

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

Date d'expiration : le 31 décembre 2013

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I - RAPPORTS ENTRE LES PARTIES

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

SECTION II - CONSULTATION ET RECOURS

ARTICLE 15	CONSULTATION MIXTE	19
ARTICLE 16	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS	20
ARTICLE 17	LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	26
ARTICLE 18	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	27
ARTICLE 19	INTERDICTION DE HARCÈLEMENT	28
ARTICLE 20	INTERDICTION DE DISCRIMINATION	29
ARTICLE 21	MESURES DISCIPLINAIRES	30
ARTICLE 22	SANTÉ ET SÉCURITÉ	31

SECTION III - CONGÉS

ARTICLE 23	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	32
ARTICLE 24	JOURS FÉRIÉS	33
ARTICLE 25	CONGÉS ANNUELS	37
ARTICLE 26	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	40
ARTICLE 27	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ	42
ARTICLE 28	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	43

SECTION IV - HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

ARTICLE 29	ADMINISTRATION DE LA PAYE	54
ARTICLE 30	DURÉE DU TRAVAIL	55
ARTICLE 31	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	60
ARTICLE 32	PRIME DE QUART	63
ARTICLE 33	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER	64
ARTICLE 34	TEMPS DE DÉPLACEMENT	65
ARTICLE 35	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	67
ARTICLE 36	DISPONIBILITÉ	69
ARTICLE 37	INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL	70
ARTICLE 38	DROITS D'INSCRIPTION OU DE LICENCE	71
ARTICLE 39	PRIME DE SURVEILLANCE	72
ARTICLE 40	INDEMNITÉ DE DÉPART	74
ARTICLE 41	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	75

SECTION V - DOTATION

ARTICLE 42	ANCIENNETÉ	78
ARTICLE 43	DOTATION	80
ARTICLE 44	FORMATION	86
ARTICLE 45	EXPOSÉ DES FONCTIONS	87
ARTICLE 46	CLASSIFICATION	88

SECTION VI - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 47	SÉCURITÉ D'EMPLOI	89
ARTICLE 48	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	93

SECTION VII - RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

ARTICLE 49	MODIFICATION DE LA CONVENTION	94
ARTICLE 50	DURÉE DE LA CONVENTION	95

PAGES DE SIGNATURE		96
---------------------------	--	----

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE N° 1	– RÉGIME DE RETRAITE	98
LETTRE D'ENTENTE N° 2	– NOUVEAU SYSTÈME DE CLASSIFICATION	99
LETTRE D'ENTENTE N° 3	– PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA	100
LETTRE D'ENTENTE N° 4	– DÉPÔT DIRECT	103
LETTRE D'ENTENTE N° 5	– POLITIQUE RELATIVE AU CONGÉ AUTOFINANCÉ	104
LETTRE D'ENTENTE N° 6	– HEURES MOYENNES DE TRAVAIL POUR LES SERVICES DE CONSTRUCTION	105

ANNEXE A	ÉCHELLES DE TRAITEMENTS	106
-----------------	--------------------------------	-----

ANNEXE B	ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES EMBAUCHÉS POUR UNE PÉRIODE D'AU MOINS QUATRE (4) MOIS	118
-----------------	--	-----

ANNEXE C	LISTE DES ARBITRES SELON L'ARTICLE 16	120
-----------------	--	-----

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

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

les relations de travail dans la fonction publique (L.R.C. ch. P-35 a.i.), au 1^{er} novembre 1996 au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie I, Annexe I de ladite Loi avant le 1^{er} novembre 1996.

- (g) « jour de repos » désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission.
- (h) « taux double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé.
- (i) « employé » désigne une personne qui est employée au sein de l'unité de négociation.
- (j) « jour férié » désigne :
 - (1) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
 - (2) cependant, aux fins de l'administration d'un quart qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel quart est considéré avoir été intégralement effectué :
 - (a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (½) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
 - ou
 - (b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (½) des heures effectuées tombent ce jour-là.
- (k) « mise à pied » désigne la cessation de l'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction.
- (l) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales.
- (m) « lieu de travail » correspond au lieu de travail habituel de l'employé ou à l'entité organisationnelle à laquelle le poste est rattaché.
- (n) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'AFPC à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion ou des cotisations spéciales.

- (o) « heures supplémentaires » désigne tout travail exécuté en excédent de l'horaire quotidien de travail d'un employé à temps plein. Appliquée aux employés qui ne sont pas engagés à temps plein, cette expression désigne le travail effectué en excédent de l'horaire normal de travail applicable aux employés à temps plein qui font un travail semblable.
 - (p) « employé permanent » désigne un employé embauché de façon permanente pour une période indéterminée.
 - (q) « conjoint » désigne une personne unie à une autre par les liens du mariage ou cohabitant avec une autre personne depuis au moins un an et se présentant publiquement comme son conjoint.
 - (r) « taux des heures normales » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé.
 - (s) « employé temporaire » désigne un employé embauché pour une durée déterminée. Les employés temporaires embauchés pour une durée de plus de quatre (4) mois consécutifs seront régis par les dispositions de la convention collective précisées à l'annexe B.
 - (t) « taux et demi » signifie une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération horaire de l'employé.
 - (u) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le salaire annuel d'un employé divisé par 52,176.
- 2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans le Code canadien du travail, ont le même sens que celui qui leur est donné dans le Code canadien du travail.
- 2.03 Dans la présente convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

ARTICLE 5

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

ARTICLE 6

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7

RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

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

ARTICLE 9

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

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

ARTICLE 10
INFORMATION

- 10.01 NAV CANADA convient de communiquer à l'AFPC, tous les mois, les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation :
- (a) nom de l'employé,
 - (b) numéro de poste,
 - (c) groupe et niveau,
 - (d) lieu de travail, adresse du lieu de travail, adresse postale du lieu de travail, si différente, et numéro de téléphone,
 - (e) période d'occupation ou statut de l'employé à ce poste,
 - (f) date d'entrée en vigueur du changement,
 - (g) salaire actuel,
 - (h) date d'affectation,
 - (i) niveau de poste intérimaire,
 - (j) titre du poste.
- 10.02 NAV CANADA convient de fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire dans les trois (3) mois suivant la date de signature. Le coût d'impression des conventions collectives sera partagé également entre NAV CANADA et l'AFPC.
- 10.03 NAV CANADA doit mettre à la disposition des employés, de l'AFPC et de l'élément constitutif les politiques et les procédures administratives de l'entreprise touchant directement les conditions de travail des employés.
- 10.04 Durant la première semaine d'emploi, NAV CANADA fournira aux nouveaux employés la possibilité de rencontrer le président de leur Section locale, ou le représentant syndical désigné par le président pour cette activité. Lorsqu'il n'y a pas de représentant syndical sur place, NAV CANADA fournira au représentant syndical et aux nouveaux employés leurs noms et numéros de téléphone respectifs.

ARTICLE 11

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

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

ARTICLE 12

QUALITÉ D'AUTEUR

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

ARTICLE 13

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

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

Conseil canadien des relations industrielles

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

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

et

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

Demandes d'accréditation en vertu du Code canadien du travail

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

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

et

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

Réunions préparatoires aux négociations collectives

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

Séances de négociations collectives

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

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

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

Arbitrage

13.07 NAV CANADA accorde :

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

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

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

Réunions et congrès syndicaux et assemblées du conseil exécutif

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

Cours de formation pour représentants

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

Témoign général

13.11 L'employé que NAV CANADA cite comme témoin devant un arbitre, un conseil d'arbitrage ou devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un des ses organismes constitutifs se verra accorder un congé payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.

Dirigeants syndicaux élus

- 13.12 (a) Moyennant un avis raisonnable écrit donné par l'employé indiquant qu'il a été élu à un poste à temps plein de l'AFPC, NAV CANADA lui accorde un congé non payé pour la durée de son mandat, sans perte d'ancienneté.
- (b) À la fin de son mandat auprès de l'AFPC, l'employé a le droit de reprendre son emploi chez NAV CANADA au même salaire que celui qu'il recevait au moment de son départ en congé, majoré de toute augmentation accordée entre-temps. Le lieu de travail du poste sera convenu d'un commun accord.
- (c) La période de congé accordée comptera en tant que service continu ou emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels, de l'augmentation d'échelon de rémunération et de l'ancienneté.
- 13.13 L'employé auquel un congé a été accordé aux termes de la clause 13.12 continuera de recevoir son salaire habituel pendant la durée du congé accordé, sous réserve que l'AFPC rembourse à NAV CANADA tous les coûts qui y sont reliés.

ARTICLE 14

GRÈVES ILLÉGALES

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

ARTICLE 15

CONSULTATION MIXTE

15.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte, tant à l'échelle locale que nationale, et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre les mécanismes appropriés pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

NAV CANADA et l'AFPC reconnaissent que la consultation et la communication, au sujet d'intérêts communs, en dehors des conditions de la Convention collective devraient promouvoir des relations constructives et harmonieuses entre NAV CANADA et l'AFPC.

15.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation donné par l'une ou l'autre partie, l'AFPC communique par écrit à NAV CANADA le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'AFPC à des fins de consultation.

15.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent de façon sérieuse et constructive au niveau approprié au sujet des changements que l'on envisage d'apporter aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention. Au besoin, les comités syndicaux-patronaux locaux qui représentent les parties sont appelés à se réunir régulièrement afin de discuter des questions d'intérêt commun.

15.04 Sans préjudice à la position que NAV CANADA ou l'AFPC peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS

16.01 Définition de grief

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

16.02 Définition de jours

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

16.03 Divulgence de l'information

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

16.04 Résolution des différends

Étape de la plainte

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

- (b) Le grief écrit doit être présenté dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou la date à laquelle l'employé aurait dû être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief. Le grief écrit doit prendre la forme approuvée par les parties.
- (c) La personne dûment autorisée au sein de la direction de NAV CANADA doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé de l'AFPC, donner une réponse écrite concernant le grief et en fournir une copie à l'employé visé et au représentant autorisé de l'AFPC au plus tard quinze (15) jours suivant la réception du grief présenté au premier palier.

