

**CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**NAV CANADA**

**et**

**LES SPÉCIALISTES DE LA CIRCULATION AÉRIENNE,  
TCA-CANADA, SECTION LOCALE 2245**

Date d'expiration : 30 avril 2010

# TABLES DES MATIÈRES

## SECTION 1 - RAPPORT ENTRE LES PARTIES

1	OBJET DE LA CONVENTION	1
2	INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS	2
3	CHAMP D'APPLICATION	5
4	RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
5	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	7
6	REPRÉSENTANTS	8
7	TRAVAIL PROPRE À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	9
8	UTILISATION DES INSTALLATIONS DE LA COMPAGNIE	10
9	EXAMENS MÉDICAUX PRESCRITS POUR LES SPÉCIALISTES DE L'INFORMATION DE VOL	11
10	SANTÉ ET SÉCURITÉ	12
11	INFORMATION	13
12	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT	14
13	GRÈVES ET LOCK-OUTS ILLÉGAUX	17
14	FORMATION	18

## SECTION II – CONSULTATION ET RECOURS

15	CONSULTATION MIXTE	20
16	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	22
17	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS	23
18	LIGNES DIRECTRICES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	29
19	ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ	31
20	UTILISATION DES VÉHICULES AUTOMOBILES APPARTENANT AUX EMPLOYÉS	32
21	INTERDICTION DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT	33
22	SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS	34
23	IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION	36
24	TEXTES OFFICIELS ET IMPRESSION	40

### **SECTION III - CONGÉS**

25	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	41
26	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	42
27	JOURS FÉRIÉS	48
28	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	52
29	CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	54
30	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	55

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

31	ADMINISTRATION DE LA PAYE	64
32	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	66
33	DÉPLACEMENTS	72
34	INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL	74
35	PRIMES ET INDEMNITÉS	75
36	INDEMNITÉ DE DÉPART	78
37	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	80

### **SECTION V - DOTATION**

38	DOTATION	83
39	PÉRIODE DE PROBATION	94
40	ANCIENNETÉ	96
41	EXPOSÉ DES FONCTIONS	100

### **SECTION VI – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

42	SÉCURITÉ D'EMPLOI	101
43	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	107

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

44	DURÉE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION	108
----	--	-----

### **SECTION VIII - LETTRES D'ENTENTES**

N° 1	ADMINISTRATION DE LA PAYE – CLAUSE 31.03(a)	109
N° 2	DOTATION – PROGRAMME DE POSTULATION PAR ANCIENNETÉ – CLAUSE 38.04	110
N° 3	CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL – ARTICLE 29	111
N° 4	PROGRAMMES	112

N° 5	REPLACEMENT DES BANDES MAGNÉTIQUES	113
N° 6	JOURS FÉRIÉS	114
N° 7	PAUSES REPAS	115
N° 8	ARTICLE 42 – SÉCURITÉ D'EMPLOI – DÉPLACEMENT D'EMPLOIS	116
N° 9	SEMAINE DE TRAVAIL NORDIQUE	118
N° 10	COMMODITÉS AU LIEU DE TRAVAIL	119
N° 11	LISTE D'ARBITRES	120
N° 12	PROGRAMME D'INDEMNITÉS DE DÉPART DE NAV CANADA	121
N° 13	CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS	125
N° 14	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE – IFSS DE GANDER	126
N° 15	CLASSIFICATION	128
N° 16	HARCÈLEMENT ET MODE ALTERNATIF DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	130
N° 17	DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS	131
N° 18	TEMPS PARTAGÉ	132

## **SECTION IX - APPENDICES**

APPENDICE A	TAUX DE RÉMUNÉRATION	133
APPENDICE B	ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES	138
APPENDICE C	PROTOCOLE DE CONVENTION À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS AUTRES QUE CEUX À L'EXPLOITATION	140
APPENDICE D	PROTOCOLE DE CONVENTION CONCLU ENTRE NAV CANADA ET LES SPÉCIALISTES DE LA CIRCULATION AÉRIENNE, TCA-CANADA, SECTION LOCALE 2245	143

## **ARTICLE 1**

### **OBJET DE LA CONVENTION**

- 1.01 La présente convention a pour objet d'établir et de maintenir des rapports harmonieux entre NAV CANADA, ci-après appelée la " Compagnie ", les spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada, section locale 2245, ci-après appelée le " Syndicat ", et les employés en favorisant le respect et l'excellence ainsi que d'énoncer les conditions d'emploi sur lesquelles une entente est intervenue au moyen de la négociation collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont également un désir commun de favoriser la sécurité, la qualité, la satisfaction des employés et le service à la clientèle de façon à améliorer l'efficacité et la productivité de la Compagnie, laquelle exerce ses activités dans un milieu réglementé.

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

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

- (a) "ASCAC" désigne les spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada, section locale 2245;
- (b) "indemnité" désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
- (c) "Syndicat" désigne les spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada, section locale 2245;
- (d) "unité de négociation" désigne les employés de la Compagnie faisant partie du groupe de la radiotélégraphie de la catégorie technique qui est définie dans le certificat délivré le 18 décembre 1984 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 (LCSNAC);
- (e) "Compagnie" désigne NAV CANADA, en sa qualité d'employeur, et désigne aussi toute personne dûment autorisée à exercer les pouvoirs de NAV CANADA;
- (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 continué "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<sup>er</sup> novembre 1996, au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie I, Annexe I de ladite Loi avant le 1<sup>er</sup> novembre 1996;

- (g) sauf indication contraire dans la présente convention, un “ jour ” désigne un jour civil;
- (h) “ jour de repos ” désigne, par rapport à un employé, 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 celle d’être en congé ou absent de son poste sans autorisation;
- (i) “ employé ” désigne une personne qui fait partie de l’unité de négociation;
- (j) “ taux de rémunération horaire ” désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l’employé à temps plein divisé par 37,5;
- (k) “ postes isolés de classe I et de classe II ” désigne les sites énumérés et définis dans la ligne directrice du conseil mixte de NAV CANADA sur les postes isolés;
- (l) “ 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;
- (m) “ congé ” désigne l’absence autorisée d’un employé pendant ses heures de travail régulières ou normales;
- (n) “ lieu de travail ” correspond au lieu de travail habituel de l’employé;
- (o) “ cotisations syndicales ” désigne les cotisations établies en application des statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance au Syndicat, et ne doivent comprendre ni droits d’association, ni primes d’assurance, ni cotisations spéciales;
- (p) “ occurrence “ désigne un quart ou une partie d’un quart
- (q) “ augmentation d’échelon de rémunération ” désigne la différence entre deux taux de rémunération qui se suivent dans l’échelle salariale pour chaque niveau d’un groupe de classification;
- (r) “ employé permanent ” désigne un employé embauché de façon permanente pour une période indéterminée;
- (s) “ conjoint ” désigne l’une de deux personnes unies l’une à l’autre par les liens du mariage ou cohabitant, dans le cadre d’une relation, depuis au moins un an et se présentant publiquement comme conjoints;

- (t) “ employé temporaire ” désigne un employé embauché pour un projet spécial ou des besoins temporaires et pour une durée déterminée. Les employés temporaires embauchés pour une durée de plus de quatre (4) mois consécutifs sont régis par les dispositions de la convention collective précisées à l’appendice B;
- (u) “ taux de rémunération hebdomadaire ” désigne le taux de rémunération annuel de l’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 au Syndicat, aux employés et à la Compagnie.

## ARTICLE 4

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme représentant unique de tous les employés visés dans le certificat délivré à l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le dix-huitième (18<sup>e</sup>) jour de décembre 1984, lequel est réputé être un certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles en vertu de l'article 69 de la Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile (S.C. 1996, c.20).
- 4.02 (a) Chaque employé de l'unité de négociation qui est actuellement ou deviendra après la date des présentes membre du Syndicat doit demeurer membre du Syndicat à titre de condition d'emploi et chaque nouvel employé doit dans un délai de trente (30) jours suivant le début de son emploi ou sa graduation de l'école nationale de formation demander son adhésion au Syndicat et demeurer par la suite membre du Syndicat à titre de condition d'emploi.
- (b) Le Syndicat n'exigera pas que la Compagnie mette fin à l'emploi d'un employé en raison de l'expulsion ou de la suspension de ce dernier du Syndicat pour une autre raison que le non-paiement des cotisations périodiques, des prélèvements et des droits d'adhésion que tous les membres du Syndicat doivent payer uniformément comme condition pour devenir ou demeurer membre du Syndicat.

## **ARTICLE 5**

### **RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

- 5.01 Sous réserve des limites précisées dans le texte, la présente convention ne restreint aucunement les pouvoirs des personnes chargées de responsabilités de direction à la Compagnie.

## **ARTICLE 6**

### **REPRÉSENTANTS**

- 6.01 La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer des employés comme Représentants.
- 6.02 Le Syndicat détermine l'aire de compétence de chaque Représentant en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative dont la procédure de règlement des griefs fait supposer l'existence. Le Syndicat consultera la Compagnie afin de déterminer le nombre de ses Représentants ainsi que leur territoire de compétence.
- 6.03 Le Syndicat informe la Compagnie promptement et par écrit du nom de ses Représentants. Les parties conviennent d'un commun accord que le Syndicat peut déléguer cette responsabilité.
- 6.04 Tout Représentant doit obtenir l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès de collègues sur des plaintes à caractère urgent, pour rencontrer la direction locale en vue de régler les griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsqu'il est possible de le faire, le Représentant se présente à son superviseur avant de reprendre son travail normal.

## ARTICLE 7

### TRAVAIL PROPRE À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

#### 7.01 Travail propre à l'unité de négociation

- (a) Les fonctions qui sont accomplies actuellement au sein de la Compagnie uniquement par des membres du groupe des spécialistes de l'information de vol ne seront pas assignées à des membres d'autres unités de négociation.
- (b) Sauf dans des circonstances exceptionnelles et pour une courte durée et si aucun employé qualifié préposé à l'exploitation de l'unité de négociation n'est immédiatement disponible, le personnel de gestion n'accomplira pas des fonctions actuellement accomplies par des employés préposés à l'exploitation de l'unité de négociation.
- (c) Lorsque, en raison des nécessités du service, l'une ou l'autre des parties juge souhaitable de déroger au présent accord, les parties conviennent de tenir des discussions afin d'étudier de telles propositions et peuvent accepter d'un commun accord de faire des exceptions à ce qui précède.

