséquent, les deux parties encouragent et favorisent les changements et les améliorations technologiques dans le domaine de l'électronique.
- 40.02 Vu ce qui précède et reconnaissant l'étendue des délais nécessaires à la sélection, à l'installation et à la mise en service d'un équipement électronique complexe, l'Entreprise consent à donner au Syndicat un préavis aussi long que possible mais non inférieur à six (6) mois au sujet de tout changement technologique important de l'équipement électronique qui donnerait lieu à des modifications de statuts d'emploi ou de conditions de travail des employés prévus dans la présente Convention. D'autre part, l'Entreprise consent à consulter le Syndicat en vue de résoudre les problèmes qui peuvent se poser par suite de la mise en place de tels changements technologiques.

## ARTICLE 41

### SÉCURITÉ

- 41.01 L'Entreprise se doit d'instituer et de maintenir les mesures qui s'imposent pour offrir un milieu de travail sain et sécuritaire aux employés.
- 41.02 Un comité national composé d'au moins trois (3) représentants patronaux et de trois (3) représentants syndicaux sera établi et agira à titre de comité d'orientation (*Code canadien du travail*, article 134.1) au nom des employés couverts par la présente Convention collective.
- 41.03 Le mandat de ce comité national sera élaboré par les parties et précisera la méthode de règlement des conflits applicable.
- 41.04 Deux coprésidents seront choisis parmi les membres du comité, dont un membre du Syndicat et un gestionnaire de l'Entreprise.
- 41.05 Le comité tiendra des réunions ordinaires au moins quatre (4) fois par année.
- 41.06 Le Syndicat accepte de faire tout effort possible pour encourager ses adhérents à observer les règles de sécurité et à utiliser tous les moyens de protection et de sécurité appropriés.
- 41.07 Dans l'intérêt de la sécurité, l'Entreprise continue de donner toute la formation qu'elle estime nécessaire aux employés qui sont tenus de faire fonctionner un nouvel appareil ou de travailler dans de nouveaux aménagements, soit par une formation au poste de travail, soit par une formation donnée dans les classes des écoles de formation de l'Entreprise ou par une formation pratique donnée dans l'usine de fabrication. L'Entreprise continue également de donner une formation sur les usages de sécurité aux employés pendant qu'ils fréquentent les cours techniques des écoles de l'Entreprise.
- 41.08 L'Entreprise fournit des aménagements et des services de premiers soins ainsi que des cours de secourisme conformément aux dispositions prévues à la partie II du Code canadien du travail.
- 41.09 Lorsque l'Entreprise enquête sur les circonstances d'un accident ayant entraîné la mort d'un membre de la présente unité de négociation, un représentant du Syndicat sera invité à assister à l'enquête.

## ARTICLE 42

### RESPONSABILITÉ AFFÉRENTE À UN VÉHICULE

- 42.01 L'Entreprise renoncera à faire valoir son droit de demander le remboursement, à l'égard de tout employé membre de l'unité de négociation, du montant des dommages-intérêts payés à un tiers au titre du préjudice corporel, du décès ou du préjudice matériel qu'a causé un accident mettant en cause un véhicule à moteur appartenant à l'Entreprise ou loué à court ou à long terme par l'Entreprise ou pour le compte de celle-ci et qui était conduit par l'employé dans l'exercice normal de ses fonctions.
- 42.02 L'Entreprise dégagera tout employé membre de l'unité de négociation de toute obligation qu'un tribunal compétent imposera à ce dernier de payer des dommages-intérêts au titre du préjudice corporel, du décès ou du préjudice matériel que subit un tiers et qui est causé par un accident survenant au moment où ledit employé conduit un véhicule à moteur, appartenant à l'Entreprise ou loué à court ou à long terme par l'Entreprise ou pour le compte de celle-ci, dans l'exercice normal de ses fonctions.
- 42.03 L'Entreprise agira en tant que fondé de pouvoir irrévocable pouvant se présenter et plaider devant tout tribunal compétent qui a à juger d'une action en dommages-intérêts intentée contre l'employé au titre de dommages allégués résultant d'un tel accident.
- 42.04 L'Entreprise mènera toutes les négociations portant sur ces dommages-intérêts et conclura tout règlement relatif au paiement de ceux-ci.
- 42.05 Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas lorsque l'accident s'est produit pendant que l'employé conduisait un véhicule, appartenant à l'Entreprise ou loué à court ou à long terme par cette dernière, si :
- (a) l'employé sait que son permis de conduire a été suspendu ou invalidé;  
ou
  - (b) l'employé est condamné pour toute infraction criminelle par un tribunal compétent relativement à l'accident en cause.

## ARTICLE 43

### AFFECTATIONS EN POSTE

#### 43.01 **Affectations en poste**

Lorsque cela est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation doit être donné à l'employé. Ce préavis, normalement, ne doit pas être inférieur à trois (3) mois. Tout effort raisonnable est fait pour procéder à une telle affectation en poste ou mutation d'un employé pendant les vacances scolaires de ses enfants.

#### 43.02 **Postes isolés**

Si les nécessités du service le permettent, les lignes directrices suivantes seront appliquées lorsque des employés seront affectés à Resolute Bay et à Iqaluit.

##### (a) **Employé célibataire**

Durée maximale de l'affectation en poste : une (1) année, et il doit y avoir un intervalle d'au moins deux (2) années entre la fin d'une telle période d'affectation et le commencement d'une nouvelle affectation à un poste de même catégorie.

##### (b) **Employé marié**

###### (i) **Accompagné de sa famille**

Durée maximale de l'affectation en poste : deux (2) années, et il doit y avoir un intervalle d'au moins trois (3) années entre la fin d'une telle période d'affectation et le commencement d'une nouvelle affectation à un poste de même catégorie.

###### (ii) **Non accompagné de sa famille**

Durée maximale de l'affectation en poste : six (6) mois, et il doit y avoir un intervalle d'au moins deux (2) années entre la fin d'une telle période d'affectation et le commencement d'une nouvelle affectation à un poste de même catégorie.

##### (c) **Limitations et prolongations de la période d'affectation à des postes isolés**

Les employés peuvent demander par écrit de prolonger leur période d'affectation à des postes isolés, étant entendu que la politique de



l'Entreprise, normalement, est de ne pas affecter ces employés à de tels postes pendant plus de quatre (4) années consécutives.

Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un poste isolé pour des périodes de plus de deux (2) mois, ces périodes sont portées au crédit de l'employé et sont comptées dans le calcul des durées maximales susmentionnées.

Un employé peut être tenu d'accepter une affectation (période d'affectation) à un poste isolé n'importe où au Canada durant ses sept (7) premières années de service comme technologue de l'électronique à NAV CANADA. Le Syndicat s'engage et est prêt à rencontrer NAV CANADA si cette période de sept (7) ans entraîne des problèmes de dotation. À l'avenir, il se peut que cette période soit allongée.

Le Syndicat ne s'objectera pas à une modification si NAV CANADA lui fournit la preuve de tels problèmes.

Le Syndicat est tenu, aux termes du présent article, d'approuver une modification de la durée de temps et du nombre d'affectations en poste après étude desdits problèmes, et après que l'Entreprise aura démontré, avec preuves à l'appui desdits problèmes, qu'une telle modification est nécessaire.

## ARTICLE 44

### PERFECTIONNEMENT

44.01 NAV CANADA et la section locale de la FIOE conviennent de la nécessité d'élaborer conjointement un programme de formation structuré visant à faire progresser les technologues de l'électronique. Les programmes de perfectionnement des technologues de l'électronique de NAV CANADA (NET) serviront à la mise à niveau des compétences des employés. Ces programmes seront utilisés pour le perfectionnement des technologues de maintenance, d'installation technique, des coordonnateurs, Opérations techniques et des technologues de l'inspection en vol.

L'avancement à l'intérieur des programmes de perfectionnement sera conditionné à la prise en compte préalable des trois critères suivants :

1. avoir terminé avec succès la formation et avoir acquis l'expérience exigées;
2. avoir été au niveau actuel pendant un temps minimum;
3. avoir obtenu une évaluation de rendement satisfaisante.

La liste suivante contient des exemples de programmes de perfectionnement des NET acceptables pour faire progresser les technologues à leur niveau de travail.

1. Programme de certification des Opérations techniques (TOCP)
2. Programme des compétences des technologues en électronique de l'Ingénierie (ENGETCOMP)
3. Programme des qualifications techniques des coordonnateurs des Opérations techniques (COMPTOC)
4. Programme de qualifications techniques pour les technologues de l'inspection en vol (COMPFIT)

Les technologues de l'électronique passeront les tests requis afin que l'atteinte des objectifs de formation et des niveaux de compétence requis soit confirmée. Aucun relevé de notes ne sera émis, mais NAV CANADA conservera les résultats aux fins de la gestion de la formation.

En vertu des exigences réglementaires du *Règlement de l'aviation canadien*, la responsabilité ultime et l'obligation de rendre compte, pour ce qui est de la satisfaction aux normes de compétence, incombent à l'Entreprise. Les parties uniront leurs efforts, comme il convient, pour faire en sorte de satisfaire aux exigences réglementaires en ce qui a trait aux divers programmes de perfectionnement des compétences.

## ARTICLE 45

### ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

- 45.01 Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'un employé est faite, l'employé qui en fait l'objet doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation en question une fois remplie afin d'indiquer qu'il en a lu et compris le contenu. L'employé reçoit, sur demande écrite, un exemplaire de son évaluation dûment remplie.
- 45.02 L'Entreprise s'engage à ne pas produire comme élément de preuve, au cours de séances se rapportant à une mesure disciplinaire, tout document qui figurerait au dossier de l'employé, mais dont le contenu n'aurait pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable. En cas de congédiement, cet élément de preuve se limitera aux motifs énoncés dans l'avis de congédiement remis à l'employé.
- 45.03 Lorsqu'un rapport peu satisfaisant est versé au dossier de l'employé, l'employé en cause doit avoir l'occasion de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il en a lu et compris le contenu.
- 45.04 Si l'employé le demande par écrit, tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé à son dossier doit être détruit après une période de deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'infraction s'est produite, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé pendant ladite période.
- 45.05 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel peut être mis à sa disposition une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Entreprise.

## **ARTICLE 46**

### **PERTE D'OBJETS PERSONNELS**

- 46.01 NAV CANADA, à la discrétion de la direction, remboursera tout employé qui subit des pertes de vêtements ou d'objets personnels dans l'exécution de ses fonctions.

## **ARTICLE 47**

### **OUTILS ET MANUELS**

#### **Outils**

- 47.01 L'Entreprise consent à ne pas modifier l'usage actuel qui consiste à fournir les outils dans les cas où elle les considère nécessaires.
- 47.02 Ces outils demeurent la propriété de l'Entreprise.
- 47.03 Tout employé qui, par négligence, détruit ou perd l'un ou l'autre des outils dont il a été doté par l'Entreprise est tenu responsable des dommages et des pertes. Toutefois, si l'employé démontre que la perte ou les dommages n'ont pas été causés par sa négligence, NAV CANADA l'indemniserá de sa perte ou de ses dommages.

#### **Manuels**

- 47.04 L'Entreprise consent à ne pas modifier l'usage actuel qui consiste à assurer aux employés un accès facile à tous les manuels qu'elle considère comme nécessaires à leur travail, et aussi aux manuels non confidentiels qui se rattachent à leurs conditions d'emploi.

## **ARTICLE 48**

### **ENTRETIEN RELIÉ AUX AMÉNAGEMENTS**

- 48.01      Lorsqu'il est à l'emplacement où se trouve l'équipement, le personnel du Groupe de l'électronique peut être tenu de veiller à la marche normale des machines, de vérifier les niveaux de l'huile ou de l'antigel et d'effectuer d'autres tâches d'inspection mineures. L'employé peut également être tenu d'exécuter des tâches d'entretien ou de réparation mineures sur les systèmes de contrôle de l'environnement, comme le remplacement ou le réglage des modules et des composants. Les employés peuvent aussi devoir effectuer des travaux d'entretien reliés aux aménagements. Toutefois, ces travaux devront se limiter à des travaux mineurs d'entretien ou ne pas être d'un niveau chevauchant clairement les tâches normalement accomplies par un autre groupe d'employés ou un entrepreneur spécialisé.