Deuxième palier

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

Renvoi à l'arbitrage

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

16.05 Procédure abrégée

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

16.06 Prolongation des délais

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

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

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

16.08 **Avis des représentants autorisés**

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

16.09 **Permission d'entrer dans les locaux ou bureaux**

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

16.10 **Procédure d'arbitrage**

Pouvoirs de l'arbitre

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

Coût de l'arbitrage

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

Liste des arbitres

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

Arbitrage accéléré

- (a) Au lieu de la procédure d'arbitrage officielle décrite dans les paragraphes ci-dessus, un grief peut, du consentement mutuel des parties, être soumis à un arbitre unique dont les parties auront préalablement convenu et dont la nomination doit être revue annuellement. L'arbitre doit entendre le grief et

rendre immédiatement après l'audition une décision verbale motivée. La décision motivée de l'arbitre sera confirmée par écrit. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties et n'aura pas de conséquence ni de valeur de précédent sur des cas semblables ou identiques. L'arbitre n'aura pas le pouvoir de modifier la convention collective ou une quelconque de ses dispositions.

- (b) Afin de maintenir l'efficacité d'une telle procédure, les parties conviennent de ne pas avoir recours aux services d'un conseiller juridique externe pour débattre un cas ou présenter une preuve au cours de la procédure accélérée d'arbitrage.
- (c) Les parties conviennent de prévoir un arbitrage accéléré au besoin. Les parties conviendront, au moins trente (30) jours avant l'audition, d'une liste des griefs à entendre. Les parties conviennent aussi de rédiger une déclaration conjointe des faits au moins cinq (5) jours avant la date prévue de l'audition.

Arbitre unique ou conseil d'arbitrage

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

Conseil d'arbitrage

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

Procédure d'arbitrage

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

Décision

- (a) La décision de la majorité des arbitres constituera la décision du conseil d'arbitrage. Lorsqu'aucune majorité ne se dégage, la décision du président constituera la décision du conseil d'arbitrage. La décision du conseil d'arbitrage sera finale, exécutoire et liera toutes les parties, mais l'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'aura en aucun cas le pouvoir de modifier la convention collective ou une quelconque de ses dispositions.

- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de modifier toute mesure disciplinaire ou congédiement imposé par NAV CANADA et de prendre à cet égard toute mesure juste et équitable dans les circonstances relativement à la mesure disciplinaire ou au congédiement.

Questions pouvant être soumises à l'arbitrage

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

Lieu de l'audience d'arbitrage

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

ARTICLE 17

LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

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

ARTICLE 18

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

18.01

- (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion d'en discuter et de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- (b) Le ou les représentants de NAV CANADA qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte l'évaluation du rendement de l'employé.
- (c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

18.02

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

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

ARTICLE 19

INTERDICTION DE HARCÈLEMENT

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

ARTICLE 20

INTERDICTION DE DISCRIMINATION

- 20.01 Il n'y aura ni discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa confession religieuse, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son statut civil, de sa situation familiale, de son incapacité, de son état de personne graciée ou de son appartenance à un syndicat.
- 20.02 Les parties conviennent que les griefs découlant des articles 19 et 20 doivent d'abord être réglés par le mode substitutif de règlement des différends, tel qu'il peut être modifié de temps à autre. Si les parties ne réussissent pas à régler leur différend au cours de cette procédure, le grief pourra être soumis à l'arbitrage aux termes de la présente convention, pourvu qu'il soit soumis à l'un des arbitres énumérés à l'annexe C.

ARTICLE 21

MESURES DISCIPLINAIRES

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

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

ARTICLE 23

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

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

ARTICLE 24

JOURS FÉRIÉS

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

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

24.02 Aucune rémunération n'est versée à l'employé qui ne travaille pas un jour férié si, dans les trente (30) jours précédents, il n'a pas eu droit à un salaire pour au moins quinze (15) jours.

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

EMPLOYÉS PRÉPOSÉS À L'EXPLOITATION

24.04

- (a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé est crédité de quatre-vingt-huit (88) heures de congé de remplacement.
- (b) Les congés de remplacement peuvent être fixés comme prolongation des congés annuels ou comme congés occasionnels et sont imputés heure pour heure sur les crédits de jours de congé de remplacement.
- (c) Sous réserve des nécessités du service et sur préavis suffisant, NAV CANADA fait tous les efforts raisonnables pour fixer les congés de remplacement aux moments où l'employé les désire.
- (d) Les congés de remplacement qui n'ont pas été épuisés le 31 mars de l'année de congé annuel au cours de laquelle ils ont été acquis sont payés à l'employé au taux normal alors applicable.
- (e) Tout congé accordé par anticipation des jours fériés intervenant après la date de départ d'un employé doit faire l'objet d'un recouvrement sur la paye.

24.05 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à taux et demi (1 ½) pour les huit (8) premières heures travaillées et à taux double (2) par la suite.

Généralités

24.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié, il touche le plus élevé des montants suivants :

- (a) une rémunération calculée selon les dispositions des clauses 24.12 ou 24.05;

ou

- (b) trois (3) heures de rémunération calculée à taux et demi (1 ½).

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

24.08 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé payé d'un employé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

24.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA ne demandera pas à un employé de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

EMPLOYÉS NON PRÉPOSÉS À L'EXPLOITATION

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

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

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

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

et

(b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

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

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

ou

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

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

et

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

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

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

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

- (a) L'employé a la possibilité de remplacer le lundi de Pâques par un autre jour déterminé au cours de l'année, pourvu qu'une supervision soit assurée. Par exemple, l'employé peut remplacer le lundi de Pâques par le 2 janvier au Québec ou par le troisième lundi de février en Alberta, ou encore par tout autre jour ouvrable. Ce jour s'appelle « jour férié de remplacement ». L'employé qui choisit d'utiliser ce jour férié de remplacement n'a pas le droit de toucher des primes d'heures supplémentaires pour le travail accompli le lundi de Pâques. Toutefois, toute heure travaillée au-delà des heures de travail normalement prévues à l'horaire au cours de cette journée doit être rémunérée selon le taux de rémunération des heures supplémentaires.
- (b) Lorsque l'employé exerce l'option susmentionnée, la date du jour férié de remplacement doit être fixée avant le 1^{er} avril de chaque année et est assujettie à l'accord du gestionnaire de l'employé. Ces congés doivent être pris et ne peuvent pas être accumulés d'une année à l'autre.
- (c) Si, après s'être vu accorder un jour férié de remplacement conformément à ce qui précède, l'employé est tenu de travailler à cette date et qu'il se présente effectivement au travail, ce jour doit être considéré comme un jour férié payé et doit être rémunéré selon les dispositions de la clause 24.06.
- (d) Lorsqu'il est en congé autorisé non payé ou que NAV CANADA met fin à son emploi, après qu'il a travaillé le lundi de Pâques, et qu'il ne s'est pas prévalu du jour férié de remplacement qui lui a été accordé précédemment, l'employé touche l'équivalent d'une journée de salaire au taux des heures normales. S'il s'est prévalu du jour férié de remplacement avant le lundi de Pâques, l'employé verse l'équivalent d'une journée de salaire au taux des heures normales.

ARTICLE 25

CONGÉS ANNUELS

- 25.01 Il est convenu par les parties qu'il est à la fois approprié et souhaitable que chaque employé utilise tous ses crédits de congé annuel au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle il les acquiert.
- 25.02 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.
- 25.03 L'employé qui touche la rémunération d'au moins dix (10) jours pour chaque mois civil d'une année de congé annuel acquiert des congés annuels à raison de :
- (a) cent douze virgule cinq (112,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;
 - (b) cent cinquante (150) heures par année de congé annuel, s'il justifie huit (8) années d'emploi continu;
 - (c) cent soixante-cinq (165) heures par année de congé annuel, s'il justifie seize (16) années d'emploi continu;
 - (d) cent soixante-douze virgule cinq (172,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie dix-sept (17) années d'emploi continu;
 - (e) cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie dix-huit (18) années d'emploi continu;
 - (f) deux cent deux virgule cinq (202,5) heures par année de congé annuel, s'il justifie vingt-sept (27) années d'emploi continu;
 - (g) deux cent vingt-cinq (225) heures par année de congé annuel, s'il justifie vingt-huit (28) années d'emploi continu.
- 25.04 L'employé a droit à au moins deux (2) semaines consécutives de congés annuels.
- 25.05 (a) L'employé acquiert des congés annuels payés, mais n'a pas le droit de les prendre, au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu.
- (b) L'employé qui compte six (6) mois d'emploi continu reçoit une avance de crédits équivalente aux crédits prévus pour l'année de congé annuel.
- 25.06 Dans l'établissement du calendrier des congés annuels payés d'un employé, NAV CANADA doit, sous réserve des nécessités du service, faire tous les efforts raisonnables pour :

- (a) attribuer un congé annuel payé à l'employé pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle il l'a acquis, si l'employé le demande au plus tard le 1^{er} avril;
 - (b) fixer les dates de congés de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec NAV CANADA ou les autres employés, en tenant compte des désirs de l'employé;
 - (c) s'assurer que la demande de congé d'un employé n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- 25.07 NAV CANADA s'efforcera d'accorder aux employés qui en font la demande au moins deux semaines de congé annuel au cours de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.
- 25.08 Si deux (2) employés ou plus au sein d'une même unité demandent les mêmes semaines de congés annuels et que leurs demandes ne peuvent pas toutes être approuvées en raison des nécessités de service, l'employé ayant le plus d'ancienneté conformément à l'article 42 sera autorisé à prendre ce congé.
- 25.09 Nonobstant les clauses 25.06 et 25.07, NAV CANADA peut, sur demande d'un employé, établir le calendrier des congés annuels dans un délai plus court que celui qui est indiqué dans le présent article, compte tenu du calendrier des congés annuels et des nécessités du service.
- 25.10 NAV CANADA doit aviser les employés, aussi longtemps d'avance qu'il est possible et raisonnable de le faire, de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation de ce congé, NAV CANADA doit en donner le motif par écrit, sur demande écrite de l'employé.
- 25.11 (a) Si, dans des circonstances exceptionnelles, le congé ne peut être mis à l'horaire au cours de l'année de congé annuel au cours de laquelle il a été acquis en raison des nécessités du service, il sera reporté à l'année de congé annuel suivante ou, si l'employé le demande, il sera rémunéré au taux normal de l'employé en vigueur au moment où le paiement est effectué.
- (b) Dans toutes les autres circonstances, l'employé peut choisir de reporter les congés annuels auxquels il a droit jusqu'à concurrence des congés annuels d'une année. Dans ce cas, l'employé doit faire sa demande par écrit à NAV CANADA au plus tard le 31 mars de l'année de congé annuel en cours. Le report de congés annuels pour une période de plus d'un an se fera sur consentement mutuel.
 - (c) Si, à la fin d'une année de congé annuel, les congés annuels reportés dont un employé dispose dépassent ceux qui sont accordés pour une période d'un an, ces congés annuels seront payés à la fin de l'année de congé annuel au taux normal de l'employé en vigueur à ce moment-là.