## ARTICLE 8

### UTILISATION DES INSTALLATIONS DE LA COMPAGNIE

- 8.01 Un représentant du Syndicat dûment autorisé sera autorisé à entrer dans les locaux de la Compagnie pour aider au règlement d'une plainte ou d'un grief et pour assister à des réunions convoquées par la direction. De telles réunions ne doivent pas perturber indûment les activités de la Compagnie. Dans chaque cas, la permission d'entrer dans les locaux doit être obtenue de la Compagnie.
- 8.02 La Compagnie ne refusera pas sans motif raisonnable d'accorder la permission au Syndicat d'utiliser ses locaux en vue de la tenue d'assemblées des membres du Syndicat dans le cas où, sans cette permission, il serait difficile au Syndicat de convoquer une assemblée. De telles assemblées ne doivent pas perturber indûment les activités de la Compagnie. Le Syndicat doit veiller à l'ordre et à la bonne tenue des membres qui assistent à l'assemblée et accepte la responsabilité de laisser les lieux en ordre après l'assemblée.
- 8.03 Indépendamment de toute entente qui pourrait intervenir en consultation concernant l'utilisation des babillards électroniques, la Compagnie désigne à chaque lieu de travail des panneaux d'affichage à des endroits commodes dans ses locaux pour l'affichage de documentation du Syndicat concernant les assemblées, 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 la Compagnie. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

Aux endroits indiqués dans la ligne directrice du Conseil mixte de NAV CANADA (CMNC) sur les postes isolés, ces avis peuvent être transmis à un télécopieur de la Compagnie lorsque le Syndicat ne peut disposer facilement d'autres moyens de communication.

- 8.04 La Compagnie continuera aussi de mettre à la disposition du Syndicat des endroits précis où déposer des quantités raisonnables de documentation du Syndicat.

## ARTICLE 9

### EXAMENS MÉDICAUX PRESCRITS POUR LES SPÉCIALISTES DE L'INFORMATION DE VOL

9.01 Le présent article vise les examens médicaux des spécialistes de l'information de vol suivants :

- (i) Examens médicaux périodiques;
- (ii) Évaluation de l'aptitude au travail;
- (iii) Examens médicaux dans le cas d'affectation à des postes isolés ou éloignés.

9.02 La Compagnie fournit au Syndicat les lignes directrices en matière médicale applicables aux spécialistes de l'information de vol et veille à ce que la description de poste et les exigences médicales fassent partie du profil médical des spécialistes de l'information de vol.

9.03 La Compagnie convient de ne pas modifier les lignes directrices en matière médicale sans d'abord consulter valablement le Syndicat.

9.04 La Compagnie s'efforce de fixer les examens médicaux pendant les heures normales de travail de l'employé.

9.05 Si, pour subir un examen médical ou des tests en découlant, un employé doit :

- (a) se rendre à un rendez-vous en dehors de ses heures de travail normales prévues à l'horaire; ou
- (b) se rendre à un rendez-vous débutant avant ses heures normales de travail prévues à l'horaire ou rester après celles-ci;

la Compagnie lui accordera à une date ultérieure du temps libre équivalent en termes de durée à la durée réelle de l'examen, y compris le temps de déplacement nécessaire pour se rendre au lieu du rendez-vous et en revenir. Ce temps libre sera pris à un moment convenu mutuellement, et s'il n'est pas utilisé dans les douze (12) mois suivant l'examen médical ou le test, il ne peut pas être reporté ni payé en argent.

9.06 Les frais de déplacement raisonnables associés à un examen médical sont remboursés aux employés.

9.07 L'employé autorisé par la Compagnie qui convient d'utiliser son propre véhicule touche l'indemnité de kilométrage au taux exigé par la Compagnie.

## **ARTICLE 10**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

10.01 La Compagnie prend des mesures raisonnables concernant la santé et la sécurité au travail des employés. Les suggestions faites par le Syndicat à la Compagnie à ce sujet seront les bienvenues, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre des procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

**ARTICLE 11**  
**INFORMATION**

11.01 La Compagnie fournira tous les mois au Syndicat les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation :

- (a) nom de l'employé;
- (b) poste;
- (c) classification (groupe et niveau);
- (d) lieu de travail;
- (e) période d'occupation ou statut de l'employé à ce poste;
- (f) date d'entrée en vigueur du changement;
- (g) salaire actuel;
- (h) niveau de poste intérimaire;
- (i) date de nomination;
- (j) titre du poste intérimaire;
- (k) bureau de paye;
- (l) liste de paye;
- (m) numéro d'identification au sein du Syndicat;
- (n) liste des nouveaux employés;
- (o) liste des employés qui ont quitté l'unité de négociation;
- (p) liste des changements depuis le dernier rapport.

11.02 La liste prévue à la clause 11.01 peut être modifiée par consentement mutuel de la Compagnie et du Syndicat.

## ARTICLE 12

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT

#### 12.01 Conseil canadien des relations industrielles

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Compagnie accorde :

- (a) un congé payé à l'employé qui dépose pour son propre compte une plainte dénonçant la violation d'un paragraphe de l'article 94 du Code canadien du travail;
- (b) un congé non payé au représentant d'employés qui agit pour le compte d'un employé déposant une plainte ou qui agit pour le compte du Syndicat déposant une plainte.

#### 12.02 Demandes d'accréditation, observations et interventions concernant les demandes d'accréditation

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Compagnie accorde un congé payé :

- (a) à l'employé qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,  
  
et
- (b) à l'employé qui présente des observations personnelles au sujet d'une accréditation.

#### 12.03 Témoins

- (a) L'employé que la Compagnie cite comme témoin devant un arbitre, un conseil d'arbitrage ou le Conseil canadien des relations industrielles, ou un de ses organismes constitutifs, se verra accorder un congé payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.
- (b) La Compagnie accordera un congé non payé à l'employé cité comme témoin par un employé ou par le Syndicat. Dans la mesure du possible, les témoins seront cités à comparaître de façon à ne pas nuire indûment à l'exploitation.

#### 12.04 Arbitrage

La Compagnie accorde :

- (a) un congé payé au plaignant afin qu'il assiste à l'arbitrage;

- (b) un congé payé au représentant d'un employé qui est partie à un arbitrage.

#### **12.05 Réunions préparatoires aux négociations collectives et séances de négociations collectives**

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Compagnie accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations collectives et aux séances de négociation collective pour le compte du Syndicat, y compris les réunions avec un conciliateur, devant une commission de conciliation ou avec un médiateur.

#### **12.06 Réunions entre le Syndicat et la Compagnie non prévues dans le présent article**

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Compagnie accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction pour le compte du Syndicat.

#### **12.07 Réunions du Syndicat et du conseil exécutif et congrès**

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Compagnie accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions de l'exécutif national du Syndicat ainsi qu'aux congrès du Syndicat de même qu'un congé non payé pendant une période déterminée à l'employé nommé par le Syndicat pour s'occuper des affaires du Syndicat.

#### **12.08 Cours de formation pour Représentants**

Lorsque les nécessités du service le permettent, la Compagnie accorde un congé non payé aux employés qui exercent la fonction d'un Représentant pour le compte du Syndicat pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de Représentant. Un préavis d'au moins quinze (15) jours doit être donné à la Compagnie avant le début de ce cours de formation.

#### **12.09 Élection ou nomination à un poste à temps plein du Syndicat**

- (a) En respectant un préavis raisonnable, un congé non payé doit également être accordé aux employés qui sont élus ou nommés à un poste à temps plein du Syndicat; un congé selon cet article doit être expressément approuvé pour un délai renouvelable de trois (3) ans par NAV CANADA qui ne doit pas le refuser sans motif valable. Le nom d'un employé visé par la présente convention doit être maintenu sur la liste d'ancienneté pendant un tel congé.

- (b) La période de congé comptera en tant que service continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels et des augmentations d'échelon de rémunération;
- (c) À la fin de son mandat auprès du Syndicat, l'employé a le droit de reprendre un emploi au sein de la Compagnie au même salaire que celui qu'il recevait au moment de son départ en congé majoré de toute augmentation accordée entre-temps.

#### **12.10 Remboursement par le Syndicat**

L'employé auquel un congé a été accordé aux termes de la clause 12.09 continue de recevoir son salaire habituel pendant la durée du congé accordé, sous réserve du remboursement par le Syndicat à la Compagnie de tous les coûts connexes.

#### **12.11 Préavis nécessaire**

Les congés payés ou non payés accordés aux fins prévus au présent article doivent être demandés par écrit à la Compagnie le plus longtemps possible à l'avance, mais habituellement pas moins de quinze (15) jours civils avant la date où débute le congé.

#### **12.12 Changement au quart de jour**

L'employé qui travaille par quarts, tenu d'assister à une procédure mentionnée aux clauses 12.01, 12.02, 12.03 et 12.04, et qui est censé effectuer un quart autre que le quart de jour, verra son quart changé par le quart de jour. La Compagnie ne sera pas tenue de verser une prime de changement de quart sans préavis suffisant (clause 32.07), sauf dans le cas de la clause 12.03(a).

## **ARTICLE 13**

### **GRÈVES ET LOCK-OUTS ILLÉGAUX**

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

## **ARTICLE 14**

### **FORMATION**

#### **14.01 Établissement des besoins**

La Compagnie établit les besoins de formation ainsi que les moyens et les méthodes à prendre pour dispenser la formation et elle offre aux employés préposés à l'exploitation une formation et des instructions adéquates quant à l'équipement et aux procédures avant leur mise en service ou en vigueur, ainsi que des cours de perfectionnement au besoin.

#### **14.02 Heures d'enseignements des instructeurs**

Les instructeurs ne sont pas tenus de consacrer à l'enseignement comme tel (en classe, laboratoire ou salle de simulation) plus de vingt-cinq (25) heures en moyenne par semaine au cours d'un exercice financier.

#### **14.03 Formation linguistique**

Si la Compagnie exige que l'employé acquière la connaissance d'une langue seconde, les frais du cours de langue seront payés par la Compagnie et l'employé ne subira aucune perte de rémunération normale durant cette formation.

#### **14.04 Cours de perfectionnement en matière d'exploitation pour les instructeurs de l'IFNC**

La Compagnie doit offrir aux instructeurs de l'IFNC (instructeurs nommés pour une période indéterminée et pour une période déterminée de plus de quatre (4) ans à l'IFNC) des cours de perfectionnement incluant une (1) occasion de formation, tous les trois (3) ans, dispensée à une installation appropriée que la Compagnie détermine. Avant de fixer la date de cette occasion de formation dispensée à l'installation en question, le représentant de la Compagnie à l'IFNC et le représentant local du Syndicat doivent discuter du plan de formation. Le temps consacré à suivre ce type de formation est considéré comme du temps de travail.

Tous les coûts raisonnables associés à ce programme seront payés par la Compagnie conformément à la ligne directrice sur les voyages d'affaires de NAV CANADA.

#### **14.05 Fermeture de l'Institut de formation – Période des Fêtes**

Si la Compagnie ferme ses installations administratives et ses installations de formation de l'IFNC pendant la période des Fêtes (du 25 décembre au 1<sup>er</sup> janvier inclusivement) ou une partie de celle-ci et qu'elle n'attribue pas à l'instructeur un autre travail approprié, celui-ci ne sera pas tenu de prendre congé.