## ARTICLE 49

### ANCIENNETÉ

#### 49.01 **Calcul de l'ancienneté**

Aux fins de la présente Convention collective :

- (a) L'ancienneté désigne le service continu d'un employé de NAV CANADA dans une unité de négociation à compter de sa dernière date d'embauche.
- (b) L'ancienneté d'un employé continué « désigné » désigne le service continu de cet employé au sein de NAV CANADA, en plus de 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<sup>er</sup> 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, Appendice I de ladite *Loi* avant le 1<sup>er</sup> novembre 1996.

#### 49.02 **Acquisition d'ancienneté**

Un employé n'acquiert pas d'ancienneté jusqu'à ce qu'il ait complété avec succès la période de probation prévue dans la présente Convention collective.

#### 49.03 **Date d'ancienneté**

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

#### 49.04 **Listes d'ancienneté**

NAV CANADA doit fournir au Syndicat une liste d'ancienneté révisée des employés de l'unité de négociation deux fois par année.

Si, dans une situation donnée, il faut appliquer l'ancienneté et que deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté, l'ordre d'ancienneté sera établi par tirage au sort ou par tout moyen similaire que détermineront le délégué syndical et le gestionnaire à l'emplacement visé.

#### 49.05 **Employés à temps partiel et à temps plein temporaires**

Les employés à temps partiel et à temps plein temporaires n'accumulent pas d'ancienneté. Cependant, l'employé temporaire dont le statut est modifié et qui devient un employé permanent à la fin de sa période d'emploi est assujéti à la période de probation prévue dans le présent article. Une fois que l'employé a complété la période de probation, son ancienneté est rétroactive à sa dernière date d'embauche comme employé temporaire. En ce qui concerne les employés à temps partiel temporaires, l'ancienneté est calculée au prorata d'après le nombre total d'heures régulières pendant la période.

#### 49.06 **Période de probation**

La période de probation d'un employé est de douze (12) mois à compter de la dernière date d'embauche de cet employé. Les périodes d'absence du travail, quelle qu'en soit la raison, dépassant trente (30) jours ne sont pas comptées dans la période de probation. NAV CANADA peut, à sa discrétion, en tout temps pendant la période de probation, mettre fin à l'emploi d'un employé en probation pour des motifs non disciplinaires.

L'employé qui suit un programme de perfectionnement et qui accède au échelon suivant dans un délai inférieur à douze (12) mois doit être considéré comme ayant complété avec succès sa période de probation.

Malgré ce qui précède, le nouvel employé qui est embauché sous réserve de l'exigence qu'il acquière une deuxième langue officielle pendant son emploi est réputé en probation jusqu'à ce qu'il ait rempli cette exigence. Dans ce cas, NAV CANADA peut prolonger la période de probation pendant une période équivalente au temps de travail normal accumulé que l'employé passe en formation linguistique.

#### 49.07 **Accumulation d'ancienneté**

L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence due à une maladie ou à un accident professionnel ou non professionnel, tout congé d'activité syndicale, tout congé payé prévu dans la présente Convention collective, tout congé parental ou de maternité et tout congé autorisé non payé. Dans ce dernier cas, l'ancienneté continue de s'accumuler seulement pendant une période maximale de douze (12) mois consécutifs.

#### 49.08 **Perte d'ancienneté**

L'employé perd ses droits d'ancienneté s'il :

- (a) est congédié pour une cause juste et n'est pas réintégré par entente entre les parties ou à la suite d'une ordonnance rendue par un arbitre;
- (b) prend sa retraite;



- (c) démissionne volontairement;
- (d) omet, sans motif valable, de retourner au travail dans les cinq (5) jours consécutifs suivant l'expiration d'un congé autorisé;
- (e) est touché par une mise à pied et accepte par écrit tout programme d'indemnité de départ pouvant lui être offert par NAV CANADA.

49.09 **Mutation à l'extérieur de l'unité de négociation**

L'ancienneté d'un employé muté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation continue de s'accumuler pendant une période de douze (12) mois ou, si elle est antérieure, jusqu'à la date de retour de l'employé.

À la fin de la période de douze (12) mois, si l'employé ne retourne pas à l'unité de négociation, l'ancienneté accumulée jusqu'à la date de la mutation est maintenue.

## ARTICLE 50

### DOTATION

#### 50.01 **Ordre de dotation – niveau 1**

La dotation d'un poste de niveau 1 nouveau ou vacant se fait conformément au processus suivant et dans l'ordre indiqué ci-dessous :

- (a) Placement des employés qui ont le statut de placement prioritaire en vertu des dispositions de la clause 50.02 de l'article 50;
- (b) Déploiement sans restriction des employés qui reviennent d'une affectation à un poste isolé;
- (c) Déploiement des employés comptant sept (7) années de service ou moins;
- (d) Affectation des employés par mutations latérales en vertu de la clause 50.03;
- (e) Déploiement d'un employé au même niveau à un poste, à la condition que l'employé muté soit qualifié, c'est-à-dire qu'il ait la formation et l'expérience pertinentes et suffisantes pour satisfaire aux exigences du poste vacant sans que la période de formation nécessaire ne dépasse 25 % de la durée habituellement requise par un employé n'ayant aucune formation pertinente aux fins de ce poste. Si le déploiement entraîne une réinstallation, l'employé peut refuser le déploiement.
- (f) Dotation par recrutement externe.

#### 50.02 **Placement prioritaire (niveau 1)**

Si un poste devient vacant, NAV CANADA doit essayer de le combler 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. Si aucun employé admissible n'est identifié, NAV CANADA doit appliquer ce processus à l'échelle nationale.

L'ordre des catégories est le suivant :

- (a) les employés qui reviennent d'un congé pour les affaires du Syndicat;
- (b) les employés qui ont reçu un avis de mise à pied (excédentaire);

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

50.03 **Dotation des postes de niveau 1 par mutations latérales**

- (a) Pour la dotation de ces postes, NAV CANADA doit procéder par mutation latérale nationale conformément à ce qui suit :
  - (i) au mois de janvier de chaque année, l'Entreprise doit établir un répertoire de demandes de mutation latérale indiquant le nom de l'employé, son emplacement actuel et les emplacements qui l'intéressent;
  - (ii) la liste des demandes de mutation doit être établie pour une période de douze (12) mois et doit être fournie au Syndicat à l'échelle nationale;
  - (iii) les employés de niveau ANS-TEC-1, ANS-TEC-2 et ANS-TEC-3 peuvent demander une mutation à un poste de niveau ANS-TEC-1;
  - (iv) selon la disponibilité des postes vacants, au moins trois (3) postes vacants doivent être pourvus au moyen de ce processus annuellement (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre);
  - (v) l'employé admissible doit avoir compter au moins sept (7) ans d'ancienneté à la date de la mutation. Les employés qui atteindront sept (7) années de service au cours de l'année seront admissibles;
  - (vi) les employés ne peuvent effectuer une mutation latérale qu'une seule fois au cours de leur carrière;
  - (vii) l'employé qui prend sa retraite ou qui démissionne dans les deux (2) années suivant sa mutation devra rembourser la moitié (50 %) des coûts de sa réinstallation;
  - (viii) si la libération de l'employé de son poste crée un manque de personnel immédiat, NAV CANADA doit aviser le Syndicat du retard touchant la mutation de l'employé;
  - (ix) si NAV CANADA a d'autres raisons de croire qu'un employé ne doit pas faire l'objet d'une mutation, NAV CANADA doit avoir une consultation sérieuse avec le Syndicat;
  - (x) parmi les employés identifiés qui remplissent les présentes conditions et toutes autres choses étant égales par ailleurs, le poste est octroyé à l'employé le plus ancien.

- (b) Malgré la clause (a) ci-dessus, NAV CANADA n'est pas tenue de procéder à la mutation latérale d'un employé de niveau 1 d'un centre de contrôle régional, si cette mutation crée un poste vacant et qu'il n'y a aucun employé qualifié admissible, c'est-à-dire qui a la formation et l'expérience pertinentes et suffisantes pour satisfaire aux exigences du poste vacant sans que la période de formation nécessaire ne dépasse 50 % de la durée habituellement requise par un employé n'ayant aucune formation pertinente aux fins de ce poste.
- (c) NAV CANADA doit informer les employés et le Syndicat de la formation et des compétences techniques nécessaires pour le poste pertinent qui sont requises pour le poste vacant.

#### 50.04 **Dotation des postes de niveaux 2 et 3**

Si un poste devient vacant, NAV CANADA doit essayer de le combler avec un employé admissible au placement prioritaire.

NAV CANADA doit examiner chaque catégorie selon l'ordre établi ci-dessous, puis déterminer si un employé occupant un poste de même niveau à l'emplacement où survient le poste vacant est admissible à ce dernier. Si aucun employé admissible n'est identifié, NAV CANADA doit appliquer ce processus à l'échelle nationale.

L'ordre des catégories est le suivant :

- (a) les employés qui reviennent d'un congé pour les affaires Syndicales;
- (b) les employés qui ont reçu un avis de mise à pied (excédentaire);
- (c) les employés qui reviennent d'un congé de douze (12) mois ou plus.

Si aucun employé n'est admissible au placement prioritaire, NAV CANADA doit suivre le processus de dotation suivant :

##### (a) **Délai d'affichage**

Le poste vacant doit être affiché pendant au moins vingt et un (21) jours dans le portail de NAV CANADA (intranet). Les employés ont la possibilité de s'abonner pour recevoir les affichages par voie électronique;

##### (b) **Renseignements**

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

- (i) le titre du poste, la classification et le ou les emplacements géographiques précis;
- (ii) les qualifications de base requises, y compris l'exigence d'une autorisation de sécurité et les exigences linguistiques;
- (iii) la région de sélection;
- (iv) un résumé des fonctions du poste;
- (v) les conditions de travail particulières, comme le travail par quarts et les déplacements requis, l'exigence de détenir un permis de conduire ;
- (vi) la date de clôture du concours;
- (vii) le nom et l'adresse de la personne à qui la demande doit être envoyée;
- (viii) la possibilité d'obtenir l'énoncé de qualifications requises pour le poste.

(c) **Employés admissibles**

Seuls les employés de niveau 1 ou de niveau supérieur peuvent poser leur candidature pour tout poste vacant. La candidature des employés temporaires ne doit être prise en considération qu'après celle des employés réguliers.

(d) **Demande provenant de l'extérieur de l'unité de négociation**

Aux fins du présent article, candidat peut s'entendre d'un employé qualifié d'un niveau salarial équivalent ou inférieur provenant d'un autre groupe professionnel d'une autre unité de négociation. Aux fins de la clause 50.04, cet employé est réputé être celui ayant le moins d'ancienneté.

(e) **Transmission de la demande**

La demande doit être transmise au plus tard à minuit à la date de clôture.

(f) **Région de sélection**

La région de sélection minimale visée est établie à l'échelle nationale pour tous les postes de niveaux 2 et 3.

(g) **Liste d'admissibilité**

Si NAV CANADA établit une liste d'admissibilité, cette liste ne doit être utilisée que pour les postes similaires dans le(s) lieu(x) indiqué(s) dans l'avis de poste vacant initial. La liste d'admissibilité est valide pour une période d'au plus douze (12) mois. Lorsqu'une liste d'admissibilité est utilisée, l'employé choisi peut refuser l'affectation sans compromettre son rang sur la liste.

(h) **Énoncé de qualifications**

Pour établir les exigences du poste indiquées dans l'énoncé de qualifications, NAV CANADA se fonde sur des normes de sélection, des exigences en matière de sécurité, des exigences linguistiques et toutes exigences professionnelles raisonnables. L'énoncé de qualifications comprendra la pondération pour chacune des catégories évaluées, à savoir les connaissances, les habiletés et les qualités personnelles.

