



Dossier n° : 2122-984-3

Le 10 février 2023

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC-UCET À NAV CANADA

OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Après des mois à la table, les comités de négociation du syndicat et de l'employeur ont conclu une entente de principe.

Nous vous recommandons de la ratifier.

Votre équipe de négociation appuie toutes les modifications ci-dessous qui entreront en vigueur à la date de ratification de la nouvelle convention collective, à moins qu'une autre date ne soit autrement convenue.

SALAIRES, DURÉE DE LA CONVENTION ET INDEMNITÉS

- Augmentation salariale de 3 % pour tous les taux de rémunération versée rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2021
- Augmentation salariale de 3 % pour tous les taux de rémunération versée rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2022
- Augmentation salariale de 3 % pour tous les taux de rémunération versée rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2023
- Convention collective de trois ans, date d'échéance le 31 décembre 2023
- Nouvelle prime de 8,25 \$/heure pour les personnes qui donnent une formation en cours d'emploi

CONGÉS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Taux double pour chaque heure supplémentaire effectuée après 50 heures de travail au taux et demi dans une année donnée.
- Congés compensatoires pour les heures supplémentaires maintenant limités à 112,5 heures (3 semaines) dans une année donnée; le reste des heures supplémentaires sont encaissées.
- Bonification du congé de deuil : 10 jours, dont cinq jours payés; peut être pris en deux périodes distinctes.
- Les deux jours de congé payé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ne font plus partie des cinq jours de congé pour raisons familiales.

- Les dispositions sur le congé parental reflètent maintenant les nouvelles dispositions législatives.

AUTRES POINTS SAILLANTS

- Les demandes de télétravail ne peuvent pas être rejetées sans motif raisonnable.
- Nouveau jour férié : Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.
- Amélioration des congés compensateurs pour le personnel préposé à l'exploitation : huit heures supplémentaires de congé de remplacement et élimination du calcul du congé de remplacement au prorata pour les personnes qui prennent un congé non payé de moins d'un an.
- Lettre d'entente sur la charge de travail afin de pousser la réflexion sur la dotation et les postes vacants.
- Ajout de l'identité et de l'expression de genre à l'article « Élimination de la discrimination ».
- Affichage des horaires 30 jours à l'avance plutôt que 15.
- Amélioration mineure du libellé sur les changements technologiques.
- Le libellé sur la semaine de travail comprimée de la lettre fait maintenant partie du corps de la convention collective.

Les membres de votre équipe de négociation :

Suzanne Dupuis
Sean Finnegan
Marc Langlois
Michelle Silverwood
Michelle Timmerman
Barry Tchir, VPR, UCET, région du Pacifique
Seth Sazant, négociateur, AFPC

recommandent à l'unanimité la ratification de cette entente.

En toute solidarité,



Alex Silas
Vice-président exécutif régional de la région du capital national

c. c. Dave Clark, président, UCET
Chelsea Flook, agente d'action politique et de communication

Section des négociations collectives

Susan O'Reilly, directrice p.i., Direction de la représentation et des services juridiques

Verda Cook, coordonnatrice régionale

Reine Zamat, superviseure, administration de l'effectif

Megan Whitworth, adjointe administrative, administration de l'effectif

Direction des bureaux régionaux – mobilisation nationale

Chantal Wilson, agente de l'information des membres

Louise Casselman, agente du fonds de justice sociale

Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale

Grilles des salaires

Au 1^{er} janvier 2021 : augmentation de 3 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	39 563 \$	42 035 \$	44 507 \$	46 981 \$	49 451 \$
2	44 022 \$	46 772 \$	49 524 \$	52 277 \$	55 027 \$
3	49 473 \$	52 564 \$	55 656 \$	58 747 \$	61 840 \$
4	56 078 \$	59 582 \$	63 086 \$	66 593 \$	70 097 \$
5	64 336 \$	68 356 \$	72 375 \$	76 398 \$	80 418 \$
6	74 408 \$	79 059 \$	83 708 \$	88 358 \$	93 010 \$
7	86 793 \$	92 217 \$	97 643 \$	103 066 \$	108 490 \$
8	102 152 \$	108 536 \$	114 920 \$	121 305 \$	127 688 \$