## ARTICLE 15

### CONSULTATION MIXTE

- 15.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.
- 15.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, le Syndicat communique par écrit à la Compagnie le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de la consultation.
- 15.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consulteront sérieusement au niveau approprié au sujet des modifications des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne relèvent pas de la présente convention.
- 15.04 Sans préjudice à la position que la Compagnie ou le Syndicat pourrait vouloir adopter à l'avenir au sujet de l'opportunité de traiter ces questions dans les dispositions d'une convention collective, les questions qui sont considérées comme sujets appropriés de consultation mixte sont déterminées par consentement mutuel des parties.
- 15.05 Il est reconnu qu'un sujet proposé pour discussion peut ne pas relever de l'autorité ou de la compétence soit de la direction, soit des Représentants du Syndicat. Dans ces circonstances, une consultation peut avoir lieu dans le but de fournir des renseignements, de discuter de l'application de politiques ou d'exposer les problèmes afin de promouvoir la compréhension, mais il est expressément entendu qu'aucun engagement ne peut être pris par l'une ou l'autre partie sur un sujet qui ne relève pas de son autorité ou de sa compétence ni qu'aucun engagement pris ne peut être interprété comme remaniant ou modifiant les termes de la présente convention, ou s'y ajoutant.
- 15.06 Les réunions avec les comités régionaux et le comité national du Syndicat ont lieu au moins une fois par année. La fréquence des réunions peut être augmentée par consentement mutuel des parties. La fréquence des réunions avec les comités du Syndicat au niveau de l'organe de contrôle local sera déterminée par consentement mutuel.
- 15.07 Toutes les réunions seront tenues à un endroit et à un moment déterminés par consentement mutuel.

15.08 Les employés à temps plein qui prennent part à une consultation mixte sont protégés contre toute perte de rémunération normale qu'ils pourraient subir du fait de leur participation aux réunions avec la direction, y compris en ce qui a trait à la durée raisonnable de déplacement si nécessaire. Les parties doivent tenter de fixer de telles réunions pendant les heures de travail des représentants des comités. Si de telles réunions tombent pendant un jour de repos de l'employé, celui-ci ne touchera aucune rémunération.

**15.09 Communication de l'ordre du jour écrit**

Le représentant autorisé des comités du Syndicat et celui de la direction doivent se communiquer l'ordre du jour écrit d'une réunion aussitôt que possible avant la date réelle de celle-ci.

## ARTICLE 16

### PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 16.01 Sous réserve des dispositions du présent article, la Compagnie retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation, à titre de condition d'emploi, un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Lorsque, au cours d'un mois quelconque, les gains de l'employé ne sont pas suffisants pour permettre les retenues en vertu du présent article, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les versements de rémunération subséquents.
- 16.02 Le Syndicat informe à l'avance la Compagnie par écrit de la retenue mensuelle autorisée sur la rémunération de chaque employé.
- 16.03 Aux fins de l'application de la clause 16.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé se font à l'égard de chaque mois civil au cours duquel l'employé touche une rémunération de dix (10) jours et dans la mesure où il existe une rémunération.
- 16.04 Aucune association d'employés sauf le Syndicat n'est autorisée à faire déduire par la Compagnie des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la rémunération des employés de l'unité de négociation.
- 16.05 Les montants retenus conformément à la clause 16.01 sont remis à l'agent désigné du Syndicat dans un délai de trente (30) jours suivant la date de retenue et sont accompagnés de détails permettant de reconnaître chaque employé et les retenues faites en son nom.
- 16.06 Sur présentation des documents appropriés, la Compagnie effectuera le précompte volontaire et révocable des primes payables au titre des régimes d'assurance ou autres régimes offerts par le Syndicat à ses membres. Les sommes ainsi retenues sont fusionnées avec les cotisations syndicales afin de ne former qu'une seule déduction mensuelle.
- 16.07 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

## ARTICLE 17

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

17.01 Les parties souhaitent que la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs permette de traiter des véritables sujets de plaintes de chacune des parties rapidement, efficacement, économiquement et équitablement. Les griefs ou plaintes des employés seront traités selon la procédure énoncée dans le présent article.

#### 17.02 Définition

(a) **Grief**

Un grief est défini comme tout différend entre la Compagnie et le Syndicat agissant pour le compte d'un employé, d'un groupe d'employés ou pour son propre compte au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de la convention collective et comprend un grief individuel d'un employé, un grief de groupe, un grief du Syndicat et un grief de la Compagnie.

(b) **Jours**

Les jours sont des jours civils; toutefois, lorsqu'une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré à l'article 27, l'échéance est reportée au jour ouvrable normal suivant.

#### 17.03 Divulgence de l'information

Afin de résoudre les différends rapidement et efficacement, les représentants des parties doivent tenter de partager toute information pertinente concernant l'objet du grief. Cette disposition ne restreint pas le droit de chacune des parties de présenter des éléments de preuve additionnels au moment de l'arbitrage.

#### 17.04 Résolution des différends

(a) *Étape de la plainte*

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

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

- (iii) Le grief écrit doit être présenté dans un délai de trente (30) jours tel qu'il est prévu au sous-alinéa (b)(i) du premier palier ci-dessous.
- (b) *Grief - Premier palier*
- (i) 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 par ailleurs raisonnablement être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief. Le grief écrit doit prendre la forme approuvée par les parties. Cependant, un grief n'est pas considéré comme invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par la Compagnie.
  - (ii) Le gestionnaire général ou le directeur national approprié ou une personne dûment autorisée doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé du Syndicat et lui donner une réponse écrite concernant le grief ainsi qu'en fournir une copie à l'employé visé au plus tard quinze (15) jours suivant la réception du grief présenté au premier palier.
- (c) *Grief - Deuxième palier*
- (i) Si les parties ne parviennent pas à un règlement au premier palier, le représentant autorisé du Syndicat, pour le compte du ou des employés visés, peut, dans un délai de quinze (15) jours suivant la réception de la réponse rendue au premier palier ou l'expiration du délai de réponse du premier palier, soumettre le grief par écrit au directeur des relations de travail ou à une personne dûment autorisée.
  - (ii) Le directeur des relations de travail ou une personne dûment autorisée doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé du Syndicat, donner une réponse écrite concernant le grief et en fournir une copie à l'employé visé et au représentant autorisé du Syndicat au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief présenté au deuxième palier.

#### **17.05 Procédure abrégée**

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

## **17.06 Renvoi à l'arbitrage**

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

## **17.07 Prolongation des délais**

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

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

- (a) Le Syndicat reconnaît que chaque employé et représentant autorisé du Syndicat ont un travail à effectuer pour la Compagnie et par conséquent, aucun employé ou représentant autorisé du Syndicat 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. Bien que les nécessités du service prévalent, une telle permission n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- (b) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, dans la zone d'affectation ou au lieu de travail désigné de l'employé et que la permission de s'absenter pour 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 sa zone d'affectation ou de son lieu de travail désigné, l'employé n'aura pas le droit d'être payé.
- (c) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail et que la permission de s'absenter pour y assister lui a été accordée, le représentant autorisé du Syndicat 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 du Syndicat n'aura pas le droit d'être payé.
- (d) Les employés et le représentant autorisé du Syndicat n'auront pas le droit d'être payés lorsque les discussions ou les rencontres portant

sur des plaintes ou des griefs ont lieu en dehors de leurs heures normales de travail.

#### **17.09 Identification des représentants autorisés**

Le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit du nom et secteur de compétence des personnes autorisées à la représenter pour la présentation de griefs à chacun des paliers, et elle doit aviser la Compagnie promptement et par écrit des changements s'y rapportant. La Compagnie doit aviser le Syndicat par écrit du poste, du titre et du secteur de compétence des personnes autorisées à la représenter pour la réception des griefs et les réponses aux griefs à chacun des paliers, et elle doit aviser le Syndicat promptement et par écrit des changements s'y rapportant.

#### **17.10 Pouvoirs de l'arbitre**

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

#### **17.11 Coût de l'arbitrage**

Pour ce qui est du coût de l'arbitrage des griefs, les parties doivent assumer une part égale des frais et dépenses de l'arbitre unique ou de l'arbitre président le conseil d'arbitrage et, le cas échéant, chacune des parties sera tenue de payer les dépenses de la personne qu'elle a désignée au conseil d'arbitrage.

#### **17.12 Liste des arbitres**

Les parties conviendront d'une liste d'arbitres pour chaque région géographique à qui des griefs peuvent être soumis. Cette liste devra être révisée à la moitié de la durée de la convention collective et pourra être modifiée 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. La liste initiale d'arbitres, convenue par les parties, doit faire l'objet d'une lettre d'entente.<sup>1</sup>

#### **17.13 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

---

<sup>1</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 11.

préalablement convenu et dont la nomination doit être revue annuellement. L'arbitre entend le grief et rend immédiatement après l'audition une décision verbale motivée. La décision motivée de l'arbitre est confirmée par écrit. La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties et n'a 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 l'une quelconque de ses dispositions.

- (b) Afin de maintenir l'efficacité d'une telle procédure, les parties conviennent de ne pas avoir recours aux services d'un conseiller juridique externe pour débattre un cas ou présenter une preuve au cours de la procédure accélérée d'arbitrage.
- (c) Les parties conviennent de prévoir un arbitrage accéléré au besoin. Les parties conviennent, 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.

#### **17.14 Arbitre unique ou conseil d'arbitrage**

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

#### **17.15 Conseil d'arbitrage**

Lorsque les parties conviennent d'avoir recours à un conseil d'arbitrage, la partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit aussi fournir le nom de la personne désignée 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 la personne désignée au conseil d'arbitrage. Le choix d'un président doit être fait conformément à la clause 17.12 – Liste d'arbitres.

#### **17.16 Procédure d'arbitrage**

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

#### **17.17 Décision**

- (a) La décision de la majorité des arbitres constitue la décision du conseil d'arbitrage. Lorsque aucune majorité ne se dégage, la décision du président constitue la décision du conseil d'arbitrage. La décision du conseil d'arbitrage est finale, exécutoire et lie toutes les parties, mais l'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'a en aucun cas le pouvoir de

modifier la convention collective ou l'une quelconque de ses dispositions.

- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de modifier toute pénalité imposée par la Compagnie et de prendre à cet égard toute mesure juste et équitable dans les circonstances.

#### **17.18 Arbitrabilité**

- (a) Il est entendu que pour pouvoir être soumise à l'arbitrage, une question doit d'abord avoir été soumise à la procédure de règlement des griefs. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a la compétence de décider si un grief est arbitrabile.
- (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.

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

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

## ARTICLE 18

### LIGNES DIRECTRICES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

- 18.01 Les lignes directrices adoptées par le Conseil mixte de NAV CANADA (CMNC) sur les questions ou les points qui peuvent figurer dans la présente convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 1<sup>er</sup> novembre 1996 et conclues conformément aux règlements du conseil mixte de NAV CANADA (en leur version modifiée de temps à autre) feront partie de la présente convention collective.
- 18.02 Les directives suivantes du CMNC font actuellement partie intégrante de la présente convention :
- (1) Politique sur la prime au bilinguisme
  - (2) Ligne directrice sur les chaudières et récipients soumis à une pression interne
  - (3) Ligne directrice sur les vêtements
  - (4) Ligne directrice sur l'aide au transport quotidien
  - (5) Ligne directrice sur les comités et représentants
  - (6) Ligne directrice sur les substances dangereuses
  - (7) Ligne directrice sur l'électricité
  - (8) Ligne directrice concernant les charpentes surélevées
  - (9) Ligne directrice sur les appareils de levage
  - (10) Ligne directrice sur les premiers soins
  - (11) Ligne directrice sur les espaces clos dangereux
  - (12) Ligne directrice sur les postes isolés
  - (13) Ligne directrice sur les frais perçus pour les logements
  - (14) Ligne directrice concernant la manutention des matériaux
  - (15) Protocole d'entente sur la définition de conjoint
  - (16) Ligne directrice relative à l'utilisation de véhicules à moteur
  - (17) Ligne directrice concernant la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
  - (18) Ligne directrice concernant l'équipement de protection individuelle
  - (19) Ligne directrice sur les pesticides
  - (20) Ligne directrice concernant le refus de travailler
  - (21) Ligne directrice sur la réinstallation

- (22) Ligne directrice sur les mesures d'hygiène
  - (23) Ligne directrice sur les outils et machines
  - (24) Ligne directrice sur les voyages d'affaires
  - (25) Ligne directrice sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- 18.03 Les autres accords du CMNC, y compris les régimes d'avantages, actuellement en vigueur ou subséquemment convenus au cours des délibérations du CMNC font également partie de la présente convention collective.
- 18.04 Les griefs concernant les directives et accords susmentionnés seront réglés conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA.