(i) **Qualifications des employés**

L'employé est réputé qualifié s'il remplit les exigences du poste établies à la clause (h).

(j) **Qualités de base**

Les employés qui ne remplissent pas les qualités de base du poste vacant indiquées dans l'énoncé de qualifications seront éliminés à la présélection et en seront avisés.

(k) **Méthodes d'évaluation**

L'évaluation des candidats retenus à la présélection se fait par divers moyens comme des tests, des entrevues, l'examen de la formation et de l'expérience et d'autres moyens raisonnables. Les entrevues peuvent être réalisées en personne, par téléconférence ou par d'autres moyens adéquats.

(l) **Sélection des employés**

Aux fins du processus de sélection, le candidat le plus qualifié qui satisfait le mieux aux exigences du poste est choisi. Cependant, si l'employé qui bénéficie d'une protection salariale à la suite d'un changement organisationnel soumet sa candidature, que le poste vacant à pourvoir est le même poste et qu'il se trouve au même endroit que le précédent poste occupé par l'employé qui bénéficie d'une protection salariale, il doit être déclaré retenu s'il satisfait aux exigences du poste.

Si deux ou plusieurs employés bénéficiant d'une protection salariale ont soumis leur candidature et qu'ils satisfont aux exigences du poste, il faut choisir le candidat ayant obtenu la meilleure note. Lorsque deux candidats qualifiés ou plus sont relativement égaux, le plus ancien sera choisi. Tout candidat peut demander un compte rendu confidentiel au gestionnaire responsable de l'embauche ou à un représentant des ressources humaines.

- (m) NAV CANADA fera tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'un représentant des ressources humaines participe au processus d'entrevue (pour les employés ou les candidats externes). Si aucun représentant ne peut être présent, le Syndicat en sera informé.

#### 50.05 **Frais de voyages d'affaires et de réinstallation**

Les employés dont l'affectation à un poste entraîne une réinstallation par suite du présent processus de dotation sont admissibles au remboursement des frais de voyages d'affaires et de réinstallation autorisés conformément au Programme relatif aux voyages d'affaires et au Programme de réinstallation du Conseil mixte de NAV CANADA.

#### 50.06 **Dotation de postes temporaire vacants**

- (a) Les postes temporaires vacants sont des vacances occasionnées par des projets spéciaux, des congés annuels, des absences dues à des accidents ou à des maladies, des congés autorisés ou lorsqu'une exigence de travail existe pour une durée limitée et qu'il n'est pas prévu que cette exigence devienne une exigence permanente continue. Un poste temporaire vacant peut survenir lorsqu'un employé actuel est affecté à un poste temporaire vacant selon les dispositions mentionnées ci-dessus.
- (b) NAV CANADA peut demander à un employé temporaire ou à un employé régulier d'occuper temporairement un poste dont la durée devrait être inférieure à douze (12) mois.
- (c) Les postes temporaire vacants dont la durée devrait être supérieure à douze (12) mois doivent être comblés en suivant les procédures de dotation normales prévues au présent article. Lorsque NAV CANADA affiche un avis de concours pour un poste temporaire vacant, il faut tenir compte des éléments suivants :
  - (i) les employés réguliers;
  - (ii) les employés temporaires;

- (iii) les candidats externes.
- (d) Un employé régulier affecté à un poste temporaire vacant pour une durée inférieure à douze (12) mois doit retourner à son poste d'origine à la fin de l'affectation temporaire.
- (e) Un employé régulier affecté à un poste temporaire vacant pour une durée supérieure à douze (12) mois doit être réaffecté à un poste de même niveau, mais non nécessairement à son poste d'origine à la fin de l'affectation.
- (f) S'il devient évident au cours des douze (12) premiers mois d'une affectation temporaire que celle-ci ne prendra pas fin dans un avenir prévisible, le poste doit être doté suivant la procédure de dotation normale prévue au présent article.

#### 50.07 **Période de familiarisation**

Dans le cas d'une affectation conforme à la clause 50.04, l'employé se voit accorder une période de familiarisation d'au plus quarante-cinq (45) jours pendant laquelle il peut reprendre son ancien poste ou y être renvoyé 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;
- (b) Aucuns frais de réinstallation ne sont versés pendant la période de familiarisation, sauf entente contraire entre les parties. Dans ce dernier cas, le droit de rétablissement s'éteint;
- (c) L'employé a droit au remboursement de ses frais de voyages d'affaires pendant la période de familiarisation.

#### 50.08 **Congé de moins de douze (12) mois**

L'employé en congé pendant moins de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, est à son retour au travail affecté à son ancien poste.

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.

#### 50.09 **Congé médical de douze (12) mois ou plus**

L'employé qui retourne au travail à la suite d'un congé pour cause d'accident ou de maladie de douze (12) mois ou plus est réaffecté à son ancien poste s'il est disponible. Si le poste n'est pas disponible, NAV CANADA reconnaît avoir



l'obligation d'accommoder, ce qui comprend l'application des clauses 50.02, Placement prioritaire, et 50.04, Dotation des postes de niveaux 2 et 3.

**50.10 Avis de retour au travail à la suite d'un congé**

Dans les soixante (60) jours précédant l'expiration d'un congé autorisé de douze (12) mois ou plus, l'employé doit aviser NAV CANADA par écrit de son désir de retourner au travail.

**50.11 Changements de niveau**

- (a) Si les conditions d'un poste à un emplacement donné sont modifiées de telle sorte qu'il faille hausser le niveau de ce poste, l'employé qui occupe ce poste est affecté au niveau supérieur.
- (b) Si par suite de la modification 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 être assujetti aux dispositions de l'article 51 Sécurité d'emploi.
- (c) Tout ajustement des taux de rémunération est calculé conformément à l'article 21 de la présente Convention collective.

**50.12 Mobilité**

Sous réserve de l'article 43, pendant ses sept (7) premières années d'emploi complètes, l'employé est tenu d'être mobile en vue d'une affectation en poste ou pour combler un poste à des emplacements partout au Canada.

**50.13 Employé temporaire**

Un employé temporaire s'entend d'un employé engagé pour un projet spécial ou en réponse à des besoins temporaires et pour une durée déterminée. Les employés temporaires sont régis par les dispositions de l'appendice A. L'Entreprise fournit au Syndicat les noms, emplacements et durées d'emploi des employés temporaires.

Un employé temporaire qui compte trois (3) années de service continu est considéré comme employé régulier et est réputé avoir complété sa période de probation, conformément à l'article 49 de la convention collective.

Lorsque cet employé n'a pas obtenu un emploi continu à la fin de son affectation, l'employé est considéré comme licencié et NAV CANADA doit lui verser une indemnité de cessation d'emploi selon le montant spécifié dans l'article 51.09 de la convention collective.

50.14 **Employé permanent**

Un employé permanent s'entend d'un employé engagé pour un emploi continu pour une période indéterminée.

50.15 Aux fins de l'article 50, Dotation et de l'article 51, Sécurité d'emploi, on entend par emplacement les locaux où se trouve le lieu de travail de l'employé, selon la définition de l'article 33.

50.16 NAV CANADA s'engage à ne pas réduire les normes de sélection minimales suivantes :

- (a) détenir un diplôme d'études secondaires; et
- (b) avoir complété un programme de formation acceptable en technologie électronique ou tout équivalent approuvé.

Une combinaison acceptable d'études, de formation et/ou d'expérience est considérée comme un équivalent approuvé.

NOTA : En règle générale, un programme de formation acceptable en technologie électronique requiert deux ou trois années d'études postsecondaires en la matière.

Si NAV CANADA embauche un employé externe par voie de concours et que NAV CANADA détermine qu'il est qualifié grâce à un équivalent approuvé, tel qu'établi à la clause 50.16(b), NAV CANADA :

- (a) fournira à la FIOE une copie de la lettre d'offre;
- (b) donnera un aperçu de la façon dont l'employé a satisfait aux exigences de l'équivalent approuvé;
- (c) offrira la possibilité à un délégué principal du Syndicat de rencontrer le gestionnaire responsable de l'embauche.

## ARTICLE 51

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

#### 51.01 **Identification rapide des excédents 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, la sous-traitance 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 le Syndicat par écrit à l'échelon national dès que possible.

#### 51.02 **Consultation significative entre le Syndicat et NAV CANADA**

Une consultation significative doit s'ouvrir entre le Syndicat et NAV CANADA à la suite d'un avis au Syndicat indiquant un déplacement d'emplois possible :

Le principe le plus important dans les situations de mise à pied doit être l'ancienneté.

Un employé qui compte quinze (15) ans d'ancienneté ou plus n'est pas tenu d'accepter une affectation qui l'obligerait à déménager.

Les employés qui ont le moins d'ancienneté là où il y a un excédent de main-d'œuvre seront recensés.

Afin de réduire au minimum les conséquences défavorables d'un déplacement d'emplois, et de résoudre les situations d'excédents de main-d'œuvre sans mise à pied, une consultation significative entre le Syndicat, NAV CANADA et les employés devrait avoir lieu au moyen de l'élaboration possible d'un plan de transition des ressources humaines. Les points devant être pris en considération à l'échelle locale, régionale et, dans certains cas, nationale, comprennent notamment mais non exclusivement ce qui suit :

- (1) l'élimination des employés occasionnels et des employés nommés pour une durée déterminée ou des employés temporaires;

- (2) les méthodes volontaires, dont les permutations, les mutations à des postes disponibles de niveau équivalent et le recyclage;
- (3) les départs volontaires dans le cadre du Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA;
- (4) le déplacement (supplantation).

51.03 **Mises à pied**

- (a) Un employé comptant moins de quinze (15) années d'ancienneté qui refuse d'être réaffecté sera mis à pied et son emploi prendra fin.
- (b) Un employé comptant quinze (15) années d'ancienneté ou plus qui refuse d'être réaffecté sera admissible au Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA.
- (c) L'employé recevra un avis officiel de statut excédentaire au moins trois (3) mois avant la date de licenciement (période de statut excédentaire), avec copie au Syndicat.
- (d) Si NAV CANADA et l'employé ne parviennent pas à trouver une possibilité d'emploi appropriée au sein de NAV CANADA à la fin de la période de statut excédentaire, l'employé se verra offrir le Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA.

NAV CANADA se réserve le droit d'offrir le Programme d'indemnité de départ pendant la période de statut excédentaire.

L'employé qui accepte le Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA et cesse d'être un employé de NAV CANADA avant la fin de sa période de statut excédentaire reçoit une indemnité remplaçant le nombre de jours à courir avant la fin du délai d'avis de statut excédentaire de trois (3) mois.

- (e) Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés embauchés après le 26 avril 2006 (qui n'ont pas droit à une indemnité de départ)
  - (i) L'employé excédentaire comptant moins de sept (7) années d'ancienneté qui refuse une offre de réaffectation sera mis à pied sans indemnité de cessation d'emploi.

- (ii) L'employé excédentaire comptant moins de sept (7) années d'ancienneté qui ne reçoit pas d'offre d'emploi pour un autre poste reçoit une indemnité de cessation d'emploi; deux (2) semaines de salaire pour la première année d'ancienneté plus une (1) semaine de salaire pour chaque année supplémentaire d'ancienneté à la suite de la cessation d'emploi.
- (iii) L'employé excédentaire comptant sept (7) années d'ancienneté ou plus mais moins de quinze (15) années qui reçoit une offre d'emploi nécessitant une réinstallation et qui refuse de déménager reçoit une indemnité de cessation d'emploi équivalente à deux (2) semaines de salaire pour la première année d'ancienneté plus une (1) semaine de salaire pour chaque année complète supplémentaire d'ancienneté à la suite de la cessation d'emploi.
- (iv) L'employé excédentaire comptant sept (7) années d'ancienneté ou plus mais moins de quinze (15) années qui ne reçoit pas d'offre d'emploi pour un autre poste a droit au Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA (clause 51.09) à la suite de la cessation d'emploi.
- (v) Un employé excédentaire comptant quinze (15) années d'ancienneté ou plus qui reçoit une offre d'emploi nécessitant une réinstallation peut refuser de déménager et a alors droit au Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA (clause 51.09) à la suite de la cessation d'emploi.
- (f) L'employé qui accepte le versement d'une indemnité de départ de NAV CANADA cesse d'être à l'emploi de NAV CANADA.