Au 1^{er} juillet 2022 : augmentation de 3 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	40 750 \$	43 296 \$	45 843 \$	48 391 \$	50 935 \$
2	45 343 \$	48 175 \$	51 010 \$	53 845 \$	56 678 \$
3	50 957 \$	54 141 \$	57 326 \$	60 509 \$	63 695 \$
4	57 761 \$	61 370 \$	64 979 \$	68 590 \$	72 200 \$
5	66 266 \$	70 407 \$	74 546 \$	78 690 \$	82 831 \$
6	76 640 \$	81 430 \$	86 219 \$	91 008 \$	95 800 \$
7	89 397 \$	94 983 \$	100 572 \$	106 158 \$	111 745 \$
8	105 217 \$	111 792 \$	118 368 \$	124 944 \$	131 519 \$

Au 1^{er} janvier 2023 : augmentation de 3 %

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
1	41 973 \$	44 595 \$	47 218 \$	49 843 \$	52 463 \$
2	46 703 \$	49 621 \$	52 540 \$	55 460 \$	58 378 \$
3	52 486 \$	55 765 \$	59 046 \$	62 325 \$	65 606 \$
4	59 494 \$	63 211 \$	66 928 \$	70 648 \$	74 366 \$
5	68 254 \$	72 519 \$	76 783 \$	81 051 \$	85 316 \$
6	78 940 \$	83 873 \$	88 806 \$	93 738 \$	98 674 \$
7	92 079 \$	97 833 \$	103 589 \$	109 343 \$	115 097 \$
8	108 373 \$	115 146 \$	121 919 \$	128 693 \$	135 464 \$

Liste de toutes les modifications au libellé

ARTICLE 20 INTERDICTION DE DISCRIMINATION

- 20.01 Il n'y aura ni discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa confession religieuse, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa situation familiale, de son incapacité, **de son identité sexuelle et l'expression de celle-ci**, de son état de personne graciée ou de son appartenance à un syndicat.

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 de vérité et de réconciliation,**
 - (h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
 - (i) le jour du Souvenir,
 - (j) le jour de Noël,
 - (k) l'après-Noël,
 - (l) 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,
 - (m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.
- 24.04
- (a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé est crédité de quatre-vingt-seize ~~huit~~ **(96)** 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.
- (f) **Pendant un congé sans solde autorisé de moins de 365 jours, un employé touche des crédits de congé de remplacement comme s'il était au travail.**

ARTICLE 28 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

28.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé, incluant l'enfant du conjoint, le petit-enfant, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le demi-frère, la demi-sœur, un parent à l'égard duquel l'employé a l'obligation légale de fournir des soins ou les parents demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil d'une durée **maximale de cinq dix (510) jours civils qui peut être pris en une ou deux périodes à compter du jour du décès et se terminant six semaines après le dernier des jours où ont lieu les funérailles, l'inhumation ou la cérémonie commémorative de la personne décédée.** ~~consécutifs, y compris le jour des funérailles.~~ Pendant cette période, **l'employé a droit à cinq (5) jours de congé payé** ~~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.

28.05 Congé parental non payé

- (a) Lorsqu'un employé a ou aura la charge et la garde d'un nouveau-né (incluant le nouveau-né d'un conjoint de fait), l'employé se verra accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période d'un maximum soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant, au choix de l'employé, le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant devient à la charge de l'employé.
- (b) Lorsqu'un employé entame des procédures d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption en vertu des lois provinciales, l'employé bénéficiera, sur demande, d'un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines à compter du jour où l'enfant lui est confié.
- (c) **Le congé parental non payé utilisé par un couple d'employés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser un total combiné de soixante et onze (71) semaines pour les deux employés.**

28.07 Congé payé pour obligations familiales et personnelles

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

- (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.
 - (iv) pour permettre à l'employé de se rendre à des rendez-vous personnels chez un médecin, un dentiste, un avocat ou un notaire.
- (c) Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordées en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), ~~(iii)~~ et (iv) ne dépasse pas trente-sept heures et demie (37 ½) au cours d'une période de référence pour congé annuel.
- (d) L'employé devra établir la nécessité d'un tel congé de la manière que NAV CANADA le jugera raisonnablement approprié.