## ARTICLE 19

### ÉVALUATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ

19.01 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 afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation remplie lui est remise. La signature de l'employé sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il l'a lue et non pas qu'il y souscrit.

Le ou les représentants de la Compagnie qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir observé son rendement ou en avoir eu connaissance pendant au moins la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) de la période sur laquelle porte l'évaluation du rendement de l'employé.

L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'évaluation du rendement.

19.02 Avant l'évaluation 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'évaluation.

Si, pendant l'évaluation du rendement de l'employé, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

## **ARTICLE 20**

### **UTILISATION DES VÉHICULES AUTOMOBILES APPARTENANT AUX EMPLOYÉS**

20.01 À moins qu'il ne s'agisse d'une exigence du poste qu'occupe l'employé ou qu'il y ait eu accord préalable par écrit entre l'employé et la direction, nul employé ne peut être tenu par la Compagnie d'utiliser son véhicule personnel pour le compte de la Compagnie.

## **ARTICLE 21**

### **INTERDICTION DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT**

- 21.01 Il ne doit pas y avoir de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation, ni de mesure disciplinaire 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.
- 21.02 Les griefs découlant de la clause 21.01 doivent d'abord être réglés par un mode alternatif de règlement des différends dont les parties auront convenu. Lorsque les parties se seront entendues sur les mécanismes alternatifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce mode alternatif de règlement des différends. En outre, les employés ne peuvent se prévaloir d'autres voies de recours, à l'exception des procédures applicables prévues par la loi, tant que le mode alternatif de règlement des différends n'est pas terminé.
- 21.03 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera évité si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

## ARTICLE 22

### SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET DOSSIERS DES EMPLOYÉS

#### 22.01 Sanctions disciplinaires et renvois

Des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi, peuvent être imposées pour juste cause au moment opportun. En général, les sanctions disciplinaires visent à corriger un comportement ou une conduite indésirables et, lorsque approprié, elles seront de nature progressive.

#### 22.02 Renseignements

La Compagnie s'engage à mettre à la disposition de chaque employé visé par la présente convention le Code de conduite de NAV CANADA et la politique disciplinaire de NAV CANADA ainsi que toute modification subséquente apportée à l'une ou l'autre de ces politiques.

#### 22.03 Avis de sanction disciplinaire

L'employé et le représentant du Syndicat doivent être avisés par écrit et dans un délai raisonnable de toute sanction disciplinaire prise contre l'employé par la Compagnie, sauf dans le cas d'un avertissement verbal.

#### 22.04 Copie de l'avis de sanction disciplinaire

Lorsqu'un avis de sanction disciplinaire est porté au dossier personnel d'un employé, une copie de cet avis est remise à l'employé et au représentant du Syndicat ou envoyée par poste recommandée à leur dernière adresse connue, dans les deux (2) jours ouvrables suivant le dépôt à ce dossier.

#### 22.05 Interdiction d'utiliser certains documents

La Compagnie consent à ne présenter, à titre d'élément de preuve au cours d'une audience concernant une sanction disciplinaire, aucun document provenant du dossier de l'employé dont ce dernier n'avait pas eu connaissance au moment du dépôt de ce document à son dossier ou dans un délai raisonnable par la suite.

#### 22.06 Conservation des avis de sanction disciplinaire

Tout avis de sanction disciplinaire qui a pu être porté au dossier personnel d'un employé sera détruit deux (2) ans après la date à laquelle la sanction a été prise si aucune autre sanction disciplinaire n'a été prise pendant cette période.

## 22.07 Entrevue et représentation

### (a) Sanction disciplinaire ou cessation d'emploi

Avant toute entrevue pouvant servir de base à une sanction disciplinaire, l'employé sera informé de la date, de l'heure, du lieu et du but de l'entrevue et de son droit d'être accompagné d'un représentant du Syndicat de son choix. Le fait que le représentant du Syndicat choisi ne soit pas disponible ne retardera pas la rencontre de plus de quarante-huit (48) heures à compter de l'heure fixée pour la rencontre dans l'avis initial. Au cours de l'entrevue, l'employé et le représentant du Syndicat pourront présenter des observations et poser des questions concernant les événements et les circonstances. Les demandes visant à devancer la date de l'entrevue devront faire l'objet d'une entente mutuelle.

### (b) Rétrogradation ou cessation d'emploi non-disciplinaire

Lorsqu'un employé doit assister à une rencontre dont le but est de le rétrograder ou de mettre fin à son emploi pour des motifs autres que disciplinaires, celui-ci a le droit, à sa demande, d'être accompagné d'un représentant du Syndicat. Le fait que le représentant du Syndicat de son choix ne soit pas disponible ne retardera pas la rencontre de plus de quarante-huit (48) heures à compter du moment où l'employé est ainsi avisé.

## 22.08 Conflit d'intérêts

Il est convenu qu'en cas de possibilité de conflit d'intérêts, l'employé aura l'occasion de faire en sorte que son représentant du Syndicat rencontre la Compagnie afin de discuter du conflit d'intérêts possible avant qu'une décision ne soit rendue par la Compagnie sur la question.

## 22.09 Accès aux dossiers des employés

L'employé qui le demande par écrit pourra consulter son dossier personnel au moins une fois par année en présence d'un représentant autorisé de la Compagnie.

## ARTICLE 23

### IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION

#### 23.01 Droits de représentation

Lors de toute enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif menée par la Compagnie et concernant une irrégularité d'exploitation où les actes d'un spécialiste de l'information de vol peuvent avoir eu des rapports avec les événements ou les circonstances y conduisant, et lorsque le spécialiste est tenu de se présenter à l'enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif concernant une telle irrégularité, il peut être accompagné d'un représentant du Syndicat de son choix. Le fait que le représentant du Syndicat choisi ne soit pas disponible ne retardera pas l'enquête, la séance d'audition ou l'instruction de plus de vingt-quatre (24) heures à compter du moment où l'employé est avisé de celle-ci.

#### 23.02 Circonstances entourant la procédure

Le spécialiste et son représentant peuvent exiger du représentant de la Compagnie qu'il fasse connaître les circonstances qui ont motivé l'enquête, la séance d'audition ou l'instruction par la Compagnie avant que le spécialiste ne soit obligé de répondre aux questions qui lui sont posées.

#### 23.03 Participation

Le spécialiste et son représentant peuvent faire des observations et poser des questions directes concernant l'irrégularité ou les événements et circonstances y conduisant au représentant de la Compagnie responsable au cours de toute enquête, séance d'audition ou instruction par la Compagnie.

#### 23.04 Notification d'achèvement

- (a) La Compagnie doit notifier le spécialiste et, le cas échéant, son représentant de l'achèvement du rapport concernant une procédure de la Compagnie se rapportant à la clause 23.01 de la présente convention. Cette notification doit être faite par écrit et doit stipuler que le spécialiste et, le cas échéant, son représentant auront immédiatement l'occasion de lire le rapport, y compris les conclusions de l'enquête, et de prendre les notes personnelles qu'ils jugeront nécessaires.
- (b) Par la suite, le spécialiste et, le cas échéant, son représentant pourront relire lesdits rapport et conclusions, sur demande écrite.

### **23.05 Rémunération et heures de travail**

- (a) Un spécialiste cité comme témoin ou son représentant ne doit rien perdre de sa rémunération normale pendant qu'il témoigne à l'enquête, séance ou instruction de caractère administratif concernant une irrégularité d'exploitation.
- (b) Un spécialiste cité comme témoin à l'enquête de la Compagnie en dehors des heures de travail prévues à son horaire est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.
- (c) Dans la mesure du possible, un spécialiste ayant une implication de premier plan concernant une irrégularité d'exploitation ne sera pas appelé à exécuter ses tâches d'exploitation au cours d'un quart survenant le même jour que son entrevue ou au cours d'un quart où la majorité de ses heures de travail survient le jour de son entrevue.

### **23.06 Information restreinte**

La Compagnie accepte de traiter les bandes en direct ou enregistrements vidéo et sonores, les imprimés et enregistrements informatiques des opérations d'information de vol, ainsi que les transcriptions d'enregistrements sonores comme des renseignements restreints qui ne sont pas normalement disponibles au public à moins que cela ne soit exigé par la loi. Cependant, dans les cas où le conseiller juridique de la Compagnie juge que celle-ci ne risque pas d'être entraînée dans un quelconque litige civil subséquent, la Compagnie peut, après consultation avec le Syndicat, autoriser les avocats à faire leur propre transcription sous surveillance.

### **23.07 Participation à une enquête sur la sécurité de l'exploitation**

Il est convenu qu'un spécialiste opérationnel sera nommé membre de toute enquête sur la sécurité de l'exploitation (OSI) de niveau 2 établie par la Compagnie à la suite d'une irrégularité d'exploitation mettant apparemment en cause un spécialiste de l'information de vol.

### **23.08 Examen des enregistrements et imprimés**

- (a) Un spécialiste tenu de se présenter à une enquête, à une audition ou à une instruction de la Compagnie doit pouvoir, en présence de son représentant, s'il le désire, mais sous surveillance, examiner les enregistrements vidéo ou sonores et les imprimés ou enregistrements informatiques des opérations d'information de vol, s'il en est, se rapportant aux faits en cause. De plus, une transcription des enregistrements sonores pertinents doit lui être remise. Ces mesures doivent être prises avant qu'il n'ait à répondre aux questions du représentant de la Compagnie.

- (b) Dans la mesure du possible, la Compagnie doit donner à un spécialiste et à son représentant le même accès que celui prévu en (a) ci-dessus avant une enquête, une audition ou une instruction ayant trait à une irrégularité d'exploitation qui n'est pas initiée par la Compagnie.

### **23.09 Utilisation de l'information enregistrée**

Les parties conviennent que les enregistrements vidéo et sonores et les imprimés ou enregistrements informatiques des opérations d'information de vol et les transcriptions d'enregistrements sonores ont pour objet de fournir un relevé de ces communications à des fins de contrôle des opérations d'information de vol et d'enquête sur les irrégularités d'exploitation, les infractions, les incidents ou les accidents. Les parties conviennent en outre que, en tant que tels, lesdits enregistrements, imprimés et transcriptions n'ont pas normalement pour objet de fournir une preuve devant des tierces parties; toutefois,

- (a) La Compagnie peut utiliser de tels enregistrements, imprimés et transcriptions comme preuve devant des tierces parties dans les cas disciplinaires ou non disciplinaires mettant en jeu la compétence d'un spécialiste;
- (b) si la Compagnie désire utiliser de tels enregistrements, imprimés et transcriptions devant une tierce partie aux termes de l'alinéa (a) ci-dessus, ces enregistrements, imprimés et transcriptions doivent d'abord être examinés avec un représentant national du Syndicat; et
- (c) ces enregistrements, imprimés et transcriptions peuvent être utilisés dans le cadre de l'examen de la compétence d'un spécialiste, qu'il s'agisse ou non d'un cas disciplinaire.