- (d) L'employé peut choisir en tout temps de se faire payer la totalité ou une partie des congés reportés d'une année de congé annuel antérieure, à condition qu'il remette un préavis de trente (30) jours à NAV CANADA.
- 25.12 Lorsque l'employé décède ou cesse d'être employé pour une autre raison, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, un montant égal aux crédits de congé annuel acquis mais non utilisés.
- 25.13 Lorsque NAV CANADA annule ou modifie une période de congé annuel qu'elle avait précédemment approuvée par écrit, NAV CANADA rembourse à l'employé la tranche non remboursable des frais engagés par l'employé à l'égard de cette période, notamment des réservations, sous réserve de la présentation des documents que NAV CANADA exigera. L'employé doit s'efforcer de limiter les pertes subies et en fournir la preuve à NAV CANADA.
- 25.14 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés, tel qu'il est normalement reconnu par NAV CANADA,
- (a) pour se rendre à son lieu de travail, et
- (b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé, s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé,
- sur présentation de comptes du genre de ceux que NAV CANADA exige habituellement.
- 25.15 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, aux termes de la clause 25.14, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.
- 25.16 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé se voit accorder :
- (a) un congé de deuil,
- ou
- (b) un autre congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,
- ou
- (c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
- la période de congé annuel payé ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et que NAV CANADA l'approuve, soit rétablie pour être utilisée ultérieurement.
- 25.17 Si un employé le demande, NAV CANADA doit porter au crédit de l'employé des congés annuels payés d'un montant suffisant pour répondre aux exigences minimales de l'indemnité de départ. Le solde des crédits de congé annuel acquis mais non utilisés de l'employé est payé conformément au présent article.

ARTICLE 26

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

26.01 Crédits

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

26.02 Attribution des congés de maladie

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

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

et

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

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

26.04 L'employé ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

26.05 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

26.06 Avance de crédits

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

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

ou

(b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

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

ARTICLE 27

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

27.01 Congé de promotion professionnelle

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

27.02 Congé d'examen payé

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

27.03 Formation linguistique

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

ARTICLE 28

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

28.01 Congé de mariage ou d'union matrimoniale payé

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

28.02 Congé de deuil payé

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

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

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

28.03 Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes

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

28.04 Congé de maternité non payé

- (A) (i) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, vingt-six (26) semaines après la date de la fin de sa grossesse, sous réserve de la clause 28.05(d) relative au congé parental non payé.
 - (a) Néanmoins, si le nouveau-né de l'employée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie au paragraphe (i) ci-dessus, la période de congé de maternité non payé qui y est définie peut être prolongée au-delà de la date tombant vingt-six (26) semaines après la date de la naissance d'une période égale à la durée de l'hospitalisation.
 - (b) Dans le cas décrit à l'alinéa (i)(a) ci-dessus, lorsque l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail durant la totalité ou une partie de l'hospitalisation du nouveau-né, elle peut reprendre son congé de maternité non payé à la fin de l'hospitalisation et demeurer en congé de maternité non payé pour la durée prévue à l'alinéa (i)(a).
 - (c) La prolongation décrite aux alinéas (i)(a) et (b) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (ii) NAV CANADA peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.
- (iii) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- (a) d'utiliser les crédits de congés annuels et de congés compensateurs qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (b) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou blessure, définis à l'article ayant trait au congé de maladie payé comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.
- (B) À moins qu'elle ne puisse le faire en raison d'une condition médicale imprévue, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser NAV CANADA, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (C)
 - (i) L'employée qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à NAV CANADA la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi selon les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et qu'elle est admissible à de telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
 - (ii) L'employée visée à la clause 28.04(C)(i) signe une entente avec NAV CANADA dans laquelle elle s'engage :
 - (a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un congé payé;
 - (b) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que NAV CANADA ne consente à ce que cette date soit modifiée.
 - (iii) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de la clause 28.04(C)(ii)(a) et (b), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, reconnaît qu'elle doit à NAV CANADA le montant total reçu à titre d'indemnités liées au congé de maternité.
- (D) L'employée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes liées au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :

- (i) lorsque l'employée est assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP, une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence de deux (2) semaines, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période; et/ou
- (ii) pendant un maximum de quinze (15) semaines, un paiement équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- (iii)
 - (a) dans le cas de l'employée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 28.04(D)(i) et (ii) sera le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité;
 - (b) dans le cas de l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 28.04(D)(i) et (ii) sera le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant à la classification, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail prévues à l'horaire de l'employée au cours de la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire d'une employée à temps plein selon l'affectation de l'employée le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité.
- (iv) Lorsque l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de versement des prestations, les indemnités prévues aux clauses 28.04(D)(i) ou (ii) ci-dessus seront rajustées en conséquence.
- (v) Si le jour précédant immédiatement le début du congé de maternité non payé une employée était affectée à des fonctions intérimaires pour une période d'au moins six (6) mois, son taux de rémunération hebdomadaire sera celui qui lui était payé ce jour.

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

28.05 Congé parental non payé

- (a) Lorsqu'un employé a ou aura la charge et la garde d'un nouveau-né (incluant le nouveau-né d'un conjoint de fait), l'employé se verra accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période d'un maximum de trente-sept (37) semaines consécutives au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant devient à la charge de l'employé.
- (b) Lorsqu'un employé entame des procédures d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption en vertu des lois provinciales, l'employé bénéficiera, sur demande, d'un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines à compter du jour où l'enfant lui est confié.
- (c) Nonobstant les paragraphes (a) et (b) :
- (i) lorsque l'enfant d'un employé est hospitalisé durant la période visée aux paragraphes précédents et que l'employé n'est pas encore en congé parental non payé; ou
- (ii) lorsqu'un employé est en congé parental non payé et qu'il retourne au travail durant toute ou une partie de la période d'hospitalisation de l'enfant,
- la période de congé parental non payé spécifiée dans la demande de congé originale peut être prolongée par une période égale à la portion de la période d'hospitalisation de l'enfant durant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Cependant, cette prolongation prendra fin au plus tard cent quatre (104) semaines après que l'enfant soit devenu à la charge de l'employé.
- (d) Un employé qui désire demander un congé parental non payé devra en notifier l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant de l'employé (incluant l'enfant du conjoint de fait), ou la date où on s'attend à ce que l'enfant devienne à la charge de l'employé en vertu des paragraphes (a) et (b).
- (e) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

- (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (f) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

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

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

28.07 Congé payé pour obligations familiales et personnelles

- (a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint, des enfants à charge, (y compris les enfants en foyer nourricier et les enfants du conjoint) du père et de la mère (y compris le père par remariage et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (b) NAV CANADA accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) pour accompagner un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou à des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille et fournir à l'employé le temps nécessaire pour mettre en place les soins alternatifs lorsque la maladie sera d'une plus longue durée;
 - (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.
 - (iv) pour permettre à l'employé de se rendre à des rendez-vous personnels chez un médecin, un dentiste, un avocat ou un notaire.
- (c) Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordées en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne dépasse pas trente-sept heures et demie (37 ½) au cours d'une période de référence pour congé annuel.
- (d) L'employé devra établir la nécessité d'un tel congé de la manière que NAV CANADA le jugera raisonnablement approprié.

28.08 Congé non payé pour besoins familiaux

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

- (a) Sous réserve des nécessités du service, des congés non payés d'une période entre six (6) semaines et trois (3) mois seront accordés à un employé pour besoins familiaux.
- (b) Sous réserve des nécessités du service, des congés non payés d'une période de plus de trois (3) mois et n'excédant pas un (1) an seront accordés à un employé pour besoins familiaux.
- (c) Un employé peut bénéficier des congés non payés pour besoins familiaux une seule fois en vertu de chacune des dispositions des paragraphes (a) et (b) du présent article durant sa période d'emploi à NAV CANADA. Un congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut être utilisé en

combinaison avec un congé de maternité, parental ou d'adoption sans le consentement de l'Employeur.

- (d) Le congé accordé en vertu du paragraphe (a) du présent article sera compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé. Le temps consacré à un tel congé sera compté aux fins des augmentations d'échelon de rémunération.
- (e) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe (b) du présent article sera déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé. Le temps consacré à tel congé ne sera pas compté aux fins des augmentations d'échelon de rémunération.
- (f) L'employé devra aviser NAV CANADA aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins six (6) semaines avant le début des périodes de congé visées par les paragraphes (a) et (b) du présent article, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné par suite de circonstances urgentes et imprévisibles.

28.09 Congé pour comparution

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

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

présente convention collective ou du Conseil canadien des relations industrielles.

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

28.11 Congé de sélection du personnel

(a) Lorsque l'employé prend part à une procédure de sélection du personnel, pour remplir un poste chez NAV CANADA, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que NAV CANADA juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

(b) Lorsqu'une telle présence, ou le temps de déplacement nécessaire qui y est associé, est requise un jour de repos habituel prévu à l'horaire de l'employé, l'employé se verra accorder un certain nombre d'heures de congé payé, correspondant au nombre d'heures nécessaires pour assister à la réunion en question, y compris le temps de déplacement raisonnable, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire quotidien de l'employé; ces heures devant être prises à un moment mutuellement acceptable par l'employé et son surveillant. Si ces heures de congé payé ne sont pas utilisées à la fin de l'année de référence pour congé annuel, la portion non utilisée sera payée à l'employé à son taux normal de rémunération alors applicable.

28.12 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

NAV CANADA peut, à sa discrétion, accorder :

(a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé, l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

(b) un congé non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

(c) un congé payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

28.13 Congé pour accident de travail

(a) Sous réserve de la clause 28.13(b), lorsqu'un employé se blesse dans l'exécution de ses fonctions, NAV CANADA doit lui accorder un congé payé d'une durée que NAV CANADA jugera raisonnable à la condition que :

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

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

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

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

28.15 **Obligations religieuses**

- (a) L'employeur doit déployer tous les efforts raisonnables pour satisfaire à la demande d'un employé qui désire s'absenter du travail pour remplir ses obligations religieuses.
- (b) En conformité avec les dispositions de la présente convention, l'employé peut demander un congé annuel, un congé de remplacement, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres raisons ou un échange de

quarts (dans le cas d'un travailleur opérationnel) afin de remplir ses obligations religieuses.