#### 51.04 **Déplacement (supplantation)**

L'employé qui fait face à un statut excédentaire ou à un licenciement peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même région, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) la région d'emploi d'un employé du siège social, y compris du Centre de formation, est réputée être la région d'emploi précédente de cet employé. Autrement, si l'employé n'a pas été muté d'une région, le déplacement est effectué dans la région de l'Est, sous réserve des considérations linguistiques;
- (b) l'employé doit satisfaire aux exigences linguistiques du poste de l'employé déplacé;

- (c) l'employé reçoit la formation additionnelle requise pour le poste de remplacement;
- (d) une fois que l'employé assume les fonctions de l'employé déplacé, il demeure admissible au rétablissement à son niveau précédent en vertu des dispositions relatives au placement prioritaire de l'article 50, Dotation;
- (e) si l'employé réussit la formation, il est affecté au poste de remplacement et les dispositions de la clause 21.10 de la Convention collective s'appliquent;
- (f) si l'employé ne réussit pas la formation, il est considéré comme un employé excédentaire. Si sa réaffectation comme employé excédentaire n'est pas possible, les dispositions du présent article prévoyant l'offre du Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA et le licenciement s'appliquent. Dans ce cas, 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;
- (g) l'employé ayant le moins d'ancienneté qui est déplacé en vertu du présent paragraphe est réputé être un employé excédentaire et devient admissible à une réaffectation, si cela est possible; sinon, les dispositions du présent article prévoyant l'offre du Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA et le licenciement s'appliquent;
- (h) l'employé ne peut déplacer qu'une seule fois dans une situation de déplacement, et ce déplacement ne doit pas provoquer d'autres déplacements.

#### 51.05 **Permutations**

Advenant des excédents 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 licencié. Les facteurs à prendre en considération comprennent les qualifications de l'employé susceptible d'être licencié, le poste, son niveau, ses exigences, son emplacement et les coûts y afférents. L'employé qui accepte une cessation d'emploi a droit au Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA.

#### 51.06 **Frais de voyages d'affaires et de réinstallation**

Les employés affectés à un poste en vertu du présent article qui doivent déménager sont admissibles au remboursement des frais de voyages d'affaires et de réinstallation autorisés conformément aux Programmes de voyages d'affaires et de réinstallation du CMNC.

**51.07 Application de la Convention collective aux employés mis à pied**

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

**51.08 Sous-traitance**

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.

Une consultation sérieuse avec NAV CANADA doit régulièrement avoir lieu au niveau national, par l'intermédiaire du Comité technique mixte, concernant la sous-traitance potentielle du travail exécuté par les employés de l'unité de négociation dans la période à venir.

NAV CANADA convient d'informer le Syndicat à l'échelon national de tout changement dans ses pratiques de maintenance et d'ingénierie en lien avec le travail de l'unité de négociation qui pourrait nécessiter l'embauche d'entrepreneurs. S'il s'agit de déplacements d'emplois, les dispositions du présent article s'appliqueront.

Toutefois, avant d'adjuger des contrats à des sous-traitants et sur demande écrite de la part du Syndicat ou des employés touchés dans les 30 jours de l'avis de NAV CANADA acheminé au Syndicat en vertu de la clause 51.01(b), NAV CANADA doit considérer toute proposition présentée par le Syndicat ou les employés en tant que solution de rechange à l'adjudication de contrats à des sous-traitants, en se référant au processus de consultation indiqué à la clause 51.02.

Si NAV CANADA n'accepte pas la solution de rechange proposée, elle doit en informer le Syndicat et les employés concernés.

Si NAV CANADA va de l'avant avec un appel d'offres public et que les employés touchés désirent soumissionner les travaux en cause, NAV CANADA doit, à ses propres frais sous réserve de limites raisonnables, offrir à ces employés de l'aide professionnelle d'un tiers pour la préparation et la présentation d'une soumission pour effectuer ces travaux.

- (a) La participation d'un employé à une soumission retenue n'influencera pas son admissibilité possible au Programme d'indemnité de départ en vertu du présent article.
- (b) Les employés touchés qui ne participent pas au processus d'appel d'offres pour les travaux en question conservent leurs droits en vertu du présent article.

Dans le cas où NAV CANADA adjuge des contrats à des sous-traitants et par conséquent crée une situation excédentaire, les employés touchés seront assujettis aux procédures prévues pour les employés dans le présent article ainsi qu'au placement prioritaire en vertu de la clause 50.02. Malgré toute restriction en vertu du présent article ou de la clause 50.02 (Placement prioritaire), dans l'affectation d'employés à des postes disponibles, on offrira à ces employés, sans tenir compte de leur niveau ou de leur lieu de travail, tout poste disponible au même niveau ou à un niveau moins élevé soit localement, en région ou ailleurs au pays. À ce moment-là, les dispositions de la clause 21.10 (Protection salariale) de la Convention collective s'appliqueront. Les frais de réinstallation autorisés seront imputés à NAV CANADA en vertu de ses politiques auxquelles on fait référence à la clause 51.06 (Frais de voyages d'affaires et de réinstallation).

Si aucun poste n'est disponible ou si l'employé décide de ne pas exercer ses droits de déplacement en vertu de la clause 51.04 ou s'il refuse un poste disponible, il demeurera malgré tout admissible au Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA. Si l'employé refuse de participer au Programme, il sera licencié.

**51.09 Programme d'indemnité de départ de NAV CANADA**

- (a) Sous réserve de ce qui précède, les employés membres de l'unité de négociation de la FIOE 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. De plus, certains autres bénéfices seront 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.

<b>Critère du service</b>	<b>Indemnisation du PID</b>
Jusqu'à une (1) année complète de service inclusivement	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



<b>Critère du service</b>	<b>Indemnisation du PID</b>
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 of service ou plus	68 semaines de salaire

Si la période est inférieure à un an, les versements seront établis au prorata.

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.

**(b) Autres avantages**

- (i) Les employés qui ont droit à des prestations de retraite à jouissance immédiate et qui choisissent de recevoir leur pension au moment de leur démission seront également admissibles à ce qui suit :

- (A) couverture d'assurance-vie de base au tarif des employés permanents, amendée de façon périodique ;
  - (B) participation au régime d'assurance-soins médicaux de l'Association des agents négociateurs de NAV CANADA, au tarif normal des employés retraités;
  - (C) 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.
- (ii) Les employés qui ne sont pas admissibles à des prestations de retraite à jouissance immédiate auront droit à ce qui suit :
- (A) 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;
  - (B) 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;
  - (C) jusqu'à 7 000 \$ pour planification financière, conseils fiscaux, formation de recyclage et autre mesure d'aide à la transition.

## ARTICLE 52

### EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

#### 52.01 Définition

L'expression « employé à temps partiel » désigne un employé qui compte en moyenne moins de trente-sept heures et demie (37 ½) de travail d'horaire normal par semaine.

#### 52.02 Généralités

Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente Convention dans la même proportion que celle qui existe entre leurs heures de travail d'horaire hebdomadaires normales et celles des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente Convention.

Les employés à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½) par jour ou trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

Les dispositions de la présente Convention collective concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept heures et demie (37 ½) pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

Les employés à temps partiel sont rémunérés les jours fériés. Ils recevront une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier pour les jours de travail effectués au cours des 30 jours qui précèdent le jour férié.

Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler pendant une journée désignée comme jour férié en vertu de la clause 26.01 de la Convention, il est rémunéré conformément à l'article 26.

## **ARTICLE 53**

### **CLAUSE DE RÉVISION**

53.01 La présente Convention peut être modifiée par consentement mutuel.

## **ARTICLE 54**

### **DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

- 54.01 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, les dispositions de la présente Convention entreront en vigueur en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et demeureront en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023.

**NAV CANADA**

**FRATERNITÉ INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ,  
SECTION LOCALE 2228**



Elizabeth Cameron  
Vice-présidente, Relations de travail



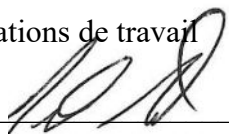
Paul Cameron  
Gérant d'affaires et négociateur principal



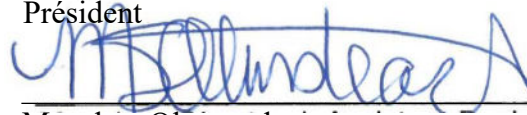
Kristie Faasen  
Gestionnaire, Relations de travail



Dave Cupples  
Président



Dustin Abbott  
Membre de l'équipe de négociation



Meaghan Olmstead  
Gérante d'affaires adjointe



Mitch Desrochers  
Membre de l'équipe de négociation



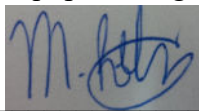
Michel Gaulin  
Représentant d'affaires



Karen Donovan-Bhoi  
Membre de l'équipe de négociation



Donald Dionne  
Membre de l'équipe de négociation



Mike Botting  
Membre de l'équipe de négociation



Andrew Estabrooks  
Membre de l'équipe de négociation

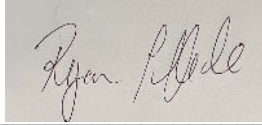


Warren Gosselin  
Membre de l'équipe de négociation



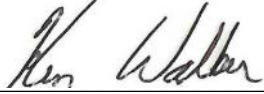
Ryan Saw  
Membre de l'équipe de négociation

**NAV CANADA**



---

Ryan Lafleche  
Membre de l'équipe de négociation



---

Ken Walker  
Membre de l'équipe de négociation



---

Leanne Murphy  
Membre de l'équipe de négociation

**FRATERNITÉ INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ,  
SECTION LOCALE 2228**



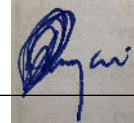
---

Liam McKenna  
Membre de l'équipe de négociation



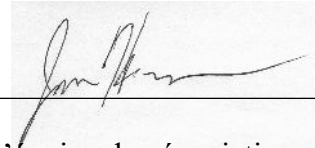
---

Daniel Petrov  
Membre de l'équipe de négociation



---

Peter Mungai  
Membre de l'équipe de négociation



---

Jason Heron  
Membre de l'équipe de négociation

## APPENDICE A

### ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES

ARTICLE	DESCRIPTION
1	Objet de la Convention
2	Interprétation et définitions
3	Champ d'application
4	Textes officiels
5	Lois futures et Convention collective
6	Droits de la direction
7	Droits acquis
8	Reconnaissance syndicale
10	Nomination des délégués syndicaux
11	Accès aux propriétés
12	Précompte des cotisations
13	Information
14	Utilisation des aménagements de l'Entreprise
15	Congé payé ou non payé pour les affaires Syndicales
16	Régime de retraite (en vertu du texte du régime des avantages)
17	Congé annuel
18	Autres congés payés ou non payés (Limité au congé de maternité non payé, au congé parental non payé et au congé en cas de violence familiale, jusqu'à la fin du mandat seulement ; et congé de décès, au congé personnel et au congé pour comparution, jusqu'à la fin du mandat seulement)
19	Protection salariale en cas de maladie ou d'invalidité
20	Ententes du Conseil national mixte
21	Administration de la paye
23	Durée du travail
24	Jours de repos
25	Heures supplémentaires
26	Jours fériés désignés
27	Déplacement
28	Rappel au travail
29	Disponibilité
30	Primes de poste et de fin de semaine
31	Prime de vol
32	Conditions de travail
33	Lieu de travail assigné
34	Affectation temporaire
35	Interdiction de discrimination ou de harcèlement



36	Procédure de règlement et d'arbitrage des griefs
37	Consultation mixte
38	Véhicule appartenant à l'employé
39	Formation
40	Changements technologiques
41	Sécurité et sûreté
42	Responsabilité afférente à un véhicule
44	Affectations à un poste isolé
45	Évaluation du rendement et dossiers de l'employé
46	Perte d'objets personnels
47	Outils et manuels
48	Entretien relié aux aménagements
49	Ancienneté
50	Dotation
53	Clause de révision
54	Durée et renouvellement