### **23.10 Représentation juridique**

La Compagnie fournira conseils et assistance juridiques à un employé cité à comparaître à une enquête de coroner, enquête de magistrat ou enquête judiciaire, enquête du Bureau de la sécurité des transports ou de Transports Canada ou qui est partie à une action civile découlant de l'exercice de ses fonctions à titre de spécialiste de l'information de vol.

- (a) Dans les circonstances susmentionnées,
  - (i) si l'employé le désire, il pourra lui-même choisir son avocat, dont les honoraires seront alors à sa charge;
  - (ii) advenant qu'un conflit d'intérêts survienne, le Syndicat et/ou l'employé pourront choisir l'avocat qui représentera l'employé et seront responsables du paiement des honoraires. Si aux

termes de la décision finale, après que tous les appels aient été épuisés, l'employé est exonéré ou qu'aucune faute ou qu'aucun blâme n'est retenu contre lui, la Compagnie remboursera au Syndicat et/ou à l'employé tous les frais juridiques raisonnables engagés.

- (b) L'examen d'un grief relié à l'application de cette clause commencera au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

### **23.11 OSI et sanctions disciplinaires**

Aucun rapport d'OSI ni aucun renseignement recueilli lors d'une OSI ne doit servir à des fins disciplinaires.

### **23.12 Détachement des fonctions opérationnelles**

Si une irrégularité a eu lieu, les gestionnaires doivent prendre immédiatement des mesures pour relever de ses fonctions opérationnelles tout spécialiste directement concerné et ce, jusqu'à ce qu'une enquête complète des circonstances ait été conduite.

Le spécialiste doit être obligatoirement suspendu du service opérationnel sauf s'il est immédiatement clair et évident, autant pour le spécialiste que pour le gestionnaire, que l'incident a des causes externes et que la responsabilité se trouve entièrement ailleurs. Cette mesure doit être prise sans préjudice et ne doit pas être considérée comme une sanction ou une mesure disciplinaire.

## **ARTICLE 24**

### **TEXTES OFFICIELS ET IMPRESSION**

- 24.01 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 24.02 La Compagnie doit faire traduire la convention collective.
- 24.03 En cas de divergence entre la version anglaise et la version française, la version rédigée dans la langue de négociation prévaudra.
- 24.04 Le Syndicat et la Compagnie conviendront du format et du nombre d'exemplaires voulus de la convention collective dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention. Le Syndicat et la Compagnie partageront également le coût d'impression. L'impression de la convention collective devra se faire dans un atelier syndical. Un exemplaire de la convention collective sera distribué à tous les employés par la Compagnie.

## ARTICLE 25

### CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 25.01 L'employé a le droit, au moins une fois par exercice financier et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie.
- 25.02 L'employé conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par la Compagnie au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.
- 25.03 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé à l'égard de la même période.
- 25.04 L'employé qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires à l'égard de son poste régulier continuera de toucher une telle indemnité s'il :
- (a) bénéficie d'un congé payé;
  - (b) est temporairement affecté à des activités de formation; ou
  - (c) est temporairement affecté à un poste à l'égard duquel l'indemnité de fonctions spéciales ou l'indemnité de fonctions supplémentaires ne s'applique pas.

s'il a touché l'indemnité de fonctions spéciales ou l'indemnité de fonctions supplémentaires pendant au moins deux (2) mois avant le début du congé ou de l'affectation.

Dans le cas de l'alinéa (c) ci-dessus, l'indemnité continuera d'être versée pendant une période maximale de cent vingt (120) jours civils.

- 25.05 L'employé n'acquiert aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé de perfectionnement professionnel ou sous le coup d'une suspension.
- 25.06 Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question.

## ARTICLE 26

### CONGÉS ANNUELS PAYÉS

26.01 L'année de référence pour les congés annuels payés s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

#### 26.02 Acquisition des crédits de congés annuels

- (i) L'employé acquiert des crédits de congé annuel au taux ci-dessous pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :
  - (a) six virgule vingt-cinq (6,25) heures dans le cas de l'employé qui justifie d'une année d'emploi continu;
  - (b) neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures dans le cas de l'employé qui justifie de plus d'une année d'emploi continu;
  - (c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;
  - (d) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-neuvième (19<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;
  - (e) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu.
- (ii) À compter du 1<sup>er</sup> mai 2008, le droit aux congés sera augmenté de la manière suivante :

#### **Employés non préposés à l'exploitation :**

L'employé non préposé à l'exploitation qui a touché une rémunération pour au moins soixante-quinze (75) heures à l'égard de chaque mois civil d'une année de référence pour congé annuel acquiert un congé annuel à raison de :

- (a) cent douze virgule cinq (112,5) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;
- (b) cent cinquante (150) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;

- (c) cent soixante-cinq (165) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de seize (16) années d'emploi continu;
- (d) cent soixante-douze virgule cinq (172,5) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu;
- (e) cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-huit (18) années d'emploi continu;
- (f) deux cent deux virgule cinq (202,5) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;
- (g) deux cent vingt-cinq (225) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu.

### **Employés préposés à l'exploitation**

L'employé préposé à l'exploitation qui a touché une rémunération pour au moins soixante-quinze (75) heures à l'égard de chaque mois civil d'une année de référence pour congé annuel acquiert un congé annuel à raison de :

- (a) cent vingt (120) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;
- (b) cent soixante (160) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;
- (c) cent soixante-seize (176) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de seize (16) années d'emploi continu;
- (d) cent quatre-vingt quatre (184) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu;
- (e) deux cents (200) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-huit (18) années d'emploi continu;

- (f) deux cent seize (216) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;
- (g) deux cent quarante (240) heures par année de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu.

### **26.03 Droit aux congés annuels payés**

L'employé a droit à des congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de référence pour congés annuels.

### **26.04 Calendrier des congés annuels payés**

Un employé doit prendre un congé annuel en fonction de son horaire de travail. Lorsque la Compagnie accorde un congé annuel payé à un employé, elle doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable :

- (a) pour accorder le congé annuel d'un employé au cours de l'année de référence pour congés annuels pendant laquelle il les acquiert;
- (b) pour assurer que l'approbation de la demande de congés annuels de l'employé ne soit pas refusée ou retardée sans motif raisonnable;
- (c) pour établir le calendrier des congés annuels d'une façon équitable et, si cela n'entre pas en conflit avec les intérêts de la Compagnie ou des autres employés, suivant les désirs de l'employé.

Au 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, si un employé compte plus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures (employés autre que ceux à l'exploitation) ou cinquante (50) heures (employés à l'exploitation) dans sa banque de congés annuels et si NAV CANADA n'a pas été en mesure de planifier ces heures pour les périodes préférées de l'employé ou si l'employé n'a pas indiqué ses périodes de préférence pour les congés avant le 1<sup>er</sup> décembre, NAV CANADA peut assigner à l'employé des périodes de congés annuels disponibles pour ces heures accumulées. NAV CANADA consultera le représentant local du syndicat et l'employé concernant la planification des congés annuels conformément aux principes de la présente clause.

## 26.05 **Calendrier des congés annuels de l'unité<sup>2</sup>**

Le représentant local du Syndicat doit pouvoir consulter les représentants de la Compagnie au sujet du plan et du calendrier des congés annuels de l'unité. La Compagnie fait tout effort raisonnable pour établir le calendrier des congés annuels d'une façon jugée acceptable pour les employés.

## 26.06 **Autres congés annuels**

La Compagnie s'efforce de répondre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande écrite de l'employé de l'approbation ou du refus de la demande de congés annuels à être pris à l'horaire des quarts affiché.

Lorsque la Compagnie annule un congé annuel, elle en avise l'employé dans un délai aussi long et raisonnable que possible.

Dans le cas d'un refus, d'une modification ou d'une annulation du congé annuel, la Compagnie, sur demande écrite de l'employé, en fournit la raison par écrit.

## 26.07 **Remplacement d'un congé annuel**

Si, au cours d'une période quelconque de congés annuels, un employé se voit accorder :

- (a) un congé de deuil payé,  
ou
- (b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,  
ou
- (c) un congé en application de l'article 28 – Congé de maladie payé, sur production d'un certificat médical,

la période de congés annuels ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congés annuels si l'employé le demande et que la Compagnie l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

## 26.08 **Report de congés annuels**

Lorsque, au cours d'une année de référence pour congés annuels, l'employé n'a pas pris ou ne s'est pas vu accorder tous les jours de congé annuel payés portés à son crédit, les congés annuels restants sont payés en multipliant le nombre d'heures de congés annuels par le taux de rémunération horaire du poste d'attache de l'employé le dernier jour de

---

<sup>2</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 13.

l'année de référence pour congés annuels, sauf si l'employé a demandé que ce congé soit reporté à l'année de référence pour congés annuels suivante.

Dans des circonstances exceptionnelles, un employé peut demander à reporter plus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures (employés autre que ceux à l'exploitation) ou cinquante (50) heures (employés à l'exploitation) à l'année de référence pour congés annuels suivante à condition que l'employé présente à son gestionnaire un plan raisonnable pour prendre ces congés sans nuire à l'exploitation.

#### **26.09 Rappel pendant le congé annuel payé**

- (a) La Compagnie fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après qu'il est parti en congé annuel payé.
- (b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé payé, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de la Compagnie, qu'il engage :
  - (i) pour se rendre à son lieu de travail
  - et
  - (ii) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que la Compagnie exige normalement.
- (c) L'employé n'est pas jugé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 26.09(b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

#### **26.10 Congé de cessation d'emploi**

Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congés annuels acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire de son poste d'attache à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de mise à pied, la Compagnie accorde à l'employé les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

26.11 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, la Compagnie recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employé un montant équivalant au nombre de jours de congé annuel non acquis dont il a bénéficié, calculé au taux de rémunération horaire du poste d'attache de l'employé.

26.12 Nonobstant les dispositions de la clause 26.10, l'employé dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question à la clause 26.10.

### 26.13 **Annulation des congés annuels**

Lorsque la Compagnie annule ou déplace la période de congés annuels précédemment approuvée par écrit, elle rembourse à l'employé la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger la Compagnie. L'employé doit s'efforcer de limiter les pertes subies et fournir la preuve des efforts déployés à la Compagnie.

## **ARTICLE 27**

### **JOURS FÉRIÉS<sup>3</sup>**

27.01 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 la Compagnie, est reconnu aux niveaux provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou dans toute région où, de l'avis de la Compagnie, un tel jour additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août,
- et
- (l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

27.02 Aucune rémunération n'est versée à l'employé qui ne travaille pas un jour férié si, dans les trente (30) jours précédents, il a reçu un salaire correspondant à moins de cent douze virgule cinq (112,5) heures durant cette période de trente (30) jours.