- (c) L'employé qui compte demander un congé ou du temps libre, en vertu du présent article, doit en aviser son employeur le plus tôt possible, mais au plus tard quatre (4) semaines avant la période d'absence demandée.

ARTICLE 29

ADMINISTRATION DE LA PAYE

- 29.01 Les employés sont payés toutes les deux semaines par dépôt direct au taux de rémunération auquel ils ont droit tel qu'il est prescrit dans l'annexe A.
- 29.02 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.
- 29.03 La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à temps plein et à temps partiel affecté à un poste dans l'unité de négociation, en promotion, rétrogradation ou de l'extérieur de NAV CANADA, sera le jour suivant la fin de la période d'échelon de rémunération de 12 mois telle que calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'affectation de l'extérieur de NAV CANADA.
- 29.04 Lorsque l'employé est affecté par NAV CANADA en grande partie à l'exécution des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant une période de quatre (4) jours ou quarts consécutifs, il touche, pendant la période où il exécute en grande partie des fonctions d'une classification mieux rémunérée, le taux de rémunération supérieur.
- 29.05 Sauf stipulation contraire dans la présente convention, l'employé qui est en congé non payé pendant une période de trois (3) mois ou plus n'obtient son augmentation d'échelon de rémunération qu'après avoir complété une période d'emploi égale à la période d'augmentation d'échelon de rémunération applicable au poste qu'il occupe. Cette date devient la nouvelle date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé.
- 29.06 La rémunération d'un employé qui décède continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois de son décès au taux de rémunération auquel il avait droit le dernier jour ouvrable précédant son décès. La rémunération ainsi acquise qui n'a pas été versée à l'employé est versée à sa succession.
- 29.07 Lorsqu'un employé, bien que ce ne soit pas de sa faute, a touché une rémunération en trop, NAV CANADA, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, doit aviser l'employé de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50,00 \$) et lorsque l'employé démontre que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises afin que le recouvrement ne dépasse pas 10 % de la rémunération de l'employé pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

ARTICLE 30

DURÉE DU TRAVAIL

Définitions

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

Employés préposés à l'exploitation

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

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

30.02

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

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

- (a) ne pas faire commencer un quart dans les huit (8) heures de la fin du quart précédent de l'employé;
- (b) ne pas exiger qu'un employé effectue deux (2) changements de quart rapides consécutifs au cours d'une période de quarante-huit (48) heures (on entend par changement de quart rapide l'exigence pour un employé de se présenter à son prochain quart de travail régulier dans le nombre d'heures prévu à l'alinéa 30.03 (a) suivant la fin de son dernier quart régulier.)
- (c) aviser dès que possible les employés concernés des changements apportés à leur calendrier des quarts;
- (d) éviter les variations excessives des heures de travail;

- (e) éviter les heures supplémentaires excessives;
- (f) tenir compte des désirs exprimés par la majorité des employés concernés en ce qui a trait à l'organisation des quarts du calendrier, tels qu'ils ont été présentés à NAV CANADA par le représentant de l'AFPC au niveau local.
- (g) permettre aux employés, par ordre d'ancienneté dans un poste donné, de choisir parmi les cycles de quarts disponibles.

30.04

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

30.05

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

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

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

30.08 **Calendrier des quarts**

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

30.09

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

Employés non préposés à l'exploitation

30.10

- (a) La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 ½), à l'exclusion des périodes de repas, et comprend cinq (5) jours de sept heures et demie (7 ½) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est établie de manière à se situer au cours d'une période de onze (11) heures comprises entre 7 h et 18 h, à moins d'entente contraire intervenue en consultation entre l'AFPC et NAV CANADA.
- (b) Sous réserve des nécessités du service établies de temps à autre par NAV CANADA, l'employé a le droit de choisir et de demander un horaire de travail flexible entre 7 h et 18 h.
- (c) (i) Nonobstant les dispositions du présent article, si l'employé le demande et que NAV CANADA l'autorise, l'employé peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires selon un autre

horaire que cinq (5) jours complets, pourvu qu'il travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine et sept heures et demie (7 ½) par jour au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils. Aux fins de la présente clause, la consignation de la présence sera établie par entente mutuelle entre l'employé et NAV CANADA.

- (ii) Le temps libre résultant de l'application de l'alinéa (c) (i) ci-dessus n'est pas considéré comme un jour de repos aux fins de la rémunération des heures supplémentaires.
- (iii) Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, la mise en œuvre d'heures de travail modifiées ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiement additionnel attribuables uniquement à ces modifications et n'est pas réputée empêcher NAV CANADA de prévoir à l'horaire des heures de travail autorisées par la présente convention.

30.11

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

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

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

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

30.13

- (a) Les heures de travail normales autres que celle prévues à la clause 30.10 qui existaient au moment de la signature de la présente convention demeurent en vigueur sauf si elles sont modifiées de la manière prévue à l'alinéa (b).

- (b) S'il est nécessaire de modifier les heures de travail normales, y compris celles mentionnées à l'alinéa (a) ci-dessus, en raison des nécessités du service, NAV CANADA doit, sauf s'il s'agit de circonstances imprévues, donner à l'AFPC les raisons motivant cette modification et consulter cette dernière avant de la mettre en œuvre.
 - (c) Nonobstant les heures prévues à la clause 30.10 de la convention collective, l'AFPC et NAV CANADA conviennent que, au siège social de NAV CANADA, la journée de travail devra être comprise dans une période de douze (12) heures entre 7 heures et 19 heures, à moins d'entente contraire intervenue en consultation entre l'AFPC et NAV CANADA.
- 30.14 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant un nombre d'heures minimal ou maximal à un employé.
- 30.15 Les périodes de repas sont normalement accordées vers le milieu de la journée de travail.
- 30.16 NAV CANADA accordera deux (2) pauses repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, une avant la période de repas et l'autre après.
- 30.17 Les employés sont informés par écrit, quinze (15) jours à l'avance, des changements apportés à leurs heures de travail. Tout changement des heures mises à l'horaire doit être communiqué par avis écrit aux employés concernés.

ARTICLE 31

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

31.01 Attribution des heures supplémentaires

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

- (a) répartir les heures supplémentaires équitablement entre les employés qualifiés immédiatement disponibles qui effectuent normalement le travail au lieu de travail en question;

et

- (b) donner aux employés tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant de cette obligation.

31.02 Rémunération des heures supplémentaires

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

- (a) taux et demi (1 ½), sous réserve de l'alinéa 31.02(b).
- (b)
 - (i) L'employé qui effectue des heures supplémentaires pendant une période égale à son quart ou à son jour habituel de travail et qui continue de travailler après cette période est payé à taux double pour toutes les heures de travail effectuées au-delà de la période susmentionnée.
 - (ii) L'employé qui a travaillé un quart complet d'heures supplémentaires pendant son premier jour de repos et qui est tenu de travailler pendant son deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est payé à taux double pour toutes les heures de travail effectuées le jour en question. L'expression « deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos consécutifs ou accolés.

31.03

- (a) L'employé qui reçoit, avant le début de sa pause repas ou avant le milieu de sa journée de travail, selon la première de ces éventualités, l'instruction d'effectuer des heures supplémentaires le même jour et qui se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail sera payé pour les heures effectivement effectuées ou pour un minimum de deux

(2) heures de rémunération à taux normal, selon le plus élevé de ces montants.

- (b) L'employé qui reçoit, après le milieu de sa journée de travail ou après le début de sa pause repas, selon la première de ces éventualités, l'instruction d'effectuer des heures supplémentaires le même jour et qui se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à sa période de travail sera payé pour les heures effectivement effectuées ou pour un minimum de trois (3) heures de rémunération à taux normal, selon le plus élevé de ces montants.

31.04 Indemnité de repas (heures supplémentaires)

- (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire et qui n'a pas été informé de la nécessité de faire des heures supplémentaires avant la fin de sa dernière période de travail prévue à l'horaire, bénéficie du remboursement d'un (1) repas au taux approprié indiqué pour un déjeuner dans le Programme de voyages d'affaires de NAV CANADA.
- (b) L'employé qui effectue des heures supplémentaires se prolongeant quatre (4) heures ou plus au-delà de la période prévue à l'alinéa (a) ci-dessus bénéficie du remboursement d'un (1) repas supplémentaire au taux approprié indiqué pour un déjeuner dans le Programme de voyages d'affaires de NAV CANADA, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- (c) Une période de temps payée raisonnable, que fixe NAV CANADA, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas conformément aux alinéas 31.04(a) et (b) ci-dessus, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.
- (d) Cette disposition ne s'applique pas à l'employé en déplacement qui a le droit de demander le remboursement des frais d'hébergement et de repas.

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

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

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

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

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

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

- 31.06 (a) NAV CANADA s'efforcera de payer les heures supplémentaires au cours de la période de paye suivant celle au cours de laquelle les crédits ont été gagnés, sauf si, à la demande d'un employé et avec l'approbation de NAV CANADA, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé équivalent.
- (b) NAV CANADA accorde un congé compensateur à des moments qui conviennent à la fois à l'employé et à NAV CANADA à condition que cela n'entraîne pas d'heures supplémentaires additionnelles.
- (c) Un congé compensateur payé non utilisé à la fin de la période de douze (12) mois, que fixera NAV CANADA, sera payé au taux de rémunération horaire de l'employé à la fin de la période de douze (12) mois.
- (d) Nonobstant l'alinéa (c) ci-dessus, le congé compensateur payé gagné pendant la période de trois (3) mois précédant immédiatement la fin de la période de douze (12) mois fixée par NAV CANADA peut être reporté pour une période supplémentaire de douze (12) mois, après laquelle tout congé non utilisé est payé au taux de rémunération horaire de l'employé.

ARTICLE 32

PRIME DE QUART

32.01 Prime de quart

- (a) L'employé qui doit travailler un quart se terminant après 18 heures, recevra une prime de un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure pour les heures de travail effectuées entre 16 heures et minuit.
- (b) L'employé qui doit travailler un quart commençant avant 6 heures, recevra une prime de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour les heures de travail effectuées entre minuit et 8 heures.

32.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé recevra une prime supplémentaire de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa (b) ci-dessous.
- (b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux normal, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 33

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

33.01 Lorsque, en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, les employés des groupes Manœuvres et hommes de métier, Services généraux et Soutien technologique et scientifique peuvent prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail et avant la pause repas.

ARTICLE 34

TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

34.02 Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de la zone de son lieu de travail au sens donné à cette expression dans le Programme de voyages d'affaires de NAV CANADA (en sa version modifiée de temps à autre) en service commandé, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux clauses 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

34.03 Aux fins de la clause 34.02, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

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

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

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

34.04 Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 34.02 et 34.03 :

(a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale. L'employé touchera une rémunération au taux normal pour l'ensemble du temps de déplacement.