#### LETTRES D'ACCORD

N° 1-20	Cadran de pointage
N° 2-20	Mécanisme spécial de règlement des différends au CENTRE NAV
N° 3-20	Semaine de travail variable
N° 4-20	Prime de certification technique (PCT)
N° 5-20	Prime de compétence
N° 6-20	Repas de fin d'études au CENTRE NAV
N° 7-20	Jours de repos et affichage des horaires de postes
N° 8-20	Indemnité relative aux pauses-repas payées des coordonnateurs des opérations techniques (TOC) et NSCC
N° 9-20	Hébergement de nuit à l'hôtel
N° 10-20	Comité technique mixte FIOE/NAV CANADA
N° 11-20	Segmentation des cours de formation sur l'équipement électronique
N° 12-20	Modifications au calendrier des quarts
N° 15-20	Prime pour les déplacements à court préavis

- N° 16-20 Primes pour déplacements à court préavis des inspecteurs de vol technique
- N° 17-20 Temps supplémentaire et congé compensatoire

**APPENDICE B**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**A – 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**B – 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**C – 1<sup>er</sup> janvier 2022**

**D – 1<sup>er</sup> janvier 2023**

	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
<b>ANS-TEC-0</b>										
A	44,848	48,471	52,101	55,726	59,355	62,982	66,609	70,236		
B	46,194	49,926	53,665	57,398	61,136	64,872	68,608	72,344		
C	47,580	51,424	55,275	59,120	62,971	66,819	70,667	74,515		
D	49,008	52,967	56,934	60,894	64,861	68,824	72,788	76,751		
<b>ANS-TEC-1</b>										
A	70,274	73,084	75,885	78,697	81,509	83,953	87,280	90,399	93,115	
B	72,383	75,277	78,162	81,058	83,955	86,472	89,899	93,111	95,909	
C	74,555	77,536	80,507	83,490	86,474	89,067	92,596	95,905	98,787	
D	76,792	79,863	82,923	85,995	89,069	91,740	95,374	98,783	101,751	
<b>ANS-TEC-2</b>										
A	79,030	82,495	85,958	89,428	92,891	96,360	99,830	102,825	105,909	
B	81,401	84,970	88,537	92,111	95,678	99,251	102,825	105,910	109,087	
C	83,844	87,520	91,194	94,875	98,549	102,229	105,910	109,088	112,360	
D	86,360	90,146	93,930	97,722	101,506	105,296	109,088	112,361	115,731	
<b>ANS-TEC-3</b>										
A	86,713	90,526	94,345	97,971	101,595	105,218	108,851	112,119	116,904	120,410
B	89,315	93,242	97,176	100,911	104,643	108,375	112,117	115,483	120,412	124,023
C	91,995	96,040	100,092	103,939	107,783	111,627	115,481	118,948	124,025	127,744
D	94,755	98,922	103,095	107,058	111,017	114,976	118,946	122,517	127,746	131,577

## APPENDICE B

### TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES

**A – 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**B – 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**C – 1<sup>er</sup> janvier 2022**

**D – 1<sup>er</sup> janvier 2023**

	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
<b>ANS-TEC-0</b>										
A	859.55	928.99	998.56	1,068.04	1,137.59	1,207.11	1,276.62	1,346.14		
B	885.35	956.88	1,028.54	1,100.08	1,171.73	1,243.33	1,314.93	1,386.54		
C	911.91	985.59	1,059.40	1,133.09	1,206.90	1,280.65	1,354.40	1,428.15		
D	939.28	1,015.16	1,091.19	1,167.09	1,243.12	1,319.07	1,395.05	1,471.00		
<b>ANS-TEC-1</b>										
A	1,346.86	1,400.72	1,454.40	1,508.30	1,562.19	1,609.03	1,672.80	1,732.58	1,784.63	
B	1,387.29	1,442.75	1,498.05	1,553.55	1,609.07	1,657.31	1,723.00	1,784.56	1,838.18	
C	1,428.91	1,486.05	1,542.99	1,600.16	1,657.35	1,707.05	1,774.69	1,838.11	1,893.34	
D	1,471.79	1,530.65	1,589.29	1,648.17	1,707.09	1,758.28	1,827.93	1,893.27	1,950.15	
<b>ANS-TEC-2</b>										
A	1,514.68	1,581.09	1,647.46	1,713.97	1,780.34	1,846.83	1,913.33	1,970.73	2,029.84	
B	1,560.12	1,628.53	1,696.89	1,765.39	1,833.75	1,902.23	1,970.73	2,029.86	2,090.75	
C	1,606.95	1,677.40	1,747.82	1,818.36	1,888.78	1,959.31	2,029.86	2,090.77	2,153.48	
D	1,655.17	1,727.73	1,800.25	1,872.93	1,945.45	2,018.09	2,090.77	2,153.50	2,218.09	
<b>ANS-TEC-3</b>										
A	1,661.93	1,735.01	1,808.21	1,877.70	1,947.16	2,016.60	2,086.23	2,148.86	2,240.57	2,307.77
B	1,711.80	1,787.07	1,862.47	1,934.05	2,005.58	2,077.10	2,148.82	2,213.34	2,307.80	2,377.01
C	1,763.17	1,840.69	1,918.35	1,992.08	2,065.76	2,139.43	2,213.30	2,279.75	2,377.05	2,448.33
D	1,816.06	1,895.93	1,975.91	2,051.86	2,127.74	2,203.62	2,279.71	2,348.15	2,448.37	2,521.79

**APPENDICE B**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION JOURNALIERS**

**A – 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**B – 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**C – 1<sup>er</sup> janvier 2022**

**D – 1<sup>er</sup> janvier 2023**

	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
<b>ANS-TEC-0</b>										
A	171.91	185.80	199.71	213.61	227.52	241.42	255.32	269.23		
B	177.07	191.38	205.71	220.02	234.35	248.67	262.99	277.31		
C	182.38	197.12	211.88	226.62	241.38	256.13	270.88	285.63		
D	187.86	203.03	218.24	233.42	248.62	263.81	279.01	294.20		
<b>ANS-TEC-1</b>										
	261.53	271.98	282.41	292.87	303.33	312.43	324.81	336.42	346.53	
A	269.37	280.14	290.88	301.66	312.44	321.81	334.56	346.52	356.93	
B	277.46	288.55	299.61	310.71	321.81	331.46	344.60	356.91	367.64	
C	285.78	297.21	308.60	320.03	331.47	341.41	354.94	367.62	378.67	
D	294.36	306.13	317.86	329.63	341.42	351.66	365.59	378.65	390.03	
<b>ANS-TEC-2</b>										
A	302.94	316.22	329.49	342.79	356.07	369.37	382.67	394.15	405.97	
B	312.02	325.71	339.38	353.08	366.75	380.45	394.15	405.97	418.15	
C	321.39	335.48	349.56	363.67	377.76	391.86	405.97	418.15	430.70	
D	331.03	345.55	360.05	374.59	389.09	403.62	418.15	430.70	443.62	
<b>ANS-TEC-3</b>										
A	332.39	347.00	361.64	375.54	389.43	403.32	417.25	429.77	448.11	461.55
B	342.36	357.41	372.49	386.81	401.12	415.42	429.76	442.67	461.56	475.40
C	352.63	368.14	383.67	398.42	413.15	427.89	442.66	455.95	475.41	489.67
D	363.21	379.19	395.18	410.37	425.55	440.72	455.94	469.63	489.67	504.36

**APPENDICE B**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES**

**A – 1<sup>er</sup> janvier 2020**

**B – 1<sup>er</sup> janvier 2021**

**C – 1<sup>er</sup> janvier 2022**

**D – 1<sup>er</sup> janvier 2023**

	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
<b>ANS-TEC-0</b>										
A	22.92	24.77	26.63	28.48	30.34	32.19	34.04	35.90		
B	23.61	25.52	27.43	29.34	31.25	33.16	35.06	36.97		
C	24.32	26.28	28.25	30.22	32.18	34.15	36.12	38.08		
D	25.05	27.07	29.10	31.12	33.15	35.18	37.20	39.23		
<b>ANS-TEC-1</b>										
A	35.92	37.35	38.78	40.22	41.66	42.91	44.61	46.20	47.59	
B	36.99	38.47	39.95	41.43	42.91	44.20	45.95	47.59	49.02	
C	38.10	39.63	41.15	42.67	44.20	45.52	47.32	49.02	50.49	
D	39.25	40.82	42.38	43.95	45.52	46.89	48.74	50.49	52.00	
<b>ANS-TEC-2</b>										
A	40.39	42.16	43.93	45.71	47.48	49.25	51.02	52.55	54.13	
B	41.60	43.43	45.25	47.08	48.90	50.73	52.55	54.13	55.75	
C	42.85	44.73	46.61	48.49	50.37	52.25	54.13	55.75	57.43	
D	44.14	46.07	48.01	49.94	51.88	53.82	55.75	57.43	59.15	
<b>ANS-TEC-3</b>										
A	44.32	46.27	48.22	50.07	51.92	53.78	55.63	57.30	59.75	61.54
B	45.65	47.66	49.67	51.57	53.48	55.39	57.30	59.02	61.54	63.39
C	47.02	49.09	51.16	53.12	55.09	57.05	59.02	60.79	63.39	65.29
D	48.43	50.56	52.69	54.72	56.74	58.76	60.79	62.62	65.29	67.25

## Notes à l'appendice B

1. Les taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires indiqués à l'appendice B ont été calculés à partir des taux annuels qui figurent aussi à l'appendice B et ont été, ou pourront être, arrondis au cent le plus près.
2. Périodes d'augmentation d'échelon

### Employés à temps plein

### Employés à temps partiel

À mi-temps ou plus, mais inférieur au <u>temps plein</u>	À tiers temps ou plus mais inférieur au <u>mi-temps</u>
---	--

### Niveau

Tous les niveaux	52 semaines	104 semaines	156 semaines
------------------	-------------	--------------	--------------

3. L'employé qui progresse dans un programme de perfectionnement et obtient la compétence exigée et qui progresse au niveau subséquent avant une période de douze (12) mois reçoit le même échelon salarial, correspondant à ce nouveau niveau, qu'un employé qui y progresse à la fin de la période de douze (12) mois ou après cette période.
4. Lorsque la date d'entrée en vigueur des taux de rémunération prévus à l'appendice B précède la date de signature de cette Convention, les dispositions suivantes s'appliquent :
  - (a) aux fins des clauses (b) à (e), « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et qui se termine le jour de la signature de la Convention;
  - (b) une révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés qui ont pris leur retraite, ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité. La révision rétroactive à la hausse ne s'appliquera pas aux anciens employés qui ont démissionné ou à ceux dont le poste a cessé de façon valable;
  - (c) les taux de rémunération seront payés sous forme d'un montant égal à ce qui aurait été payé si la Convention avait été signée à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
  - (d) pour que les anciens employés, ou en cas de décès, les représentants des

anciens employés, touchent le paiement conformément à la Note 4(b), l'Entreprise avisera ces personnes, par courrier recommandé à leur dernière adresse connue, qu'elles ont 30 jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, après quoi cesse toute obligation de la part de l'Entreprise de fournir le paiement;

- (e) aucun paiement ou avis ne sera émis en vertu de la Note 3 pour un dollar ou moins



## **APPENDICE C**

### **LISTE DES ARBITRES**

#### **ATLANTIQUE**

KUTTNER, Thomas S.

THISTLE, W. Wayne

#### **ONTARIO**

BRAULT, Serge

BROWN, Richard M.

SWAN, Kenneth P.

#### **PACIFIQUE**

CHERTKOW, Mervin I.

HOPE, Allan

#### **QUÉBEC**

FOISY, Claude H.

GRAVEL, Marc

ROUSSEAU, André

#### **OUEST**

JOLIFFE, Thomas A. B.

JONES, David Phillip, c.r.