---

<sup>3</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 6.

- 27.03 L'employé qui est absent sans autorisation à la fois le jour ouvrable complet qui précède et celui qui suit immédiatement un jour férié n'est pas rémunéré pour le jour férié.
- 27.04 L'employé qui passe d'un poste d'exploitation à un poste non relié à l'exploitation ou vice versa pendant l'année (du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars) doit voir ses crédits de congés de remplacement ajustés en conséquence, y compris tout recouvrement nécessaire.
- 27.05 Tout congé de remplacement accordé en vertu des dispositions de la présente clause par anticipation des jours fériés intervenant après la date de départ d'un employé doit faire l'objet d'un recouvrement.
- 27.06 Pour les besoins du présent article, « jour férié désigné » est défini comme étant :
- (a) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 heure 01 un jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
  - (b) toutefois, pour les besoins de l'administration d'un quart qui commence un jour et se termine un autre jour, ce quart est réputé entièrement travaillé :
    - (i) le jour où il commence, si au moins la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour là;
    - (ii) le jour où il finit, si plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour là.

### **Employés préposés à l'exploitation**

- 27.07 (a) Le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employé est crédité de quatre-vingt-treize virgule dix-sept (93,17) 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, la Compagnie 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 à la fin de l'année de congé annuel au cours de laquelle ils ont été acquis sont payés à l'employé au taux normal alors applicable. Un employé

peut demander à reporter ses congés de remplacement à l'année de référence pour congé annuel suivante;

- (e) Dans le cas où les congés de remplacement reportés de l'année de référence pour les congés annuels payés précédente n'ont pas été épuisés à la fin de l'année de référence pour congé annuel courante, les congés qui n'ont pas été utilisés sont payés à l'employé au taux horaire normal alors applicable;
  - (f) Tout congé accordé à titre de congé annuel intervenant après la date de départ d'un employé doit faire l'objet d'un recouvrement;
  - (g) Les employés embauchés après le 1<sup>er</sup> avril ou qui sont en absence autorisée durant l'année de référence doivent avoir leur temps de remplacement calculé au prorata.
- 27.08 (a) Lorsqu'un employé doit se présenter au travail pour effectuer son quart normal un jour férié désigné, il doit recevoir, en plus de son taux horaire normal, une prime égale à la moitié (1/2) du temps pour toutes les heures effectuées dans le cadre de son quart normal;
- (b) L'employé est payé le double (2) de son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées au-delà de son quart normal.

### **Employés non préposés à l'exploitation**

- 27.09 (a) Lorsqu'un jour férié à l'égard d'un employé coïncide avec un jour de congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- (b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 27.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est ainsi reporté à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- (c) Lorsque deux jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 27.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé, les jours fériés sont reportés aux deux premiers jours de travail prévu à l'horaire de l'employé qui suivent ses jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

27.10 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 27.09 :

- (a) le travail effectué par l'employé le jour où devait tomber le jour férié reporté est considéré comme du travail effectué un jour de repos,

et

- (b) le travail effectué par l'employé le jour auquel le jour férié est reporté est considéré comme du travail effectué un jour férié.

27.11 Lorsque l'employé travaille un jour férié, il touche :

- (a) une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération horaire pour les huit (8) premières heures et deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la suite, 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,

ou

- (b) sur demande, et avec l'approbation de la Compagnie, l'employé peut bénéficier :

- (i) d'un jour de congé payé au taux horaire normal, à une date ultérieure, en remplacement du jour férié, et
  - (ii) d'une prime s'élevant à la moitié (1/2) du temps pour toutes les heures effectuées dans le cadre de sa journée normale de travail et du tarif double par la suite;
- (c) (i) sous réserve des nécessités du service et d'un préavis suffisant, la Compagnie 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.

## ARTICLE 28

### CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

#### Crédits

28.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

#### Attribution du congé de maladie

28.02 L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter 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 manière et à un moment que cette dernière détermine,

et

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

28.03 À moins d'indication contraire de la part de NAV CANADA, une déclaration signée de l'employé portant que, par suite de cette maladie ou de cette blessure, il était incapable d'exercer ses fonctions, est réputée, une fois remise à NAV CANADA, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 28.02(a), si la période de congé payé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours, mais nul employé ne peut bénéficier de plus de dix (10) occurrences de congé de maladie payé au cours d'une année (en vigueur le 1<sup>er</sup> avril) uniquement sur la foi de déclarations signées de sa main.

28.04 Lorsque l'employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 28.02, NAV CANADA peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

(a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,

ou

(b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures 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 et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la

mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

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

## ARTICLE 29

### CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL<sup>4</sup>

#### 29.01 Congé de perfectionnement professionnel

- (a) Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de la Compagnie, est susceptible de favoriser l'épanouissement de la carrière de l'individu et l'atteinte des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
  - (i) un cours offert par la Compagnie;
  - (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 la Compagnie, le congé payé de perfectionnement professionnel 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 concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pour le temps qu'il consacre au perfectionnement professionnel visé par le présent article.
- (c) Les employés en congé de perfectionnement professionnel sont remboursés de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que la Compagnie juge justifiées.

#### 29.02 Congé d'examen payé

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

---

<sup>4</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 3.

## ARTICLE 30

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 30.01 Congé de mariage payé

Après une (1) année d'emploi continu et à condition qu'il donne à la Compagnie un préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employé bénéficie d'un congé payé d'une durée de trente-sept virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter mariage.

#### 30.02 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 (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, le grand-père ou la grand-mère, un petit-fils ou une petite-fille et tout parent demeurant en permanence au domicile 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 une période de congé de deuil de quatre (4) jours civils consécutifs, y compris le jour des funérailles, mais qui peut être répartie en trois (3) jours civils consécutifs plus un jour à prendre plus tard pour assister à l'enterrement. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) L'employé a droit à une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- (c) Si, au cours d'une période de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé aux termes des alinéas (a) et (b) de la présente clause, il bénéficie d'un congé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués dans la limite de tout congé accordé parallèlement.

- (d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, la Compagnie peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui prévu à la clause 30.02(a).

### **30.03 Congé payé pour comparution**

La Compagnie accorde un congé payé à l'employé pour la période durant laquelle il est tenu:

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- (b) de faire partie d'un jury; ou
- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation comme témoin, à une procédure à laquelle il n'est pas partie et qui a lieu :
  - (i) dans une cour de justice ou 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 celles où il exerce les fonctions de son poste;
  - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui;
  - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant lui, à l'exception d'un arbitre nommé en application de la présente convention collective ou du Conseil canadien des relations industrielles.

### **30.04 Congé de sélection de personnel payé**

Lorsqu'un employé prend part comme candidat à un processus de sélection du personnel pour remplir un poste à la Compagnie, il a droit à un congé autorisé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins du processus de sélection et pour toute autre période supplémentaire que la Compagnie juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

L'employé qui travaille par quarts, tenu de participer à un processus de sélection de personnel, et qui est censé effectuer un quart autre que le quart de jour, peut, en donnant un avis raisonnable à la Compagnie, décider de faire changer son quart de travail par le quart de jour. Dans ce cas, l'employé n'a pas droit à la prime de changement de quart sans préavis suffisant.

### 30.05 **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.
  - (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 à l'alinéa (i) ci-dessus, la période de congé de maternité non payé définie dans les présentes 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 au sous-alinéa (i)(a) ci-dessus, lorsque l'employée qui est en congé de maternité non payé retourne au travail pendant une partie ou la totalité 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 au sous-alinéa (i)(a).
  - (c) La prolongation décrite aux sous-alinéas (i)(a) ou (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (ii) La Compagnie 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 congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - (b) de demander des prestations en vertu de l'article 28 – Congé de maladie payé jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous

réserve des dispositions figurant à l'article 28. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou accident, définis à l'article 28, comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.

- (B) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu pendant lequel la grossesse est censée prendre fin, aviser la Compagnie, 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 fournit à la Compagnie la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi selon les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi et qu'elle est admissible à de telles prestations reçoit une indemnité liée au congé de maternité, conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
  - (ii) L'employée visée à la clause 30.05(C)(i) signe une entente avec la Compagnie 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 la Compagnie ne consente à ce que cette date soit modifiée.
  - (iii) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des clauses 30.05(C)(ii)(a) et (b), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, reconnaît qu'elle doit à la Compagnie 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, 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; ou

- (ii) pendant un maximum de quinze (15) semaines, un paiement équivalent à la différence entre les prestations d'assurance-emploi 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 auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- (iii)
  - (a) Pour l'employée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 30.05(D)(i) et (ii) est le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle a droit selon la classification de son poste d'attache le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité.
  - (b) Pour l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 30.05(D)(i) et (ii) est le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant à la classification de son poste d'attache, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail désignées de l'employée pendant la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire d'un employé à temps plein selon la classification 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 30.05(D)(i) ou (ii) ci-dessus sont rajustées en conséquence.
- (E) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l' "emploi continu" aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du "service" aux fins de l'année de référence pour congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

### **30.06 Congé payé pour accident de travail**

- (a) L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par la Compagnie, lorsqu'une réclamation a été présentée à un organisme d'indemnisation des accidents du travail compétent et que l'organisme en cause a informé la

Compagnie qu'elle a certifié que l'employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

(i) d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,

ou

(ii) d'une maladie professionnelle ou d'une maladie découlant de son emploi et survenue en cours d'emploi,

si l'employé convient de verser à la Compagnie tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement d'une perte de rémunération résultant d'une telle blessure ou d'une telle maladie, à condition toutefois que ce montant ne provienne pas d'une police d'assurance-invalidité dont l'employé ou son agent a payé la prime.

(b) Les congés payés pour accident de travail ne doivent pas être accordés dans une province où les lois l'interdisent ni pour une durée ou selon une somme qui limiterait les indemnités payables en vertu de la législation provinciale sur l'indemnisation des accidents du travail.

### **30.07 Congé pour d'autres raisons**

La Compagnie 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 présenter ou de demeurer au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

(b) un congé payé ou non payé pour d'autres fins que celles prévues dans la présente convention.

### **30.08 Congé payé pour obligations familiales**

(a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père 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) La Compagnie accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) Un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste des membres à charge de sa famille de manière à réduire au minimum les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé d'une durée maximale de sept virgule cinq (7,5) heures est accordé à l'employé pour conduire un membre à charge de sa famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre à charge de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
  - (ii) Un congé payé d'une durée maximale de quinze (15) heures consécutives pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée.
  - (iii) Quinze (15) heures de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents.
- (c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année de référence pour congés annuels.

### 30.09 **Congé parental non payé**

- (a) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental doit en informer la Compagnie au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.
- (b) L'employé peut demander un congé parental non payé au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant ou de l'acceptation de la garde d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de sa majorité et, sous réserve des alinéas (c) et (d) de la présente clause, il bénéficie d'un congé parental non payé pour une période d'au plus vingt-six (26) semaines commençant à la date de naissance ou de l'acceptation de la garde de l'enfant, ou à une date ultérieure demandée par l'employé, et se terminant au plus tard cinquante-deux

(52) semaines après la date de naissance ou de l'acceptation de la garde de l'enfant.