Les parties conviennent que les modifications à l'alinéa (c) ci-dessus feront l'objet d'un article distinct dans la version définitive de la convention collective.

ARTICLE 30 DURÉE DU TRAVAIL

- 30.04 (a) NAV CANADA établit un calendrier de base pour les quarts, lequel sera affiché au moins **trente (30)** ~~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.

Employés non préposés à l'exploitation

- 30.10 (a) La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 ½), à l'exclusion des périodes de repas, et comprend cinq (5) jours de sept heures et demie (7 ½) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est établie de manière à se situer au cours d'une période de onze (11) heures comprises entre 7 h et 18 h, et au Siège social de NAV CANADA, la journée de travail doit être d'une durée de douze (12) heures située entre 7 h et 19 h, à moins d'une entente contraire intervenue en consultation entre l'AFPC et NAV CANADA.
- (b) Sous réserve des nécessités du service établies de temps à autre par NAV CANADA, l'employé a le droit de choisir et de demander un horaire de travail flexible entre 7 h et 18 h ou s'il travaille au Siège social de NAV CANADA, entre 7 h et 19 h.
- (c) (i) Nonobstant les dispositions du présent article, si l'employé le demande et que NAV CANADA l'autorise, l'employé peut effectuer ses heures de

travail hebdomadaires selon un autre horaire que cinq (5) jours complets, pourvu qu'il travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine et sept heures et demie (7 ½) par jour au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils. **Si l'employeur et l'employé en conviennent, la période de 28 jours peut être allongée.** 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.

ARTICLE 31 TÉLÉTRAVAIL

31.01 L'approbation d'un régime de télétravail est donnée au cas par cas compte tenu de la nature du travail de l'employé. Il est entendu qu'en raison de la nature du travail exécuté par certains employés visés par la présente convention, il se peut qu'il ne soit pas possible d'établir un tel régime. **L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour acquiescer à la demande de télétravail de l'employé.**

ARTICLE 46 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

46.03 L'avis prévu à la clause 46.02 doit être donné par écrit et contenir les éléments suivants :

- (a) la nature du changement technologique;
- (b) la date à laquelle NAV CANADA se propose de l'effectuer;
- (c) le nombre approximatif, la classification et **le lieu de travail** des 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.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

Objet : Essai du programme de congés de fin de carrière

Durant la plus récente ronde de négociations, les parties ont discuté **du maintien de la création** d'un programme de congés de fin de carrière pour les employés effectuant la transition vers la retraite. Les parties ont convenu de **poursuivre** ~~mettre à l'essai ce concept~~ jusqu'au 31 décembre **2023** sous les conditions suivantes :

Taux de rémunération et durée

L'entente de trois ans prévoit les augmentations suivantes, en vigueur aux dates indiquées :

1^{er} janvier 2021 : 3 %

1^{er} janvier 2022 : 3 %

1^{er} janvier 2023 : 3 %

Les augmentations de 2021, 2022 et 2023 seront versées rétroactivement aux personnes suivantes : employés en cours d'emploi au moment de la ratification, membres de l'AFPC qui sont passés au groupe DEVCORE le 1^{er} juillet 2022 après la vente du Centre NAV et tout employé qui a pris sa retraite durant cette période, mais sans avoir participé au programme de mesures d'encouragement au départ.

Indemnité pour la formation en cours d'emploi

Nouveau

29.05 L'employé que la direction charge de donner de la formation a droit à une indemnité de huit dollars et vingt-cinq cents (8,25 \$) pour chaque heure (calculée au prorata pour les parties d'une heure) durant laquelle il donne une formation dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- 1) Le transfert de connaissances initial à un employé nouvellement embauché dans le cadre de son intégration à sa nouvelle unité de travail.
- 2) La formation en vertu du plan de formation d'une unité et/ou du programme de formation de qualification de l'unité.
- 3) Une formation officielle que la direction lui demande d'offrir dans des cas précis.