(b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

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

L'employé qui est en voyage d'affaires et qui doit passer la nuit à l'extérieur de sa zone d'affectation a droit à un congé compensatoire de sept heures et demie (7 ½) lors de sa 40^e nuit à l'extérieur et à un congé compensatoire d'une (1) heure pour chaque nuit supplémentaire à compter de la 41^e nuit au cours de la période de référence pour congé annuel.

Si le congé compensatoire ne peut être utilisé avant la fin de la période de référence pour congé annuel, le paiement en espèces est versé selon le taux horaire normal de l'employé en date du 31 mars.

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

ARTICLE 35

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

35.01

- (a) Si l'employé est rappelé au travail et rentre au travail,
- un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
 - un jour de repos,
ou
 - après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- (i) l'équivalent de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel;
ou
 - (ii) un paiement au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.
- (b) Le paiement minimum mentionné en 35.01 (a)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employés à temps partiel. Les employés à temps partiel recevront un paiement minimum équivalent à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux normal de rémunération.
- (c) L'employé qui reçoit un appel de son superviseur ou de la personne déléguée par son superviseur lui demandant de travailler à la maison sera compensé par une heure et demie (1 ½) de rémunération calculée au taux normal de la rémunération. Lorsque l'appel ou le travail à la maison excède une heure, les paragraphes 35.01 (a) et (b) s'appliqueront.

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

Non cumul des paiements

35.03 Les paiements prévus en vertu de l'article 31 – Heures supplémentaires, de l'article 37 – Indemnité de rentrée au travail, de l'article 24 – Jours fériés ainsi que de la clause 35.01 ci-dessus ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 36

DISPONIBILITÉ

- 36.01 Lorsque NAV CANADA exige qu'un employé soit disponible après les heures de travail, l'employé aura droit à une indemnité de disponibilité correspondant à une heure de salaire au taux des heures normales de travail pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle il sera en disponibilité.
- 36.02 L'employé désigné par une lettre ou une liste pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail rapidement. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, NAV CANADA s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- 36.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.
- 36.04 L'employé en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants :
- (a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées,
- Ou
- (b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire.
- 36.05 Sauf dans le cas où l'employé est tenu par NAV CANADA d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non cumul des paiements

- 36.06 Les paiements prévus en vertu de l'article 31 – Heures supplémentaires, de l'article 37 – Indemnité de rentrée au travail, de l'article 24 – Jours fériés et de l'article 35 – Indemnité de rappel au travail ainsi que de la clause 36.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 37

INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

- 37.01 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter et se présente effectivement au travail un jour de repos, il a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.
- 37.02 Les paiements prévus en vertu de l'article 35 (Indemnité de rappel au travail) et de l'article 37 (Indemnité de rentrée au travail) ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.
- 37.03 Sauf dans les cas où l'employé est tenu par NAV CANADA d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.
- 37.04 Le paiement minimum mentionné à l'article 37.01 ci-dessus ne s'applique pas aux employés à temps partiel, qui recevront le paiement minimum prévu à la clause 41.13.

ARTICLE 38

DROITS D'INSCRIPTION OU DE LICENCE

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

ARTICLE 39

PRIME DE SURVEILLANCE

39.01 Une prime de surveillance, tel qu'établi ci-dessous, est versée aux employés de l'unité de négociation qui sont affectés à des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

GRUPE MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER (GL)

NIVEAU DE SURVEILLANCE	COORDONNÉES DE SURVEILLANCE	COORDONNÉES DE SURVEILLANCE EXPRIMÉES EN POURCENTAGE DU TAUX DE BASE
1	A1	4,0
2	B2	6,5
3	B3 C2	11,0
4	B4 C3 D2	15,0
5	B5 C4 D3 E2	19,0
6	B6 C5 D4 E3	22,5
7	B7 C6 D5 E4	26,0
8	C7 D6 E5	29,5
9	D7 E6	33,0
10	E7	36,5

GRUPE SERVICES DIVERS (GS)

NIVEAU DE SURVEILLANCE	COORDONNÉES DE SURVEILLANCE	COORDONNÉES DE SURVEILLANCE EXPRIMÉES EN POURCENTAGE DU TAUX DE BASE
1	A1	4,0
2	B2	6,0
3	B3 C2	8,5
4	B4 C3 D2	11,5
5	B5 C4 D3	14,5
6	B6 C5 D4	17,5
7	C6 D5	20,0
8	D6	23,5

Le tableau des cotes de surveillance doit être utilisé de la façon suivante :

1. établir les taux sans fonction de surveillance selon le sous-groupe et le niveau, tel que prévu à l'annexe A;
2. au moyen du tableau des cotes de surveillance ci-dessus, appliquer la prime de surveillance appropriée.

ARTICLE 40

INDEMNITÉ DE DÉPART

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

(a) **Mise à pied**

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

(b) **Décès**

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

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

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

ARTICLE 41

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

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

Généralités

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

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

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

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

41.06 Les congés ne peuvent être accordés

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

ou

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

Jours fériés

41.07 L'employé à temps partiel est rémunéré pour les jours fériés lorsque, au cours de la période de trente (30) jours précédant immédiatement un jour férié, il a eu droit à une rémunération pour au moins quinze (15) jours.

Le montant de la rémunération versée à l'égard d'un jour férié correspond à la moyenne quotidienne de la rémunération gagnée au cours de la période de trente (30) jours précédant le jour férié.

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

41.09 L'employé à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein à la clause 24.01 de la convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément à la clause 41.08, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

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

41.11 Sous réserve de la clause 41.10, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux des heures supplémentaires prescrit par la convention.

Rappel au travail

41.12 Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions de la clause 35.01 et qu'il a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux normal.

Indemnité de rentrée au travail

41.13 Sous réserve des dispositions de la clause 41.04, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à l'indemnité de rentrée au travail de la convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux normal.

Congé de deuil

41.14 Nonobstant la clause 41.03, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à la clause 28.02 – Congé de deuil payé.

Congés annuels

41.15 L'employé à temps partiel a droit à des congés annuels, dans la même proportion qui existe entre ses heures de travail mensuelles normales et les heures de travail mensuelles normales d'un employé à temps plein.

- 41.16 L'employé qui, au cours d'un mois donné, travaille en partie à temps plein et en partie à temps partiel ne doit pas accumuler plus de crédits que ceux auxquels un employé à temps plein a droit.
- 41.17 Nonobstant les dispositions de l'article 40 (Indemnité de départ) de la convention, lorsque la période de service continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période de service continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

Restriction concernant un emploi à l'extérieur

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

ARTICLE 42

ANCIENNETÉ

42.01 L'ancienneté est définie comme suit :

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

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

42.03 (a) Les listes d'ancienneté sont mises à jour deux fois par année, puis affichées à tous les emplacements de travail; une copie de ces listes est également remise à l'AFPC.

(b) Les listes d'ancienneté doivent indiquer les renseignements suivants :

- (i) le nom de l'employé
- (ii) la date d'ancienneté
- (iii) le lieu de travail
- (iv) le titre du poste
- (v) la classification

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

42.05 L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence due à un accident ou à une maladie professionnelle ou non professionnelle, ainsi que pendant toute mise à pied jusqu'à l'expiration du droit de rappel, tout congé payé

prévu dans la présente convention collective, tout congé parental ou de maternité et tout congé autorisé non payé. Les employés en congé autorisé non payé, exception faite des congés pour fonctions de dirigeant syndical élu conformément à la clause 13.12, continuent d'accumuler de l'ancienneté seulement pendant une période maximale de douze (12) mois.

- 42.06 L'employé est déchu de son ancienneté et son emploi prend fin s'il :
- (a) est congédié pour une cause juste et n'est pas réintégré;
 - (b) prend sa retraite;
 - (c) démissionne volontairement;
 - (d) est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois;
 - (e) ne se représente pas au travail sans motif valable, après un congé autorisé, dans une période de cinq (5) quarts de travail consécutifs suivant l'expiration de ce congé.
- 42.07 (a) L'employé nommé de façon permanente dans un poste de l'Employeur qui n'appartient pas aux unités de négociation représentées par l'AFPC conserve l'ancienneté déjà accumulée, tout en cessant d'en accumuler d'autre, pendant une période maximale de douze (12) mois à compter de la date de nomination en dehors des unités de négociation de l'AFPC.
- (b) L'employé nommé de façon temporaire ou en affectation intérimaire dans un poste de l'Employeur qui n'appartient pas aux unités de négociation représentées par l'AFPC conserve son ancienneté et continue d'en accumuler pendant une période maximale de cent quatre-vingt (180) jours et conserve cette ancienneté pendant une période maximale de un (1) an à compter de la date de nomination ou d'affectation en dehors des unités de négociation de l'AFPC.
- 42.08 L'employé à temps plein dont l'emploi est supprimé durant son emploi à l'intérieur des unités de négociation représentées par l'AFPC et qui est subséquemment réengagé à l'intérieur des unités de négociation de l'AFPC après cent vingt (120) jours sera crédité de l'ancienneté antérieurement accumulée dans les unités de négociation de l'AFPC une fois qu'il aura accumulé trois (3) années consécutives à l'intérieur des unités de négociation de l'AFPC.

ARTICLE 43

DOTATION

43.01 Principes

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

43.02 Ordre de dotation

- (a) Placement prioritaire en application de la clause 43.03
- (b) Mutation en application de la clause 43.04
- (c) Concours en application de la clause 43.05

43.03 Placement prioritaire

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

- (a) Les employés qui ont reçu un avis de mise à pied (statut excédentaire) conformément à l'article 47, Sécurité d'emploi.
- (b) Les employés qui ont été mis à pied et conservent un droit de rappel conformément à l'article 47, Sécurité d'emploi.
- (c) Les employés qui reviennent d'un congé autorisé de plus de douze (12) mois.
- (d) L'employé dont le nom figure sur la liste de priorité pendant plus de douze (12) mois voit son nom retiré de la liste et son emploi prendre fin.

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

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

43.04 Mutation

Si aucun employé qualifié n'est trouvé aux termes de la clause 43.03 ci-dessus, NAV CANADA peut, à sa discrétion, pourvoir un poste vacant par voie de mutation, sous réserve des conditions suivantes :

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

43.05 **Concours**

Si aucune affectation n'a été faite conformément aux clauses 43.03 et 43.04, NAV CANADA affiche le poste vacant pendant au moins quatorze (14) jours.