NORMAN, Kenneth E.

#### **PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE**

KELLER, M. Brian

## **LETTRE D'ACCORD N° 1-20**

### **CADRAN DE POINTAGE**

La présente confirme un accord intervenu avec la FIOE au cours des négociations qui ont pris fin récemment. Il a été convenu que les membres de l'unité de négociation du Groupe de l'électronique ne seraient pas tenus de signaler leur présence au moyen d'un cadran de pointage.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.

## LETTRE D'ACCORD N° 2-20

### MÉCANISME SPÉCIAL DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS AU CENTRE NAV

La lettre d'accord a pour objet de fournir un mécanisme spécial de règlement des différends portant sur les questions suivantes relatives au personnel enseignant du CENTRE NAV :

- Allocation de temps à la préparation
- Allocation de temps au perfectionnement
- Allocation de temps à l'élaboration des cours
- Allocation de temps à la révision
- Temps de contact direct entre un instructeur et les étudiants
- Orientation des instructeurs des systèmes électroniques

Il est convenu que les questions ci-dessus seront réglées promptement en ayant recours à la procédure suivante. La procédure sera entamée en cas de différend non réglé portant sur l'une des questions susmentionnées.

#### **Premier palier – Étape de la plainte officielle**

L'employé soumettra par écrit une plainte officielle décrivant le problème précis au représentant autorisé de la direction. Une copie de cette plainte sera transmise au représentant de l'agent négociateur. Le représentant autorisé de la direction rendra sa décision dans un délai de cinq (5) jours. Ce délai de cinq (5) jours pourra être prolongé moyennant le consentement mutuel du représentant autorisé de la direction et du représentant de l'agent négociateur.

#### **Deuxième palier – Étape de la médiation**

Si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue au premier palier, il pourra demander la médiation. La médiation commencera à la date convenue entre le directeur responsable de la formation au CENTRE NAV et le représentant de l'agent négociateur. Le directeur nommera un médiateur après consultation avec le représentant de l'agent négociateur. Le médiateur aidera le directeur et le représentant de l'agent négociateur à rendre conjointement une décision dans un délai de deux (2) jours.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.

Il est convenu que lorsqu'il existe un programme d'initiation pour les nouveaux employés, on donnera la possibilité à un délégué syndical de rencontrer ces nouveaux employés pendant le programme d'initiation. Une demi-journée sera accordée pour cette rencontre dont la date et l'heure seront déterminées par l'Entreprise.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2019.

## LETTRE D'ACCORD N° 3-20

### SEMAINE DE TRAVAIL VARIABLE

Nonobstant les dispositions des articles 23 et 25, avec l'approbation de l'Entreprise, les employés peuvent effectuer leurs heures hebdomadaires de travail au cours d'une période autre que de cinq (5) jours complets, à condition qu'au cours d'une période donnée que l'Entreprise doit déterminer, les employés travaillent une moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine.

Les demandes pour une semaine de travail variable doivent être faites par écrit et en conformité avec le *Code canadien du travail*.

La demande pour une semaine de travail variable doit faire l'objet d'un examen en tenant compte des critères à respecter en vertu du *Code canadien du travail* et l'employeur doit, dès que possible et dans les trente (30) jours suivant la réception de la demande, donner un avis écrit à l'employé concernant sa décision. L'avis concernant la décision doit présenter par écrit les raisons justifiant le refus total ou partiel du changement demandé.

Nonobstant toute disposition contraire figurant dans la Convention collective du Groupe de l'électronique, la mise en œuvre d'une durée de travail différente n'est pas réputée retirer à l'Entreprise le droit de fixer la durée du travail prévue en vertu de la présente Convention.

L'Appendice A ci-jointe décrit les procédures administratives relatives au régime de la semaine de travail variable.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.

## APPENDICE A

### PROTOCOLE D'ACCORD CONCLU ENTRE NAV CANADA ET LA SECTION LOCALE 2228 DE LA FIOE À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS DU GROUPE DE L'ÉLECTRONIQUE

L'Entreprise et la FIOE, section locale 2228, conviennent que, nonobstant les dispositions de la Convention collective du Groupe de l'électronique, les conditions suivantes s'appliqueront aux employés travaillant dans le cadre d'horaires de travail variables en vertu de la lettre d'accord 3-20.

#### 1. Conditions générales

La durée du travail à l'heure un jour quelconque, indiquée dans l'accord sur la semaine de travail variable peut dépasser sept heures et demie (7 ½) par jour; l'heure du début et de la fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos seront déterminées en fonction des nécessités du service, selon la définition qu'en donnent la politique et les lignes directrices ministérielles, et les heures de travail journalières doivent être consécutives.

Cet horaire de travail doit prévoir que la semaine normale de travail des employés s'établit en moyenne à trente-sept heures et demie (37 ½) pendant la durée du cycle ou de l'accord de la semaine de travail variable.

#### 2. Conversion des jours en heures

Lorsque les dispositions de la Convention collective indiquent des jours, ceux-ci doivent être convertis en heures. Lorsque la Convention collective fait mention d'« un jour », celui-ci doit être converti en sept heures et demie (7 ½).

Lorsqu'un employé cesse d'être assujéti au présent protocole d'accord, ses crédits sont convertis en jours en divisant le nombre d'heures par sept heures et demie (7 ½) par jour.

#### 3. Rajustements

Tout rajustement qui s'impose entre sept heures et demie (7 ½) par jour et le nombre d'heures réel à l'heure de l'employé peut revêtir la forme de temps de rattrapage ou de déduction sur les congés compensatoires accumulés ou le congé annuel, à déterminer avant la mise en œuvre de l'accord sur la semaine à horaire de travail variable.

#### **4. Jour férié payé**

- (a) Un jour férié payé ou un jour de remplacement équivaut à sept heures et demie (7 ½).
- (b) Lorsque, à la suite de la mise en œuvre de la semaine de travail variable, un jour férié payé coïncide avec le jour de repos prévu à l'horaire de l'employé, le jour férié est reporté à une date ultérieure, après consultation avec l'employé. Si les deux parties ne peuvent pas se mettre d'accord, la direction détermine le jour auquel le jour férié est reporté.
- (c) Lorsqu'un employé touché par la clause 26.04(d) travaille un jour férié ou le jour auquel le jour férié est reporté, il est rémunéré au taux horaire normal pour toutes les heures prévues à son horaire normal effectuées dans le cadre de la semaine de travail variable. Les heures de travail effectuées en sus des heures prévues à son horaire seront rémunérées conformément à l'article 25. Ce principe s'applique également aux employés autres que d'exploitation.

#### **5. Congés de maladie**

Les employés qui ont déjà acquis des crédits de congé de maladie (article 19, clause 19.06) verront ces crédits convertis en heures en multipliant le nombre de jours par sept heures et demie (7 ½). Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque journée de congé de maladie étant le même que celui pendant lequel l'employé aurait dû travailler ce jour-là.

#### **6. Congés annuels**

Les employés acquièrent des crédits de congé annuel au rythme prévu pour leur nombre d'années de service, comme il est stipulé à l'article 17 de la Convention collective, mais ces crédits sont convertis en heures à raison de sept heures et demie (7 ½) pour un (1) jour. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque journée de congé annuel étant le même que celui pendant lequel l'employé aurait dû travailler ce jour-là.

#### **7. Autres types de congé**

Les autres jours de congé prévus dans la Convention collective seront convertis en heures en multipliant le nombre de jours par sept heures et demie (7 ½). Les

congés seront accordés en heures, les heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures que l'employé aurait dû travailler ce jour-là.

## **8. Heures supplémentaires**

Tous les employés seront rémunérés à leur taux horaire normal pour tout le travail accompli pendant leur horaire de travail normal dans le cadre de la semaine à horaire de travail variable. Les heures effectuées en sus de ces heures seront rémunérées conformément à l'article 25. La rémunération pour tout le travail accompli un jour de repos sera payée conformément à l'article 24. Le travail accompli un " jour de repos acquis " (JRA) découlant de l'application de l'accord sur la semaine à horaire de travail variable sera rémunéré à taux et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées à condition que le jour de repos acquis ne puisse être prévu à nouveau à l'horaire et ce jour ne sera pas considéré comme un jour de repos aux fins de l'article 24.

## 9. Formation et déplacement

Lorsque l'employé doit suivre une formation ou se déplacer, il peut être retiré de l'horaire de la semaine de travail variable.

## 10. Révocation

La direction locale peut mettre fin à un accord sur la semaine à horaire de travail variable ou le modifier en envoyant un préavis écrit de trente (30) jours, à condition que des discussions préalables au sujet de la cessation de l'accord aient eu lieu. L'avis concernant la décision de mettre fin à un accord sur la semaine à horaire de travail variable doit fournir, par écrit, les raisons motivant la fin de l'accord ou les modifications qui y sont apportées.

## 11. Ce qui précède ne vise pas à couvrir toutes les conditions ou les dispositions concernant l'accord de la semaine à horaire de travail variable.

## 12. Le présent protocole d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.

## **LETTRE D'ACCORD N° 4-20**

### **PRIME DE CERTIFICATION TECHNIQUE (PCT)**

Un employé qui est qualifié, conformément aux normes et procédures du Programme de qualifications et de certification des Opérations techniques de NAV CANADA (MOTO volume 1, section 5), est tenu par l'Entreprise :

- (a) d'évaluer la compétence technique des employés qui cherchent à obtenir la responsabilité de certifier en faisant office d'examineur de compétence, et (ou)
- (b) d'assurer le perfectionnement des employés pour leur permettre de se conformer aux exigences stipulées relatives aux connaissances techniques du poste, et (ou)
- (c) de certifier l'équipement électronique du SNA,

aura également le droit de toucher une prime annuelle correspondant à cinq pour cent (5 %) de son taux de rémunération annuel, qui sera versée à toutes les deux (2) semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé a gagné au moins dix (10) jours de rémunération, à compter du mois où il obtient le droit d'exercer cette activité.

Le Programme de qualifications et de certification des Opérations techniques de NAV CANADA ne fait pas partie de la présente Convention collective.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.



## **LETTRE D'ACCORD N° 5-20**

### **PRIME DE COMPÉTENCE**

Un employé qui occupe un poste relevant de ENGETCOMP ou COMPTOC a le droit de toucher une prime annuelle correspondant à cinq pour cent (5 %) de son taux de rémunération annuel. La prime sera versée toutes les deux semaines pour chaque mois au cours duquel l'employé a travaillé pendant au moins dix (10) jours, en commençant par le mois où l'employé est entré en fonction dans ce poste.

## **LETTRE D'ACCORD N° 6-20**

### **REPAS DE FIN D'ÉTUDES AU CENTRE NAV**

Le but de cette lettre d'accord est de définir les critères d'admissibilité aux repas de fin d'études et les indemnités dans le cadre du présent programme.

#### **Critères d'admissibilité**

Pour être admissible à ce programme, un employé doit avoir terminé un cours qui comprenait un séjour minimum de deux (2) fins de semaine.

#### **Droit**

L'employé peut réclamer une indemnité de repas pour le dîner au taux du Programme de voyages d'affaires du Conseil mixte de NAV CANADA.

Cette lettre d'accord vient à échéance le 31 décembre 2023.

## **LETTRE D'ACCORD N° 7-20**

### **JOURS DE REPOS ET AFFICHAGE DES HORAIRES DE POSTES AU SEIN DES OPÉRATIONS TECHNIQUES ET DES OPÉRATIONS AÉRIENNES**

Pendant la dernière ronde de négociations avec le Groupe de l'électronique (ANS-TEC), la section locale 2228, FIOE, a émis des réserves quant à la capacité des ANS-TEC de planifier des activités personnelles pendant leurs jours de repos. La révision des horaires qu'entraînent les nombreux cours de formation que les employés du Groupe ANS-TEC doivent prendre a souvent pour effet de perturber la vie sociale et familiale de ces employés.