- (c) La Compagnie peut :
  - (i) à la demande de l'employé, différer le début du congé parental non payé;
  - (ii) exiger de l'employé qu'il présente un certificat de naissance ou d'adoption de l'enfant.
- (d) Le congé parental non payé dont se prévaut un couple d'employés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser un total de vingt-six (26) semaines pour les deux employés ensemble.
- (e) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée du "service continu" aux fins du calcul 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 salaire.

#### **30.10 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 aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire selon les conditions suivantes :

- (a) l'employé doit aviser la Compagnie, par écrit, dix (10) semaines à l'avance de la date du début d'un tel congé;
- (b) le congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de six (6) semaines consécutives;

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2007, la période minimale de congé sera portée à huit (8) semaines :

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2008, la période minimale de congé sera portée à neuf (9) semaines.

- (c) la durée totale du congé accordé à l'employé en vertu de la présente clause ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi chez NAV CANADA et, dans le cas d'un employé désigné, pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et chez NAV CANADA;

- (d) un congé d'une durée de plus de trois (3) mois 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 congé annuel;
- (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

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

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

#### **30.12 Temps payé pour citation à comparaître**

Les employés en jour de repos recevront une rémunération au taux horaire normal pour assister, après assignation à comparaître, à des enquêtes liées aux tâches de l'employé, déduction faite des indemnités versées aux témoins. Si l'employé est cité par l'employeur à comparaître, il doit recevoir une rémunération conforme aux dispositions de l'article relatif aux heures supplémentaires.

## ARTICLE 31

### ADMINISTRATION DE LA PAYE

- 31.01 Les employés seront payés par dépôt direct toutes les deux semaines au taux de rémunération auquel ils ont droit tel qu'il est prescrit à l'appendice A.
- 31.02 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.
- 31.03 (a) (i) Lorsque l'employé est affecté par la Compagnie en grande partie à l'exécution de fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins quatre (4) jours de travail consécutifs, il touche, pendant la période de son affectation, le taux de rémunération plus élevé.\*
- (ii) Lorsque l'employé est affecté par la Compagnie en grande partie à l'exécution de fonctions d'un surveillant d'équipe à une unité où le poste n'existe pas et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins quatre (4) jours de travail consécutifs, le poste sera réputé être de un niveau supérieur à celui de l'unité, et l'employé touchera le taux de rémunération supérieur pendant la durée de son affectation.\*
- (b) Lorsqu'un jour férié désigné payé tombe au cours de la période de qualification, le jour férié est considéré comme un jour de travail aux fins de la période de qualification.
- 31.04 La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés selon l'échelle des taux de rémunération au niveau FSS-00 est de six (6) mois. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employés rémunérés selon l'échelle des taux aux niveaux FSS-1 à FSS-6 inclusivement est d'un (1) an avec prise d'effet à la date anniversaire de sa nomination.
- 31.05 Lorsqu'un employé, sans erreur de sa part, a été payé en trop, la Compagnie doit, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, aviser l'employé de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50,00 \$) et que l'employé démontre que ladite mesure de recouvrement lui causera des privations, des dispositions sont prises afin que le recouvrement ne dépasse pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de l'employé à chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvert.

---

\* Voir aussi la lettre d'entente n° 1.

31.06 Lorsqu'un employé meurt, la rémunération qui lui est due le jour de travail qui précède le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès est survenu. La rémunération ainsi accumulée qui n'a pas été payée à l'employé à la date de son décès est versée à sa succession.

## ARTICLE 32

### DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### Employés autres que ceux à l'exploitation

32.01 Lorsque l'horaire de travail est établi selon une base normale, il doit être tel que les employés :

(a) effectuent trente-sept heures et demie (37 ½) et cinq (5) jours par semaine

et

(b) effectuent sept heures et demie (7 ½) par jour.

32.02 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine. Dans le cadre des dispositions de la présente clause, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et NAV CANADA. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, ledit employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire contenue dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à NAV CANADA le droit d'établir la durée du travail stipulée par la présente convention.

#### Employés à l'exploitation

32.03 (a) Lorsque les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière, elles sont calculées de telle façon que les employés, au cours d'une période ne dépassant pas cent douze (112) jours :

(i) effectuent, en moyenne, trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine,

(ii) effectuent huit (8) heures par jour.

- (b) Les jours de repos d'un employé sont consécutifs et au nombre d'au moins deux (2). Le premier jour de repos commence immédiatement après minuit le jour civil au cours duquel l'employé a effectué, ou devait effectuer selon son horaire, son dernier quart normal de travail; le deuxième jour de repos commence immédiatement après minuit le premier jour de repos de l'employé, et chaque jour de repos subséquent commence immédiatement après minuit le jour de repos précédent à la condition que ces jours soient consécutifs et accolés au jour de repos précédent.
- (c) NAV CANADA fait tout effort raisonnable
  - (i) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de quart dans les huit (8) heures qui suivent la fin du quart précédent de l'employé,  
  
et
  - (ii) pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.
- (d) L'employé qui travaille plus de quinze (15) heures consécutives n'est pas tenu de se présenter au travail pour son quart d'horaire normal tant qu'une période de neuf (9) heures ne s'est pas écoulée depuis la fin de la période de travail qui a dépassé quinze (15) heures. Si, à l'application du présent alinéa, l'employé travaille pendant moins de temps que ne le prévoit son prochain quart d'horaire normal, il touche néanmoins son taux de rémunération normal pour ce poste.
- (e) Dans le cas des employés qui travaillent dans les centres d'information de vol ou les emplacements qui offrent un service consultatif télécommandé d'aérodrome (RAAS), le quart d'horaire normal ne doit pas commencer après 0 h 31 ou avant 4 h 59, sauf accord contraire entre les parties.

## **GÉNÉRALITÉS**

32.04 Les heures de travail prévues à l'horaire d'un employé ne doivent pas être considérées comme une garantie donnée d'une durée minimale ou maximale du travail.

32.05 (a) NAV CANADA convient de consulter les représentants de TCA-Canada, section locale 2245, lorsqu'il établit l'horaire des quarts conformément à la clause 32.03.

(b) NAV CANADA convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant compétent de l'ASCAC, si la modification touche la majeure partie des employés assujettis à cet horaire.

- 32.06 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de NAV CANADA, les employés peuvent s'échanger des quarts si cela n'augmente pas les frais de NAV CANADA. Une fois approuvé l'échange de quarts, il incombera aux employés concernés de se présenter au travail conformément à l'échange approuvé. Les sanctions et les coûts mentionnés à l'article 32 ne s'appliquent pas lorsqu'il y a échange de quart.
- 32.07 L'horaire des quarts de l'employé porte sur une période d'au moins cinquante-six (56) jours et est affiché quinze (15) jours avant la date d'entrée en vigueur. NAV CANADA fait tout effort raisonnable pour réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'employé. Si l'employé reçoit un préavis de moins de dix (10) jours au sujet d'un changement apporté à son horaire de quarts, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le travail exécuté au cours du premier quart modifié. Les quarts effectués par la suite ou selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux de rémunération horaire. Cet employé conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec la clause de rémunération du travail supplémentaire.

### **Heures supplémentaires**

- 32.08 (a) " heures supplémentaires " désigne, dans le cas d'un employé à plein temps, le travail autorisé effectué en sus de ses heures de travail d'horaire normales;
- (b) " taux et demi " désigne le taux de rémunération horaire multiplié par une fois et demie (1 ½);
- et
- (c) " taux double " désigne le taux de rémunération horaire multiplié par deux (2).

### **Attribution du travail supplémentaire**

- 32.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA fait tout effort raisonnable pour :
- (a) répartir le travail supplémentaire sur une base équitable entre les employés qualifiés immédiatement disponibles;
- et
- (b) donner aux employés, qui sont obligés de faire du travail supplémentaire, un préavis suffisant de cette obligation.

## Rémunération des heures supplémentaires

32.10 Chaque période de six (6) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- (a) à taux et demi (1 ½), sous réserve des dispositions des alinéas 32.10 (b), (c) ou (d);
- (b) à taux double (2) pour chacune des heures supplémentaires effectuées en sus de huit (8) heures supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières;
- (c) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un jour de repos en sus de huit (8) heures ce jour-là;
- (d) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un deuxième jour de repos ou un jour de repos suivant d'une série ininterrompue de jours de repos consécutifs et accolés, à condition que l'employé ait travaillé et qu'il ait été rémunéré à taux et demi (1 ½) son taux de rémunération des heures normales, pendant un quart un jour de repos de cette série de jours.

Aux fins du présent alinéa, l'employé qui, un premier jour de repos, effectue deux (2) heures supplémentaires ou moins qui sont contiguës à son quart normal n'a pas droit à la rémunération à taux double un deuxième jour de repos ou un jour de repos ultérieur.

32.11 (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage,

(i) juste avant ses heures normales de travail et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente prévu à l'horaire,

ou

(ii) juste après ses heures normales de travail,

bénéficie du remboursement pour un repas, à un taux équivalent à l'indemnité de déjeuner prévue dans la ligne directrice sur les voyages d'affaires en vigueur, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Une période de temps payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent. Cependant, la présente clause ne s'applique pas à l'employé en situation de déplacement qui a le droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et/ou de repas.

- (b) Lorsque l'employé effectue des heures supplémentaires sans interruption pendant quatre (4) heures ou plus en sus de la période prévue à l'alinéa (a) ci-dessus, il bénéficie du remboursement pour un repas additionnel, à un taux équivalent à l'indemnité de déjeuner prévue dans la ligne directrice sur les voyages d'affaires en vigueur, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Une période de temps payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent. Cependant, la présente clause ne s'applique pas à l'employé en situation de déplacement qui a le droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et/ou de repas.
- 32.12 (a) Les heures de travail supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf lorsque, à la demande de l'employé et avec l'approbation de NAV CANADA, du temps libre payé, au taux applicable des heures supplémentaires, peut être accordé en remplacement des heures supplémentaires effectuées.
- (b) Si des crédits de congé compensateur acquis ne peuvent être utilisés avant le 31 mars, ils sont réglés au taux de rémunération horaire.

## **Périodes de repos – employés à l'exploitation<sup>5</sup>**

- 32.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde des pauses repas et des périodes de repos aux employés à l'exploitation.
- 32.14 Lorsqu'un employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires, accolées ou non, le temps qu'il met à se rendre au travail ou à en revenir ne fait pas partie des heures de travail.
- 32.15 NAV CANADA doit s'efforcer d'effectuer les versements en espèces concernant les heures supplémentaires au cours du mois qui suit celui où les crédits ont été acquis.

### **32.16 Périodes consacrées aux exposés de changements de quart – Arrangements ne figurant pas dans l'appendice D**

Dans tout emplacement d'exploitation, lorsqu'il est nécessaire d'effectuer un exposé de changement de quart en heures supplémentaires, le temps requis pour cet exposé, pour les six (6) premières minutes, doit être mis en banque à titre de congé compensateur. Tout effort raisonnable sera déployé pour permettre à l'employé d'utiliser ce temps libre avant le 31 mars de chaque année, à condition que ce temps libre ne génère pas d'heures supplémentaires. Si avant le 31 mars, ce congé compensateur spécial n'a pas été utilisé, il sera reporté à l'année suivante.