Cette indemnité ne s'applique pas à l'orientation des étudiants embauchés par les SCA. Elle n'est pas payable aux employés dont la principale fonction est la conception, l'élaboration et la prestation de formations, sauf dans le cas de l'alinéa 1) ci-dessus.

Supprimer la lettre d'entente n° 2

Supprimer la lettre d'entente n° 4 : le libellé a été intégré au corps de la convention collective.

Supprimer la lettre d'entente n° 7

LETTRE D'ENTENTE N° 12

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

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

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

Par ailleurs, lorsqu'une séance est offerte en mode virtuel plutôt qu'en personne, l'employé se voit accorder le temps libre nécessaire, correspondant à la durée du séminaire, pour y assister sans perte de salaire régulier. L'employé peut assister à une autre séance de planification financière et de préparation à la retraite de NAV CANADA une fois tous les cinq (5) ans, à ses propres frais.

Lettre d'entente

Le syndicat a exprimé ses préoccupations concernant les niveaux de dotation en personnel et la pression qui en résulte sur la charge de travail des employés. Les parties conviennent que les niveaux de dotation seront un point permanent à l'ordre du jour des réunions des comités syndicaux-patronaux aux paliers local et national.

L'employeur fournira à l'UCET un rapport semestriel sur les postes vacants. Le rapport comprendra une liste de tous ces postes et identifiera ceux que l'employeur compte pourvoir et à quelle date. Les rapports sur les postes vacants hors cycle seront fournis sur demande.

LETTRE D'ENTENTE N° 14

~~Partage des gains~~ **Partage des gains de productivité**

Durant la période où la convention collective est en vigueur, les parties conviennent d'aborder et d'étudier la possibilité d'un modèle de partage des gains de productivité. Toute mise en œuvre ou date de mise en œuvre devra faire l'objet d'une entente mutuelle entre les parties. L'objectif des discussions sur le partage des gains **de productivité** est d'arriver à un modèle mutuellement acceptable qui permette des paiements forfaitaires, en fonction de la productivité et du rendement de l'organisation. ~~Notre objectif est de faire en sorte que les résultats découlant de ces discussions sur le partage des gains, s'il y a une entente mutuelle sur un modèle, soient mis en œuvre le 1^{er} janvier 2020. Idéalement, ce modèle s'appliquera à toutes les unités de négociation. Les parties conviennent d'entamer des discussions sur un modèle de partage des gains au plus tard 90 jours après la ratification de l'entente.~~

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

Heures supplémentaires

Pour les besoins de la présente disposition, les heures supplémentaires correspondent au travail effectué et dont le salaire est versé à taux et demi ou à taux double.

À compter du 1^{er} avril 2023, les 50 premières heures supplémentaires (heures réelles effectuées) doivent être payées à taux et demi sauf dans le cas où la convention collective actuelle prévoit deux fois le taux du salaire régulier.

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

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

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

Congé compensatoire

À compter du 1^{er} avril 2023, les employés peuvent cumuler un maximum de 112,5 heures de congé compensatoire dans une année de congé annuel. Cette banque de congés compensatoires ne peut être remplie de nouveau dans l'année de congé annuel. Un solde de congés compensatoires acquis et non pris à la fin de l'année de congé annuel doit être payé en argent. Dans des circonstances spéciales, le gestionnaire peut approuver la demande d'un employé de transférer les heures mises en banque inutilisées dans l'année de congé annuel suivante. Ces heures n'empêchent pas l'employé de mettre en banque des congés compensatoires au cours de cette année. Une exception aux règles de report énoncées dans la présente est décrite à l'alinéa 32.05 (d) de la convention collective.

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

En vertu de cette entente, toutes les primes calculées en fonction du taux horaire peuvent être ajoutées à la banque de congés compensatoires.

Les banques de primes pour déplacement de nuit (clause 35.07) ne sont pas assujetties à un maximum et ne font pas partie du maximum de 112,5 heures.