Pour répondre aux préoccupations de la section locale 2228, FIOE, et permettre aux ANS-TEC de raisonnablement planifier leurs activités/congés, etc., en fonction de leurs jours de repos prévus à l'horaire affiché, NAV CANADA s'engage à appliquer la procédure suivante jusqu'à la date d'expiration de la Convention collective, à savoir le 31 décembre 2023. Les deux parties s'engagent à réévaluer cet arrangement au cours des six derniers mois de la Convention collective.

Nonobstant les termes de l'actuelle Convention collective, la direction s'engage à faire en sorte que l'horaire affiché prévoie, pour chaque employé, 28 jours pendant lesquels ses jours de repos seront protégés. Ces jours de repos ne seront pas réaménagés de façon à ce qu'ils figurent à l'horaire comme des jours de travail réguliers.

Afin de remplir l'engagement dont il est question ci-dessus, la direction s'engage à afficher les horaires de quarts au moins 28 jours à l'avance.

S'il existe une entente locale entre le représentant syndical d'un groupe spécialisé et le gestionnaire d'emplacement selon laquelle les deux parties à cette entente sont disposées à travailler selon les termes de l'actuelle Convention collective, cette entente pourra être maintenue. Si l'une ou l'autre des parties n'est plus disposée à maintenir l'entente précitée, le groupe spécialisé doit respecter les conditions décrites dans la présente lettre.

Il est entendu que, lorsqu'un employé est retiré de son horaire en cours en raison d'une autre affectation ou d'un cours de formation, l'engagement pris dans cette lettre quant au respect des jours de repos prévus dans l'horaire en cours ne s'applique plus. En pareil cas, l'employé doit suivre son nouvel horaire.

La section locale 2228, FIOE, reconnaît que les demandes de congé discrétionnaire, comme les congés annuels et les jours de remplacement, peuvent être refusées si elles entraînent le changement des jours de repos protégés d'autres employés.

Tout différend découlant de l'application de la présente sera immédiatement porté à l'attention du directeur, Services d'entretien de NAV CANADA, et du gérant d'affaires de la section locale 2228, FIOE, en vue d'un règlement.

L'application des dispositions de la présente lettre restera en vigueur jusqu'à la date d'expiration de la Convention collective, soit le 31 décembre 2023.

## **LETTRE D'ACCORD N° 8-20**

### **INDEMNITÉ RELATIVE AUX PAUSES-REPAS PAYÉES DES COORDONNATEURS DES OPÉRATIONS TECHNIQUES ET NSCC**

NAV CANADA s'engage à mettre en œuvre l'application suivante de la clause 23.05(e) de la Convention collective relative aux pauses-repas payées des COT :

Les employés qui assurent pour une période de vingt-quatre (24) heures la surveillance de la circulation (COT) accumulent ½ heure par quart régulièrement prévu pendant lequel ils travaillent conformément à la clause 23.05(e). Le temps ainsi accumulé est compté dans l'horaire du quart dans le but d'être pris en congé et sera considéré comme une journée de repos.

Tout manque à gagner relativement aux heures de travail excédant la période de base sera compensé après réception d'une demande de congé de la part de l'employé à la fin de l'année de référence pour congé annuel. Les heures qui n'ont pas été prises en congé à la fin de l'exercice au cours duquel elles sont gagnées sont payées en espèces.

Avant d'appliquer à l'avenir la clause 23.05(e) à des employés autres que des COT, NAV CANADA consultera la FIOE au sujet de la mise en œuvre et de l'application nationale de cette clause.

L'application des dispositions de la présente lettre restera en vigueur jusqu'à la date d'expiration de la Convention collective, soit le 31 décembre 2023.

Les parties s'engagent à revoir les dispositions de la présente lettre avant la date d'expiration.

## **LETTRE D'ACCORD N° 9-20**

### **HÉBERGEMENT DE NUIT À L'HÔTEL**

Un hébergement de nuit à l'hôtel peut être offert aux employés lorsqu'ils sont appelés à changer de quart rapidement. Une telle demande doit être présentée par l'employé et ne doit pas être refusée sans motif valable.

Dans les cas où un employé ne reçoit pas de préavis d'un changement rapide de quart et qu'il utilise ses indemnités d'hébergement de nuit à l'hôtel, l'employé peut réclamer les frais d'indemnité quotidienne de petit déjeuner conformément au Programme de voyages d'affaires du CMNC.

L'application des dispositions de la présente lettre restera en vigueur jusqu'à la date d'expiration de la Convention collective, soit le 31 décembre 2023.

## **LETTRE D'ACCORD N° 10-20**

### **COMITÉ TECHNIQUE MIXTE FIOE/NAV CANADA**

#### **But**

La présente lettre a pour but la mise sur pied d'un comité permanent mixte FIOE/NAV CANADA qui permettra de fournir au Syndicat et à ses membres un aperçu stratégique des nouveautés en ce qui a trait à la technologie utilisée pour exploiter et entretenir le système de navigation aérienne (SNA), plus particulièrement à celle utilisée par le groupe ANS-TEC.

Par l'entremise de ce comité, les membres de la FIOE auront la possibilité d'examiner les répercussions qu'auront les futurs plans technologiques du SNA sur leur rôle au sein de NAV CANADA et de discuter de la question.

#### **Rôle**

Ce comité mixte examinera les futurs plans du SNA et pourra faire des recommandations concernant le déploiement et la maintenabilité de la nouvelle technologie.

#### **Mandat**

Le comité existera jusqu'à ce qu'il soit dissous par le vice-président principal, Technologies SNA, ou le gérant d'affaires de la FIOE; toutefois, les modalités de la présente lettre seront habituellement examinées et modifiées d'un commun accord.

#### **Jalons**

Le comité se réunira deux fois par année ou d'un commun accord et publiera régulièrement le compte rendu de ses réunions et les mesures de suivi adoptées. Les communications publiées concernant les interventions et les conclusions de ce comité de consultation seront régulièrement mises à la disposition de tous les intervenants.

Le comité sera présidé conjointement par les deux parties et convoquera les réunions à un moment et en un lieu convenant à tous les membres.

#### **Composition du comité technique mixte (CTM)**

Les membres du CTM sont les suivants :

#### **NAV CANADA**

Six membres

## **FIOE**

Six membres

D'autres représentants ou personnes-ressources pouvant être choisis d'un commun accord.

### **Administration**

Le coprésident, Technologies SNA de NAV CANADA , fournit le personnel de secrétariat chargé de préparer et de distribuer les ordres du jour et les procès-verbaux ainsi que de faire circuler les autres documents connexes.

En ce qui concerne la rémunération de la participation aux travaux du comité, la procédure suivante s'applique aux représentants de la FIOE :

### **Déplacements**

Tous les frais de déplacement autorisés raisonnables qui sont indiqués dans le Programme relatif aux voyages d'affaires du CMNC sont remboursables.

### **Temps consacré aux travaux du comité**

Le travail qu'exécutent des membres de la FIOE pendant leurs jours de repos habituels est remboursé, dans la mesure du possible, sur la base d'un jour de congé par jour travaillé. S'il n'est pas possible d'utiliser cette méthode de remboursement, le travail exécuté est rémunéré en espèces.

L'application des dispositions de la présente lettre restera en vigueur jusqu'à la date d'expiration de la Convention collective, soit le 31 décembre 2023.



**LETTRE D'ACCORD N° 11-20**

**SEGMENTATION DES COURS DE FORMATION SUR L'ÉQUIPEMENT**

**ÉLECTRONIQUE**

Le présent protocole confirme l'engagement de NAV CANADA à continuer de segmenter les cours de formation sur l'équipement électronique donnés au CENTRE NAV, à Cornwall, en modules d'au plus trois ou quatre semaines, lorsque cela est possible et faisable.

Les nouveaux cours dont on procède actuellement à l'élaboration et ceux qui seront élaborés à l'avenir tiendront compte des avantages de la segmentation.

L'application des dispositions de la présente lettre restera en vigueur jusqu'à la date d'expiration de la Convention collective, soit le 31 décembre 2023.

## **LETTRE D'ACCORD N° 12-20**

### **MODIFICATIONS AU CALENDRIER DES QUARTS**

Au cours de cette ronde de négociation collective, les parties ont discuté des heures de travail. Une des questions soulevées portait sur la modification de l'horaire de travail d'un employé opérationnel de manière à inclure des heures de travail sur fin de semaine alors que l'employé n'était pas à l'horaire de travail de façon régulière auparavant. À l'avenir, l'Entreprise consent à fournir au représentant syndical local, dans toute la mesure du possible, un préavis l'informant de cette modification à l'horaire.

## **LETTRE D'ACCORD N° 13-20**

### **EXAMEN DU PROCESSUS DE CONCOURS**

Au cours de la présente ronde de négociations collectives, le Syndicat s'est vu offrir une présentation par Debbie Powers, gestionnaire, Recrutement et classification, sur un plan visant à dynamiser le processus de concours pour les postes de la FIOE.

La présentation proposait un plan pour faire du processus actuel un processus plus axé sur les compétences. Alors que le programme est toujours en cours d'élaboration, les parties se sont entendues sur ce qui suit :

- Le Syndicat sera invité à participer à l'établissement des compétences relatives aux ANS-TEC-2 et ANS-TEC-3 et à participer aux groupes de discussions prévus;
- Le Syndicat et NAV CANADA élaboreront des modifications à apporter à la convention collective pour approbation au cours de la période fermée;
- Modifier le mandat du Comité de compétences mixte pour y inclure le maintien des compétences qui s'appliquent au processus de concours;
- Conformément à notre convention, le Gerant d'affaires continue d'avoir accès au fichier de concours à la fin d'un processus de concours afin de procéder à une vérification du processus de sélection. L'information, fournie en présence du groupe Ressources humaines, doit comprendre tous les renseignements pertinents sur les candidats et les évaluations des candidats.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.

## **LETTRE D'ACCORD N° 14-20**

### **POLITIQUE SUR LES DROGUES ET L'ALCOOL**

La présente lettre d'accord porte sur la mise en œuvre d'une nouvelle politique sur les drogues et l'alcool par la Société.

Le Syndicat craint que la politique ait des répercussions négatives et imprévues sur l'équilibre travail-vie personnelle des membres une fois mise en œuvre.

Compte tenu qu'il est impossible de prévoir toutes les répercussions que peut avoir la politique sur les membres, les parties s'entendent sur les points suivants :

- Dans les trente (30) jours suivant l'avis écrit d'une des parties, des consultations sérieuses se tiendront sur les questions portant sur l'équilibre travail-vie personnelle découlant de la politique sur les drogues et l'alcool, particulièrement les ententes et indemnités relatives à un employé en disponibilité, dans le cas de rappel, les heures de travail, le jour de repos et les primes;
- D'un commun accord, les parties peuvent modifier les dispositions de la convention collective pour traiter des questions qui découlent de la politique;
- Le Syndicat se réserve le droit de déposer des griefs quant à la mise en œuvre de la politique comme étant arbitraire, discriminatoire, en conflit avec les dispositions de la convention collective ou encore de mauvaise foi.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.

## LETTRE D'ACCORD N° 15-20

### PRIME POUR LES DÉPLACEMENTS À COURT PRÉAVIS

L'accord ci-dessous fournit des précisions au sujet de l'administration de prime pour les déplacements à court préavis, en vertu de l'article 27, clause 27.10 de la convention collective.

1. Concernant la prime pour les déplacements à court préavis, un « avis » est réputé avoir été donné à un employé lorsque toutes les conditions suivantes sont respectées :
  - l'employé reçoit la consigne de se déplacer à un endroit spécifié;
  - la date de départ, la date de retour proposée et la destination sont fournies à l'employé; et
  - l'employé est autorisé à engager des fonds de NAV CANADA et de prendre les dispositions de voyage nécessaires.

Si toutes les conditions ci-dessus sont respectées et qu'un préavis de quarante-huit (48) heures ou plus est donné, aucune prime n'est versée (sauf dans le cas du changement d'itinéraire ci-dessous).