43.06 **Zone de sélection**

Avant d'afficher le poste vacant, conformément à la clause 43.05, NAV CANADA détermine la zone de sélection, c'est-à-dire locale, régionale, interrégionale ou nationale, puis elle avise l'AFPC de son choix. Sur demande de l'AFPC faite dans les quatre (4) jours suivant cet avis, l'AFPC et NAV CANADA discutent du choix de la zone de sélection pour l'affichage.

43.07 **Contenu de l'avis**

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

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

43.08 **Énoncé des qualifications**

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

43.09 Présentation des demandes de candidature

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

43.10 Employés admissibles

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

43.11 Processus de sélection

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

43.12 Listes d'admissibilité

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

43.13 Avis au candidat retenu

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

43.14 Voyages d'affaires et réinstallation

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

43.15 Période de familiarisation

- (a) À la suite d'une affectation, l'employé se voit accorder une période de familiarisation d'au plus trente (30) jours effectivement travaillés, pendant laquelle il peut reprendre son ancien poste ou y être retourné par NAV CANADA.
- (b) Pendant la période de familiarisation de trente (30) jours, si le poste nécessite une réinstallation visée par le Programme de voyages d'affaires et le Programme de réinstallation de NAV CANADA, l'employé est réputé en voyage selon les conditions des programmes. Aucuns frais de réinstallation ne sont payés pendant cette période, sauf entente entre les parties. Dans ce dernier cas, le droit de rétablissement dans l'ancien poste s'éteint.

43.16 Rencontre post-sélection

L'employé qui a participé au processus de sélection peut, sur demande, obtenir une rencontre post-sélection. Si l'employé souhaite que son représentant syndical assiste à la rencontre, il sera fait droit à sa demande. Lors de cette rencontre, NAV CANADA fournit tous les renseignements relatifs à l'évaluation de la candidature de l'employé.

43.17 Postes non assujettis à la procédure de dotation

- (a) NAV CANADA, à sa discrétion, peut affecter des employés à des postes qui sont vacants temporairement, habituellement pour une durée de moins de douze (12) mois. Sont réputées temporaires les vacances occasionnées par des affectations temporaires, des congés annuels, des absences dues à des accidents ou à des maladies dont on prévoit qu'elles seront d'une durée de moins de douze (12) mois ou des congés de moins de douze (12) mois. Les parties peuvent se rencontrer à l'échelle locale pour élaborer des procédures sur la façon de combler ces vacances.
- (b) Les postes mentionnés à la clause 43.17 et les postes temporaires requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être pourvus par des employés réguliers ou temporaires, à la discrétion de NAV CANADA.

43.18 Affectation temporaire d'un employé régulier

L'employé régulier qui accepte une affectation temporaire a le droit de reprendre son ancien poste à la fin de cette affectation temporaire. S'il survient pendant l'affectation temporaire une réduction de main-d'œuvre touchant le poste de

l'employé, ce dernier sera soumis, au moment où il devrait reprendre son poste, aux dispositions de l'article 47, Sécurité d'emploi.

43.19 Congés autorisés

- (a) L'employé en congé autorisé pour moins de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, est, à son retour au travail, affecté à son ancien poste. S'il survient, pendant ce congé, une réduction de main-d'œuvre touchant le poste de l'employé, ce dernier sera soumis, au moment où il devrait reprendre son poste, aux dispositions de l'article 47, Sécurité d'emploi.
- (b) Si l'employé a été absent pendant deux (2) congés consécutifs ou plus et qu'il retourne au travail, le présent paragraphe ne s'applique que si, au total, la durée des congés accumulés est inférieure à douze (12) mois.
- (c) L'employé en congé autorisé pour plus de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, est, à la fin du congé, inscrit sur la liste de priorité en conformité avec l'alinéa 43.03 (c).

43.20 Changement de lieu de travail

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

43.21 Période de probation

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

43.22 Modification du statut d'emploi – employés temporaires

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

43.23 Équité en matière d'emploi

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

ARTICLE 44

FORMATION

44.01 NAV CANADA et l'employé discuteront les besoins de formation au moins une fois par année ainsi que les moyens et les méthodes qui sont employés pour dispenser la formation et elle offre aux employés une formation et des directives appropriées quant à l'équipement et aux procédures avant leur entrée en service ainsi que des cours de recyclage au besoin.

44.02 Si NAV CANADA constate que le changement technologique ou que le remplacement de systèmes entraînera des conséquences pour les employés, dans le cadre de la consultation visant à réduire les conséquences défavorables pour ces employés, les points à prendre en considération aux fins de l'élaboration d'un plan de transition devront inclure les besoins de formation de ces employés.

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

ARTICLE 45

EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE 46

CLASSIFICATION

46.01 Classification inférieure

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

46.02 Classification supérieure

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

46.03 Nouveau poste

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

ARTICLE 47

SÉCURITÉ D'EMPLOI

47.01 NAV CANADA prévient l'AFPC dès que possible de toute décision de réduire de façon permanente le nombre d'employés de l'unité de négociation. Le délai de préavis doit tenir compte des complexités propres à chaque situation.

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

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

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

- (a) l'employé reçoit un avis officiel de statut excédentaire au moins six mois avant la date de sa mise à pied (période de statut excédentaire), avec copie à l'AFPC;
- (b) NAV CANADA examine les options possibles avec l'employé et un représentant de l'AFPC, si une demande est faite en ce sens;

- (c) NAV CANADA fournit des conseils financiers et des conseils en matière de retraite aux employés pendant cette période;
- (d) si NAV CANADA et l'employé ne parviennent pas à trouver une possibilité d'emploi appropriée au sein de NAV CANADA à la fin de la période de statut excédentaire, l'employé peut opter pour une mise à pied avec droit de rappel ou accepter un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA;
- (e) NAV CANADA peut offrir, et l'employé peut accepter, un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA pendant la période de statut excédentaire.

47.04

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

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

47.06

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

47.07 Si deux (2) employés ou plus de même niveau, du même lieu de travail et du même groupe professionnel sont vulnérables ou excédentaires et qu'ils ne peuvent tous être affectés conformément au présent article ou aux alinéas 43.03 (a) et (b), Placement prioritaire, les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté.

- 47.08 L'employé qui accepte un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA ou qui n'est pas rappelé au travail pendant une période de dix-huit (18) mois à compter de la date de sa mise à pied, ou qui est rappelé et refuse une affectation à un poste de même niveau et au même lieu de travail, cesse d'être un employé de NAV CANADA.
- 47.09 Le rappel à un poste aux termes de la clause 43.04, Placement prioritaire, se fait par ordre d'ancienneté. L'employé inscrit sur la liste de rappel peut refuser un rappel au sein du même groupe professionnel, mais à un poste de niveau inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied ou à un lieu de travail différent.
- 47.10 En cas de mise à pied temporaire, les dispositions suivantes s'appliquent :
- (a) Les employés d'un lieu de travail qui sont touchés sont mis à pied par ordre inverse d'ancienneté, à la condition que les employés de même niveau qui restent en poste au lieu de travail soient qualifiés et capables d'exécuter le travail demandé.
 - (b) Sauf en cas d'urgence, l'avis de mise à pied temporaire est d'au moins quinze (15) jours. Dans la mesure du possible, l'avis inclut une date de rappel proposée.
 - (c) L'employé mis à pied temporairement est rappelé selon son ordre d'ancienneté au poste qu'il occupait précédemment ou à un poste de même niveau au même lieu de travail, s'il est qualifié et capable d'exécuter le travail demandé.
- 47.11 L'employé mis à pied temporairement qui n'a pas été rappelé au travail après une période de six (6) mois devient admissible à un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA. Si l'employé accepte le programme, son emploi prend fin. L'employé qui n'accepte pas le programme conserve son droit de rappel et, s'il n'est pas rappelé au travail pendant la durée restante de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, il est admissible à l'indemnité de départ de NAV CANADA.
- 47.12 Sur demande écrite d'un employé visé par une mise à pied, NAV CANADA verse à l'employé, au moment de sa mise à pied, une indemnité tenant lieu de congé compensatoire payé ainsi que les crédits de congés annuels inutilisés auxquels il a droit en application de l'article 25, Congés annuels payés.
- 47.13 L'employé peut, sur demande, compenser la totalité ou une partie d'une période de mise à pied temporaire par des congés annuels payés ou des congés compensatoires, jusqu'à concurrence des crédits dont il dispose.
- 47.14 Aucun employé ne peut être déclaré excédentaire, ni être mis à pied s'il est en congé de maladie ou en congé autorisé.

- 47.15 L'employé qui figure sur la liste de rappel est déchu de son ancienneté et son emploi prend fin s'il omet, sans motif valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant l'envoi d'un avis écrit de rappel à sa dernière adresse connue.
- 47.16 Sauf stipulation contraire, les modalités, conditions et avantages prévus dans la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés mis à pied.
- 47.17 Si NAV CANADA décide de donner du travail existant à sous-contrat et qu'à la suite de cette décision des employés sont touchés, le processus de consultation prévu à la clause 47.02 s'applique.

ARTICLE 48

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 48.01 Les parties conviennent d'être régies par la définition de changement technologique prévue dans le Code canadien du travail.
- 48.02 Lorsque NAV CANADA se propose d'effectuer un changement technologique de nature à influencer sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés, elle est tenue d'en donner avis à l'AFPC au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date prévue pour le changement.
- 48.03 L'avis prévu à la clause 48.02 doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :
- (a) la nature du changement technologique;
 - (b) la date à laquelle NAV CANADA se propose de l'effectuer;
 - (c) le nombre approximatif d'employés risquant d'être touchés et leur classification;
 - (d) l'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi de ces employés.

ARTICLE 49

MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 50

DURÉE DE LA CONVENTION

- 50.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 décembre 2013.
- 50.02 À moins d'indications contraires expresses dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de la ratification.

SIGNÉE À OTTAWA, ce jour de 2012.

À moins d'avis contraire, la date d'entrée en vigueur de la convention collective est le 24 février 2012.