2. Un employé est admissible à une prime pour les déplacements à court préavis dans les cas suivants :
  - un employé est en situation de déplacement nécessitant de passer des nuits à l'extérieur; et
  - le voyage est prolongé de sorte que l'employé doit réserver des nuitées additionnelles en raison d'un retard attribuable aux conditions météorologiques ou à des changements apportés par le transporteur ou le voyage est prolongé de sorte que l'employé doit trouver un hébergement dans un autre lieu de travail; et
  - l'employé est avisé avec un préavis de moins de quarante-huit (48) heures que le voyage est prolongé.

Par conséquent, cela signifie que si l'employeur fournit un avis au moins quarante-huit (48) heures avant un voyage ou un changement d'itinéraire (même si le voyage est prolongé), aucune prime n'est versée.

L'employé qui est admissible à la prime mentionnée aux alinéas 27.05 (f) ou (g) n'aura pas droit à la prime décrite précédemment.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.

## LETTRE D'ACCORD N° 16-20

### PRIME POUR LES DÉPLACEMENTS À COURT PRÉAVIS

#### POUR LES INSPECTEURS DE VOL TECHNIQUE

L'accord ci-dessous fournit des précisions au sujet de l'administration de prime pour les déplacements à court préavis, en vertu de l'article 27, clause 27.10 de la convention collective des inspecteurs de vol technique.

1. Concernant la prime pour les déplacements à court préavis, un « avis » est réputé avoir été donné à un employé lorsque toutes les conditions suivantes sont respectées :
  - l'employé reçoit la consigne de se déplacer; et
  - la date de départ et la date de retour proposée sont fournies à l'employé.

Si toutes les conditions ci-dessus sont respectées et qu'un préavis de quarante-huit (48) heures ou plus est donné, aucune prime n'est versée (sauf dans le cas du changement d'itinéraire ci-dessous).

2. Un employé est admissible à une prime pour les déplacements à court préavis dans les cas suivants :
  - a. un employé est en situation de déplacement nécessitant de passer des nuits à l'extérieur; et
  - b. le voyage est prolongé; et
  - c. l'employé est avisé avec un préavis de moins de quarante-huit (48) heures que le voyage est prolongé.

Par conséquent, cela signifie que si l'employeur fournit un avis au moins quarante-huit (48) heures avant un voyage ou un changement d'itinéraire (même si le voyage est prolongé), aucune prime n'est versée.

La présente lettre d'accord vient à échéance le 31 décembre 2023.

## LETTRE D'ACCORD N° 17-20

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET CONGÉ COMPENSATOIRE

Pendant la ronde actuelle de négociations, les parties ont négocié d'importants changements au paiement d'heures supplémentaires et de congé compensatoire.

Plutôt que de modifier les termes employés dans la présente convention collective, les parties se sont entendues pour élaborer de nouvelles dispositions de la convention collective durant la période fermée pour tenir compte des modifications qui ont été approuvées, établies ci-dessous :

#### **Temps supplémentaire**

Pour les besoins de la présente disposition, le temps supplémentaire correspond au travail effectué et dont le salaire est versé à taux et demi ou à taux double.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2014, les 50 premières heures de temps supplémentaire (heures réelles effectuées) doivent être payées à taux et demi sauf dans le cas où la convention collective actuelle prévoit deux fois le taux du salaire régulier.

Toute heure supplémentaire payée à temps double ne doit pas compter dans le seuil de 50 heures.

Toute heure supplémentaire payée à temps et demi compte dans le seuil de 50 heures. Une fois le seuil atteint, toutes les heures supplémentaires qui restent sont payées à temps double.

Le rappel au travail continue d'être payé au taux des heures supplémentaires applicable; cependant, les heures réelles travaillées sont comptabilisées dans le seuil.

#### **Congé compensatoire**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2020, les employés peuvent cumuler un maximum de 112,5 heures de congé compensatoire dans une année de congé annuel. Cette banque de congés compensatoires ne peut être remplie de nouveau dans l'année de congé annuel. Un solde de congés compensatoires acquis et non pris à la fin de l'année de congé annuel doit être payé en argent. Dans des circonstances spéciales, le gestionnaire peut approuver la demande d'un employé de transférer les heures mises en banque inutilisées dans l'année de congé annuel suivante. Ces heures n'empêchent pas l'employé de mettre en banque des congés compensatoires au cours de cette année. Une exception aux règles de report énoncées dans la présente est décrite à l'alinéa 25.08 (e) de la convention collective.

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

Les banques actuelles de congés compensatoires acquis à l'extérieur du Siège social sont gelées mais peuvent être prises en vertu des dispositions actuelles de la convention.

Toutes les primes basées sur le taux de rémunération horaire peuvent être accumulées sous forme de congés compensatoires en vertu de cette disposition.

Les banques de primes pour déplacement de nuit (clause 27.09) ne sont pas assujetties à un maximum et ne font pas partie du maximum de 112,5 heures.

La présente lettre d'accord vient à expiration le 31 décembre 2023.



## LETTRE D'ACCORD N° 18-20

### MISE À L'ESSAI DU PROGRAMME DE CONGÉS DE FIN DE CARRIÈRE

NAV CANADA propose que l'essai se poursuive jusqu'au 31 décembre 2023 en vertu des conditions suivantes :

- 1) Les employés qui participent au programme doivent cumuler au moins vingt-cinq (25) années de service.
- 2) Les heures compensatoires accumulées qui n'ont pas été utilisées avant le 31 mars peuvent être payées à la demande de l'employé ou être transférées en tout ou en partie en vue d'être intégrées au Programme de congés de fin de carrière. Les employés qui optent pour le Programme de congé de fin de carrière ne seront pas contraints aux limites d'accumulation des heures compensatoires telles que stipulées dans la lettre d'entente 17-20. Toutefois, le nombre d'heures compensatoires pouvant être utilisées au cours d'une année de congé restera le même.
- 3) Une fois les heures intégrées, celles-ci ne peuvent être payées.
- 4) Les employés peuvent accumuler jusqu'à l'équivalent de six (6) mois de congés de fin de carrière.
- 5) Les employés doivent fournir un préavis d'au moins dix-huit (18) mois avant le début de la période de congés de fin de carrière et prendre leur retraite définitivement de NAV CANADA à la fin de leurs congés de fin de carrière.
- 6) Une fois que débute la période de congé de fin de carrière, les employés ne seront plus admissibles aux congés de maladie ou d'invalidité de longue durée.

## **LETTRE D'ACCORD 19-20**

### **DÉVELOPPEMENT DES GESTIONNAIRES PAR AFFECTATION**

Le présent document énonce les modalités qui s'appliquent aux technologues en électronique qui sont représentés par la FIOE et qui sont choisis pour participer au programme de développement des gestionnaires par affectation (DGA) de NAV CANADA.

De telles modalités peuvent être modifiées avec le consentement mutuel des parties. Toute partie peut mettre fin aux nouvelles ententes conclues en vertu du présent accord en soumettant par écrit à l'autre partie un avis de trente (30) jours.

#### **Durée**

Les affectations attribuées dans le cadre du programme de DGA peuvent avoir une durée maximale de douze (12) mois. L'affectation dans le cadre du programme DGA ne peut être prolongée qu'une seule fois au moyen d'un consentement mutuel de la part de NAV CANADA et de la FIOE. Les affectations dans le cadre du programme DGA n'entrent pas en vigueur tant qu'une copie signée de l'approbation n'a pas été fournie au bureau de la section locale.

#### **Rémunération et congés**

La rémunération doit faire l'objet d'une entente entre le candidat du programme de DGA et NAV CANADA.

Les dispositions concernant les congés continueront de s'appuyer sur la convention collective. Toute demande de congé doit être faite auprès du gestionnaire de l'employé et accompagnée des documents d'appui mentionnés dans la convention collective.

#### **Conditions générales**

1. Les affectations sont conditionnelles à l'approbation du Comité exécutif de la section locale 2228.
2. L'employé n'est pas un membre de l'unité de négociation et c'est pourquoi il n'est pas représenté par le syndicat pour toute la durée de l'affectation et il n'est pas non plus visé par la convention collective, exception faite des clauses concernant les congés.

3. L'employé peut poser sa candidature pour des postes au sein de l'unité de négociation, conformément à l'alinéa 50.04(d) « Demande provenant de l'extérieur de l'unité de négociation » de la convention collective.
4. L'employé peut retourner dans son unité de négociation après sa période d'affectation, pourvu que cela n'entraîne pas le déplacement d'employés comme il est décrit dans l'article 51 de la convention collective.
5. L'employé conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas durant la période de son affectation.
6. L'employé continue d'accumuler du temps de « service » pendant la période d'affectation.
7. L'employé paie la totalité de ses cotisations syndicales pendant la période où il participe au programme DGA. Avant son affectation, il peut conclure des ententes de paiement directement avec le Syndicat, au moyen de chèques post-datés.

### **Affectation et évaluation**

L'employé doit pouvoir exercer la majorité des fonctions normales liées au poste de gestion durant son affectation. Toutefois, les limites suivantes s'appliquent en ce qui concerne l'étendue des interventions possibles :

- l'employé ne participera pas aux décisions relatives à l'embauche ou au licenciement de personnel;
- l'employé n'effectuera pas de tâches habituellement assignées à des membres de l'unité de négociation;
- l'employé ne s'occupera pas de questions confidentielles liées aux relations de travail;
- l'employé ne participera pas à la planification stratégique.

Cette lettre d'accord vient à échéance le 31 décembre 2023.

## LETTRE D'ACCORD 20-20

### MODIFICATIONS AU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

NAV CANADA et la FIOE ont eu de nombreuses discussions durant les négociations collectives concernant les changements apportés au *Code canadien du travail* qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Bien que ces dispositions soient aujourd'hui en vigueur, en ce moment la version définitive du Code n'a pas encore été finalisée, ce qui explique pourquoi il est difficile de discuter des autres modifications qui devront être faites dans la convention collective, conformément au *Code canadien du travail*.

Les parties devront se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la finalisation du Code pour passer en revue la convention collective afin de s'assurer de la conformité des clauses de la convention collective au *Code canadien du travail*.

## **LETTRE D'ACCORD 21-20**

### **PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT**

Cette lettre d'accord vise à confirmer le désir de NAV CANADA et de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), section locale 2228, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de développement axé sur l'expérience et la durée en fonction de postes précis dont la Société et la FIOE, section locale 2228, auront convenu mutuellement. NAV CANADA et la FIOE, section locale 2228, devront consentir mutuellement à utiliser ce programme afin de pourvoir un poste vacant.

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

Durant l'élaboration de ce programme, NAV CANADA et la FIOE, section locale 2228, ont convenu de passer en revue l'article 50, afin d'établir l'ordre de dotation. Cependant, il a été convenu que les modalités de l'article 50, « Dotation », s'appliquent dans le cas de la dotation initiale des postes de développement. La progression au niveau suivant des postes désignés se fera en dehors les modalités de l'article 50, « Dotation ».

La mise en œuvre de ce programme nécessitera le consentement mutuel de NAV CANADA et de la section 2228 de la FIOE. Les parties devront se rencontrer dans un délai de 90 jours suivant la ratification de la convention collective afin d'entamer les discussions concernant l'élaboration de ce programme.

D'ici à ce que ce programme soit mis sur pied, au cas par cas, NAV CANADA et la section 2228 de la FIOE créeront d'un commun accord un plan de développement personnalisé.

Cette lettre d'accord vient à échéance le 31 décembre 2023.

## **LETTRE D'ACCORD 22-20**

### **PARTAGE LIÉ À LA PRODUCTIVITÉ**

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

L'objectif des discussions sur le partage lié à la productivité sera d'arriver à un modèle mutuellement acceptable qui permette des paiements forfaitaires, en fonction de la productivité et du rendement de l'organisation. Notre objectif sera d'obtenir des résultats découlant de ces discussions sur le partage lié à la productivité, s'il y a une entente mutuelle sur un modèle, mis en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Idéalement, ce modèle devrait s'appliquer à toutes les unités de négociation.

Les parties conviennent d'entamer des discussions sur un modèle de partage lié à la productivité au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la ratification.