NAV CANADA

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

Richard J. Dixon
Vice-président, Ressources humaines

Larry Rousseau
Vice-président exécutif régional – région
de la capitale nationale, AFPC

Elizabeth Cameron
Vice-présidente adjointe, Relations de
travail et avec les employés

Christine Collins
Présidente nationale, UCET

Barbara Gagne
Négociatrice principale, NAV CANADA

Gaby Levesque
Négociatrice principale, AFPC

Pat Beck
Membre de l'équipe de négociation

Jocelyn Couture
Membre de l'équipe de négociation

Sylvain Guindon
Membre de l'équipe de négociation

Mike McCullough
Membre de l'équipe de négociation

Richard Hilz
Membre de l'équipe de négociation

Michelle Timmerman
Membre de l'équipe de négociation

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

Michelle Webster
Membre de l'équipe de négociation

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Objet : Régime de retraite

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

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Object : Nouveau Système de Classification

Au cours des cent quatre-vingts (180) jours suivant la date de ratification, l'AFPC et NAV CANADA se réuniront pour entamer un processus en vue d'établir un nouveau système de classification applicable à tous les postes et groupes compris dans cette convention collective. L'AFPC et NAV CANADA conviennent de déployer tous les efforts raisonnables pour achever ce processus le plus tôt possible.

1. L'AFPC et NAV CANADA doivent participer à titre de partenaires égaux à toutes les réunions, activités des comités et étapes liées à la conception, à l'adaptation, à l'essai, à la sélection et à la préparation d'un nouveau système de classification. NAV CANADA et l'AFPC doivent échanger toute l'information raisonnablement nécessaire à l'élaboration du nouveau système de classification.
2. Le nouveau système de classification n'établira aucune distinction de genre et sera conforme à la section 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris les Programmes sur la parité salariale.
3. Si, le 30 juin 2011 (à moins que les parties n'en décident autrement), aucune entente n'est conclue relativement au nouveau système de classification, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer la ou les questions en litige à un conseil d'arbitrage exécutoire (dont les représentants désignés par chaque partie nomment un président), qui rendra une décision à tout le moins majoritaire.
4. Il est expressément convenu que le nouveau système de classification ne sera pas mis en œuvre tant que la prochaine convention collective ne sera pas signée par les parties. Il appartiendra aux parties de s'entendre sur les répercussions économiques et les règles de conversion propres à tout système de classification, nouveau ou modifié, au cours de ce cycle de négociation.
5. Le comité mixte sera composé d'au plus trois représentants de l'AFPC et trois représentants de NAV CANADA. Les représentants des employés ne subiront aucune perte de rémunération normale pendant qu'ils participeront aux réunions du comité.
6. Chaque partie peut faire appel à un conseiller technique en plus des membres susmentionnés.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

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

Le programme de mesures d'encouragement au départ ayant fait l'objet de discussions le 10 juin 1998 est joint à la présente lettre et décrit en termes généraux le programme qui sera en vigueur.

La présente lettre d'entente et le document qui y est joint expireront le 31 décembre 2013.

Toutefois, si d'ici le 31 décembre 2013, la présente convention collective est expirée et n'est pas remplacée et que les conditions de travail sont alors maintenues en vertu du Code canadien du travail, les employés excédentaires au cours de cette période demeureront admissibles, nonobstant la date d'expiration du 31 décembre 2013 de la présente lettre d'entente, aux termes des conditions décrites dans la convention collective, au programme de mesures d'encouragement au départ susmentionné.

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

Objet

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

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

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

Âge ou années de service	Indemnisation proposée
Moins d'un an de service (y compris l'emploi continu auprès du gouvernement dans le cas des employés désignés transférés à NAV CANADA)	42 semaines de rémunération
Entre un an et deux ans	44 semaines
Entre deux ans et trois ans	46 semaines
Entre trois ans et quatre ans	48 semaines
Entre quatre ans et cinq ans	50 semaines
Plus de cinq ans de service et <35	52 semaines
" " " " ">35 mais <40	54 semaines
" " " " ">40 mais <45	56 semaines
" " " " ">45 mais <46	58 semaines
" " " " ">46 mais <47	60 semaines
" " " " ">47 mais <48	62 semaines
" " " " ">48 mais <49	64 semaines
" " " " ">49 mais <50	66 semaines
" " " " ">50 mais <51	64 semaines
" " " " ">51 mais <52	63 semaines
" " " " ">52 mais <53	62 semaines
" " " " ">53 mais <54	61 semaines
" " " " ">54 mais <55	58 semaines

Âge ou années de service	Indemnisation proposée
" " " " ">55 mais <56	56 semaines
" " " " ">56 mais <57	54 semaines
" " " " ">57 mais <58	52 semaines
" " " " ">58 mais <59	50 semaines
" " " " ">59 mais <60	49 semaines
Plus de cinq ans de service et plus de 60 ans	48 semaines

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

Autres avantages

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

- assurance sur la vie de base aux taux habituels des employés, c.-à-d. double du salaire annuel à 0,05 \$ par tranche de 250 \$ de couverture par mois, passant entre 61 et 70 ans à un minimum de 5 000 \$.
- participation au régime d'assurance-maladie de NAV CANADA aux taux normaux des retraités.
- protection maintenue aux termes du régime de soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois mois suivant la date de la retraite sans frais pour l'employé.

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

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

LETTRE D'ENTENTE N° 4

Object : Dépôt direct

En complément de la clause 29.01, NAV CANADA communiquera avec chaque employé dont la paye sera désormais versée par dépôt direct en vue de faciliter la transition entre le paiement par chèque et le nouveau mode de versement. Une telle transition doit se faire dans les quatre cycles de paye suivant la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

Objet : Politique relative au congé autofinancé

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

LETTRE D'ENTENTE N° 6

Objet : Heures moyennes de travail pour les Services de construction

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

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

ANNEXE A
AFPC – AS
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Services administratifs

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

AS 1						
A	47 751	49 638	51 532	53 410	55 294	56 954
B	49 184	51 128	53 078	55 013	56 953	58 663
AS 2						
A	53 136	55 249	57 363	59 477	61 262	
B	54 731	56 907	59 084	61 262	63 100	
AS 3						
A	56 630	58 819	61 005	63 186	65 082	
B	58 329	60 584	62 836	65 082	67 035	
AS 4						
A	61 166	63 470	65 760	68 067	70 108	
B	63 001	65 375	67 733	70 110	72 212	
AS 5						
A	71 331	74 080	76 811	79 550	81 937	
B	73 471	76 303	79 116	81 937	84 396	
AS 6						
A	82 949	86 168	89 389	92 604	95 384	
B	85 438	88 754	92 071	95 383	98 246	
AS 7						
A	90 128	104 900	108 047			
B	92 832	108 047	111 289			

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC – CR
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Commis aux écritures et aux règlements

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

CR 1							
A	28 460	29 173	29 903	30 617	31 326	32 051	32 989
B	29 314	30 049	30 801	31 536	32 266	33 013	33 979
CR 2							
A	33 111	33 972	34 813	35 662	36 708		
B	34 105	34 992	35 858	36 732	37 810		
CR 3							
A	38 893	39 993	41 103	42 207	43 449		
B	40 060	41 193	42 337	43 474	44 753		
CR 4							
A	42 821	44 062	45 298	46 527	47 899		
B	44 106	45 384	46 657	47 923	49 336		
CR 5							
A	48 172	49 575	50 991	52 389	53 935		
B	49 618	51 063	52 521	53 961	55 554		
CR 6							
A	51 626	53 151	54 667	56 198	57 860		
B	53 175	54 746	56 308	57 884	59 596		
CR 7							
A	59 852	61 641	63 430	65 225	67 160		
B	61 648	63 491	65 333	67 182	69 175		

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC – DA PRO
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Traitement mécanique des données

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

DA PRO 1

A	26 299	27 205	28 094	28 999	29 915	30 805	31 708	32 599
B	27 088	28 022	28 937	29 869	30 813	31 730	32 660	33 577

A	33 664	34 720	35 722	36 735	37 776	38 910		
B	34 674	35 762	36 794	37 838	38 910	40 078		

DA PRO 2

A	38 264	39 459	40 656	41 835	43 087			
B	39 412	40 643	41 876	43 091	44 380			

DA PRO 3

A	42 797	44 148	45 494	46 827	48 233			
B	44 081	45 473	46 859	48 232	49 680			

DA PRO 4

A	47 657	49 159	50 649	52 148	53 714			
B	49 087	50 634	52 169	53 713	55 326			

DA PRO 5

A	53 017	54 684	56 356	58 035	59 777			
B	54 608	56 325	58 047	59 777	61 571			

DA PRO 6

A	59 263	61 132	63 011	64 893	66 838			
B	61 041	62 966	64 902	66 840	68 844			

DA PRO 7

A	66 257	68 349	70 476	72 580	74 757			
B	68 245	70 400	72 591	74 758	77 000			

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC - DD
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Dessin et illustrations

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

DD 1								
A	30 415	31 481	32 543	33 614	34 673	35 735	36 794	37 899
B	31 328	32 426	33 520	34 623	35 714	36 808	37 898	39 036
DD 2								
A	37 476	38 869	40 235	41 623	42 996	44 372	45 762	47 136
B	38 601	40 036	41 443	42 872	44 286	45 704	47 135	48 551
DD 3								
A	46 112	47 657	49 214	50 758	52 281			
B	47 496	49 087	50 691	52 281	53 850			
DD 4								
A	47 500	49 183	50 858	52 535	54 203	55 872	57 550	
B	48 925	50 659	52 384	54 112	55 830	57 549	59 277	
DD 5								
A	55 575	57 505	59 429	61 362	63 202			
B	57 243	59 231	61 212	63 203	65 099			
DD 6								
A	59 641	61 723	63 799	65 880	67 857			
B	61 431	63 575	65 713	67 857	69 893			
DD 7								
A	64 779	67 059	69 340	71 619	73 768			
B	66 723	69 071	71 421	73 768	75 982			
DD 8								
A	68 168	70 596	73 016	75 422	77 684			
B	70 214	72 714	75 207	77 685	80 015			
DD 9								
A	71 195	73 728	76 269	78 799	81 162			
B	73 331	75 940	78 558	81 163	83 597			

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC - ED
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Enseignement

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

ED EDS 1							
A	61 858	65 270	68 675	71 146	73 609	76 072	78 355
B	63 714	67 229	70 736	73 281	75 818	78 355	80 706
ED EDS 2							
A	75 472	78 200	80 653	83 089	85 580		
B	77 737	80 546	83 073	85 582	88 148		
ED EDS 3							
A	80 827	83 455	86 093	88 717	91 381		
B	83 252	85 959	88 676	91 379	94 123		
ED EDS 4							
A	87 267	89 489	92 198	94 904	97 752		
B	89 886	92 174	94 964	97 752	100 685		
ED EDS 5							
A	93 487	96 456	99 424	102 357	105 427		
B	96 292	99 350	102 407	105 428	108 590		

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC - EG
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Soutien technologique et scientifique

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

EG 1							
A	41 942	43 618	45 361	47 178	49 058	51 028	52 557
B	43 201	44 927	46 722	48 594	50 530	52 559	54 134
EG 2							
A	46 132	47 982	49 896	51 893	53 972	56 126	57 810
B	47 516	49 422	51 393	53 450	55 592	57 810	59 545
EG 3							
A	50 751	52 776	54 885	57 080	59 364	61 737	63 591
B	52 274	54 360	56 532	58 793	61 145	63 590	65 499
EG 4							
A	55 821	58 051	60 373	62 790	65 301	67 914	69 951
B	57 496	59 793	62 185	64 674	67 261	69 952	72 050
EG 5							
A	61 397	63 854	66 410	69 066	71 829	74 704	76 946
B	63 239	65 770	68 403	71 138	73 984	76 946	79 255
EG 6							
A	67 542	70 241	73 050	75 974	79 011	82 172	84 638
B	69 569	72 349	75 242	78 254	81 382	84 638	87 178
EG 7							
A	74 293	77 263	80 355	83 570	86 910	90 388	93 100
B	76 522	79 581	82 766	86 078	89 518	93 100	95 893
EG 8							
A	81 725	84 993	88 391	91 926	95 600	99 426	102 408
B	84 177	87 543	91 043	94 684	98 468	102 409	105 481

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC - GL
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Manœuvres et hommes de métier

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

<u>GL-COI-10</u>	<u>Horaire</u>	<u>Annuel</u>	<u>GL-COI-11</u>	<u>Horaire</u>	<u>Annuel</u>
A	32,04	62 683,74	A	33,23	65 017,72
B	33,00	64 564,26	B	34,23	66 968,26
<u>GL-COI-12</u>					
A	34,41	67 319,77			
B	35,44	69 339,37			
<u>GL-EIM-10</u>			<u>GL-EIM-11</u>		
A	31,76	62 140,93	A	32,91	64 378,09
B	32,72	64 005,16	B	33,90	66 309,44
<u>GL-EIM-12</u>					
A	34,10	66 712,07			
B	35,12	68 713,44			
<u>GL-ELE-5</u>					
A	23,34	45 647,54			
B	24,03	47 016,97			
<u>GL-INM-8</u>			<u>GL-INM-9</u>		
A	26,42	51 689,52	A	27,47	53 734,07
B	27,22	53 240,21	B	28,29	55 346,10
<u>GL-INM-10</u>					
A	28,48	55 716,82			
B	29,34	57 388,33			
<u>GL-MAM-8</u>			<u>GL-MAM-9</u>		
A	27,97	54 724,93	A	29,09	56 899,26
B	28,81	56 366,68	B	29,96	58 606,24
<u>GL-MAM-10</u>			<u>GL-MAM-11</u>		
A	30,23	59 136,42	A	31,31	61 245,86
B	31,14	60 910,52	B	32,25	63 083,24
<u>GL-MAN-3</u>			<u>GL-MAN-4</u>		
A	23,74	46 445,79	A	24,56	48 044,35
B	24,46	47 839,17	B	25,30	49 485,69

GL-MAN-5

A	25,41	49 706,77
B	26,17	51 197,98

GL-MAN-7

A	27,19	53 190,23
B	28,01	54 785,94

GL-PIP-9

A	31,14	60 926,56
B	32,08	62 754,36

GL-PRW-6

A	28,68	56 098,95
B	29,54	57 781,92

GL-PRW-8

A	30,92	60 478,51
B	31,84	62 292,87

GL-PRW-10

A	33,45	65 432,81
B	34,45	67 395,80

GL-SMW-9

A	38,90	76 109,79
B	40,07	78 393,09

GL-WOW-9

A	29,64	57 985,91
B	30,53	59 725,49

GL-MAN-6

A	26,31	51 464,98
B	27,10	53 008,93

GL-MAN-8

A	28,37	55 492,28
B	29,22	57 157,05

GL-PIP-10

A	32,40	63 388,26
B	33,37	65 289,91

GL-PRW-7

A	29,69	58 081,70
B	30,58	59 824,16

GL-PRW-9

A	32,17	62 940,21
B	33,14	64 828,42

GL-PRW-11

A	34,62	67 734,86
B	35,66	69 766,91

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC - GS
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Services Divers

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

<u>GS STS 4</u>	<u>Horaire</u>	<u>Annuel</u>
A	25,10	49 100,10
B	25,85	50 573,11
<u>GS STS 5</u>		
A	28,02	54 821,75
B	28,86	56 466,41
<u>GS STS 6</u>		
A	28,92	56 578,93
B	29,79	58 276,30
<u>GS STS 7</u>		
A	30,28	59 232,21
B	31,19	61 009,18

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC - IS
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Services d'information

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

IS 1					
A	45 325	47 126	48 932	50 729	52 252
B	46 685	48 540	50 400	52 251	53 820
IS 2					
A	53 501	55 579	57 659	59 728	61 519
B	55 107	57 247	59 389	61 520	63 365
IS 3					
A	61 910	64 366	66 812	69 287	71 364
B	63 768	66 297	68 817	71 366	73 505
IS 4					
A	71 595	74 761	77 678	80 586	83 003
B	73 743	77 004	80 009	83 004	85 494
IS 5					
A	83 642	87 075	90 523	93 975	96 795
B	86 152	89 688	93 239	96 795	99 699
IS 6					
A	83 714	100 846	103 871		
B	86 226	103 872	106 988		

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

AFPC - PM
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Administration des programmes

A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013

PM 1							
A	43 968	45 941	47 918	49 893	51 868	53 839	55 454
B	45 288	47 320	49 356	51 390	53 425	55 455	57 118
PM 2							
A	52 968	55 205	57 441	59 673	61 462		
B	54 558	56 862	59 165	61 464	63 306		
PM 3							
A	57 470	59 788	62 097	64 414	66 347		
B	59 195	61 582	63 960	66 347	68 338		
PM 4							
A	62 704	65 353	68 007	70 658	72 780		
B	64 586	67 314	70 048	72 778	74 964		
PM 5							
A	74 935	78 123	81 309	84 502	87 038		
B	77 184	80 467	83 749	87 038	89 650		
PM 6							
A	87 909	91 684	95 461	99 235	102 212		
B	90 547	94 435	98 325	102 213	105 279		

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

**AFPC - ST
TAUX DE RÉMUNÉRATION
Secrétariat**

**A – En vigueur à compter du 1^{er} mars 2012
B – En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013**

ST OCE 1

A	27 327	28 175	29 026	29 861	30 708	31 548	32 397	33 239
B	28 147	29 021	29 897	30 757	31 630	32 495	33 369	34 237

A	34 082	34 935	35 985
B	35 105	35 984	37 065

ST OCE 2

A	35 539	36 521	37 556	38 589	39 746
B	36 606	37 617	38 683	39 747	40 939

ST OCE 3

A	39 740	40 917	42 090	43 267	44 567
B	40 933	42 145	43 353	44 566	45 905

ST SCY 1

A	27 804	28 775	29 743	30 722	31 689	32 669	33 643	34 612
B	28 639	29 639	30 636	31 644	32 640	33 650	34 653	35 651

A	35 236	36 226	37 249	38 277	39 425
B	36 294	37 313	38 367	39 426	40 608

ST SCY 2

A	38 846	40 001	41 150	42 296	43 567
B	40 012	41 202	42 385	43 565	44 875

ST SCY 3

A	44 008	45 324	46 654	47 958	49 397
B	45 329	46 684	48 054	49 397	50 879

ST SCY 4

A	49 361	50 867	52 364	53 843	55 460
B	50 842	52 394	53 935	55 459	57 124

Les employés en poste au moment de la ratification recevront un paiement forfaitaire ouvrant droit à pension de 1 200 \$, avant déduction de toutes les retenues applicables, pour la période s'étendant du 1^{er} juillet 2011 au 29 février 2012.

ANNEXE B

ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES EMBAUCHÉS POUR UNE PÉRIODE D'AU MOINS QUATRE (4) MOIS

- ARTICLE 1 - Objet et portée de la convention
- ARTICLE 2 - Interprétation et définitions
- ARTICLE 3 - Champ d'application
- ARTICLE 4 - Reconnaissance syndicale
- ARTICLE 5 - Précompte des cotisations
- ARTICLE 6 - Droits de la direction
- ARTICLE 7 - Reconnaissance
- ARTICLE 8 - Représentants des employés
- ARTICLE 9 - Utilisation des installations de l'employeur
- ARTICLE 10 - Information
- ARTICLE 13 - Congé payé ou non payé pour les affaires de l'AFPC
- ARTICLE 14 - Grèves illégales
- ARTICLE 15 - Consultation mixte
- ARTICLE 16 - Procédure de règlement et d'arbitrage des griefs
- ARTICLE 17 - Les ententes du conseil mixte de NAV CANADA (Sous réserves des restrictions contenues dans les divers régimes d'avantages sociaux)
- ARTICLE 19 - Interdiction de harcèlement
- ARTICLE 20 - Aucune discrimination
- ARTICLE 21 - Mesures disciplinaires
- ARTICLE 22 - Santé et sécurité
- ARTICLE 23 - Congés – généralités
- ARTICLE 24 - Jours fériés
- ARTICLE 25 - Congés annuels
- ARTICLE 26 - Congé de maladie payé
- ARTICLE 28 - Autres congés payés ou non payés
(Limité aux congés de maternité, parental et d'adoption après six (6) mois d'emploi continu; et pour les congés de décès, pour obligations familiales, pour comparution, pour obligations religieuses et pour accident de travail jusqu'à la fin du terme seulement)
- ARTICLE 29 - Administration de la paye (Annexe A)
- ARTICLE 30 - Durée du travail
- ARTICLE 31 - Heures supplémentaires
- ARTICLE 32 - Prime de quart
- ARTICLE 33 - Temps alloué pour se laver
- ARTICLE 34 - Temps de déplacement
- ARTICLE 35 - Indemnité de rappel au travail
- ARTICLE 36 - Disponibilité
- ARTICLE 37 - Indemnité de rentrée au travail
- ARTICLE 39 - Prime de surveillance
- ARTICLE 41 - Employés à temps partiel

ARTICLE 49 - Modification de la convention
ARTICLE 50 - Durée de la convention

ANNEXE C

LISTE DES ARBITRES

ATLANTIQUE

CHRISTIE, Innis
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

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

PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE

KELLER, M. Brian