---

<sup>5</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 7.

## ARTICLE 33

### DÉPLACEMENTS

#### 33.01 Mode de transport

Lorsque l'employé est tenu par la Compagnie de voyager à destination ou en provenance de son lieu de travail, au sens que la Compagnie donne habituellement à cette expression, son mode de transport est déterminé par la Compagnie.

#### 33.02 Rémunération

Lorsqu'il est tenu par la Compagnie de voyager par le mode de transport que celle-ci détermine, l'employé est rémunéré de la façon suivante :

- (a) Pour un jour de travail normal pendant lequel il travaille ou voyage, l'employé touche :
  - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de voyage ou de travail; et
  - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en sus des heures de travail normalement prévues à son horaire, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, huit (8) heures de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires applicable.
- (b) Pour un jour de repos ou un jour férié, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à concurrence de seize (16) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.
- (c) Le temps de déplacement est rémunéré en espèces; cependant, à la demande de l'employé et avec l'approbation de la Compagnie, le temps de déplacement peut être rémunéré par un congé payé. La durée de ce congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération applicable et le paiement est calculé selon le taux de rémunération horaire de l'employé à la date qui précède immédiatement le jour où le congé est pris.
- (d) Lorsque le congé de remplacement ne peut être utilisé avant la fin de l'année de référence pour congé annuel, il est payé en espèces au taux de rémunération applicable à l'employé à ce moment-là.

### 33.03 Conditions

Le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- (a) 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 la Compagnie.
- (b) Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par la Compagnie, 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.

### 33.04 Demande de l'employé

- (a) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, la Compagnie peut acquiescer à sa demande, à la condition que le montant de la rémunération du temps de déplacement et du remboursement des dépenses ne dépasse pas celui qu'il aurait touché selon les instructions initiales de la Compagnie. La demande de l'employé ne sera pas arbitrairement refusée.
- (b) L'employé qui utilise un mode de transport privé se fait rembourser au taux exigé par la Compagnie conformément à la ligne directrice sur les voyages d'affaires de NAV CANADA.

### 33.05 Cours

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 auxquels il assiste à des fins de perfectionnement professionnel, sauf s'il est tenu par la Compagnie d'y assister.

### 33.06 Arrêts

Le temps de déplacement comprend le temps qu'il faut passer, en cours de route, à chaque arrêt, pourvu qu'il ne dure pas plus de trois (3) heures.

## ARTICLE 34

### INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

34.01 Si l'employé est rappelé et rentre au travail :

- (a) un jour férié qui n'est pas un jour de travail normalement prévu à l'horaire,  
ou
- (b) un jour de repos,  
ou
- (c) après avoir terminé son travail de la journée et quitté son lieu de travail, et qu'il retourne au travail, il a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
  - (i) la rémunération applicable prévue à l'article 27 ou à l'article 32, selon le cas, pour les heures effectuées,  
ou
  - (ii) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable.

34.02 (a) Lorsqu'un employé est rappelé pour faire du travail supplémentaire dans les conditions énoncées à la clause 34.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est remboursé des dépenses de transport engagées conformément à la ligne directrice sur les voyages d'affaires de NAV CANADA.

- (b) Sauf dans le cas où l'employé est tenu par la Compagnie 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 n'est pas considéré comme du temps de travail.

## ARTICLE 35

### PRIMES ET INDEMNITÉS

#### 35.01 Prime de quart

L'employé qui travaille pendant des quarts alternatifs ou irréguliers touche une prime de quart d'un dollar et treize cents (1,13 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées pendant la période comprise entre 16 :00 h et 23 :59 h (heure locale).

L'employé qui travaille pendant des quarts alternatifs ou irréguliers touche une prime de quart de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées pendant la période comprise entre 00 :00 h et 08 :00 h (heure locale).

#### 35.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé reçoit une prime supplémentaire de soixante-quinze cents (75 ¢) l'heure pour les heures de travail effectuées le samedi et/ou le dimanche tel qu'il est stipulé à l'alinéa (b) ci-dessous.
- (b) La prime de fin de semaine est payable pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire au taux des heures normales effectuées le samedi et/ou le dimanche.

#### 35.03 Indemnité de formation en milieu de travail

Lorsqu'un spécialiste de l'information de vol (FSS) dans une unité d'exploitation est chargé de dispenser une formation en milieu de travail à un FSS qui a besoin d'une formation pour assurer l'exploitation de cette unité, le moniteur de formation a le droit de toucher 8,50 \$ (à inclure dans les gains ouvrant droit à pension) pour chaque heure complète pendant laquelle il a dispensé cette formation.

#### 35.04 Allocation SEMA

- (a) L'employé qui termine avec succès la formation exigée et qui est affecté à la prestation du service d'exposés météorologiques à l'aviation (SEMA) à une station désignée par la Compagnie pour offrir ce service a droit à une allocation de service d'exposés météorologiques à l'aviation qui sera versée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération habituelle de l'employé (voir l'appendice A).

- (b) L'allocation sera versée à l'égard de chaque mois pendant lequel l'employé affecté à la prestation de SEMA reçoit au minimum une rémunération de soixante-quinze (75) heures à une station où le SEMA s'applique.
- (c) L'employé qui est réaffecté d'une station de SEMA désignée à une autre station de SEMA désignée continuera à recevoir l'allocation SEMA pendant la période où il complète le programme de préparation à la qualification de la station.
- (d) L'allocation SEMA continuera d'être versée à l'employé temporairement affecté à un poste auquel ne s'applique pas l'allocation SEMA, jusqu'à concurrence d'au plus cent vingt (120) jours.
- (e) L'allocation SEMA ne fait pas partie du salaire de l'employé, aux fins de la présente convention.
- (f) Lorsque la Compagnie juge qu'un spécialiste de l'information de vol occupant un poste non relié à l'exploitation doit suivre une formation de SEMA et se servir des connaissances et compétences acquises pour son poste, cet employé touche une allocation correspondant à cinquante pour cent (50 %) de l'allocation SEMA établie conformément à la clause 35.04(a).

### **35.05 Disponibilité**

- (a) Lorsque la Compagnie exige de l'employé qu'il soit disponible pendant les heures hors travail, l'employé a droit à une indemnité de disponibilité de 13,00 \$ pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pendant laquelle il est désigné pour être en disponibilité pendant un jour de travail, un jour férié ou un jour de repos.
- (b) L'employé désigné, soit par lettre, soit par inscription sur une liste, pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'elle désigne des employés pour des périodes de disponibilité, la Compagnie doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- (c) 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.
- (d) L'employé en disponibilité qui est rappelé au travail et qui se présente au travail est rémunéré conformément aux dispositions de rappel au travail de la présente convention.

### **35.06 Prime de reconnaissance linguistique à l'exploitation**

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2007, les employés préposés à l'exploitation qui sont appelés à offrir des services d'exploitation dans les deux langues officielles auront droit à une prime de huit cents dollars (800 \$) par année qui sera versée en mensualités pour chaque mois où ils toucheront dix (10) jours de rémunération.

### **35.07 Prime de responsabilités additionnelles**

Lorsqu'un employé est chargé par son gestionnaire d'assumer des responsabilités de supervision de niveau supérieur, il reçoit une prime de dix dollars (10 \$) pour chaque quart effectué dans son intégralité.

La prime susmentionnée doit également être versée lorsqu'un employé sans fonctions de supervision est tenu de réaliser une évaluation des compétences opérationnelles d'un surveillant d'équipe.

Cette prime n'est pas cumulée.

## ARTICLE 36

### INDEMNITÉ DE DÉPART

36.01 Dans les cas suivants et sous réserve des clauses 36.03 et 36.04, 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, à l'expiration de la période de rappel de douze (12) mois, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu chez la Compagnie depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1996 et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération;
- (ii) Dans le cas de toute mise à pied subséquente, à l'expiration de la période de rappel de douze (12) mois, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-neuf (29) semaines de rémunération, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de la clause 36.01(a)(i) ci-dessus;
- (iii) Les employés désignés continués n'ont droit qu'à l'indemnité de départ prévue à la clause 36.01(a)(ii) ci-dessus.

(b) **Retraite**

Au moment de la retraite, lorsque l'employé a droit à des prestations de retraite aux termes du régime de retraite de la Compagnie ou à une pension à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu (dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multiplié par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365)), au sein de la Compagnie depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1996, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

(c) **Décès**

Si l'employé décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte de toute autre indemnité payable.

**36.02 Employés à temps partiel**

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 divers niveaux 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.

**36.03 Taux de rémunération hebdomadaire**

Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi selon son poste d'attache.

**36.04 Période d'emploi exclue**

La période à l'égard de laquelle un employé continué désigné a droit à une indemnité de départ en vertu du présent article ne comprend pas toute période d'emploi pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au présent article.

## ARTICLE 37

### EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

#### 37.01 Définition

L'expression " employé à temps partiel " désigne une personne dont l'horaire de travail normal est inférieur à trente-sept heures et demie (37,5) et supérieur à douze heures et demie (12,5) par semaine.

#### 37.02 Généralités

La période de probation d'un employé 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.

37.03 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.

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

37.05 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que dans le cadre d'une semaine où l'employé à temps partiel a travaillé durant cinq (5) jours et accompli le nombre d'heures hebdomadaires prescrit par la présente convention.

37.06 Les congés sont accordés seulement :

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

ou

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

#### Jours fériés

37.07 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.

37.08 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 27.01 de la présente convention, il est rémunéré conformément à l'article 27 de la présente convention.

37.09 L'employé à temps partiel qui, comme on le lui a demandé, se présente au travail un jour prévu comme étant un jour férié pour les employés à temps plein à la clause 27.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément à la clause 37.08, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

#### **37.10 Heures supplémentaires**

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

37.11 Sous réserve de la clause 37.10, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux des heures supplémentaires prescrit par la convention.

#### **37.12 Indemnité de rappel et de rentrée au travail**

Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions nécessaires pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions de l'article 34 de la convention et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération pour les heures réellement travaillées, l'employé à temps partiel reçoit un paiement minimum de trois (3) heures de rémunération calculé au taux des heures supplémentaires applicables.

#### **37.13 Congé de deuil**

Nonobstant la clause 37.02, il n'y a pas de calcul au prorata des "jours" prévus à la clause 30.02 – Congé de deuil payé.

### 37.14 Congés annuels

L'employé à temps partiel reçoit, à chaque jour de paye régulier pendant la première année et, les années suivantes, quatorze (14) jours avant le début d'un congé annuel non rémunéré, une rémunération de congé annuel équivalant à :

- (a) six pour cent (6 %) de la rémunération, au taux des heures normales, gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à trois (3) semaines de vacances;
- (b) huit pour cent (8 %) de la rémunération, au taux des heures normales, gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à quatre (4) semaines de vacances;
- (c) dix pour cent (10 %) de la rémunération, au taux des heures normales, gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à cinq (5) semaines de vacances;
- (d) douze pour cent (12 %) de la rémunération, au taux des heures normales, gagnée au cours de la période de rémunération s'il a droit à six (6) semaines de vacances.

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

- (a) trois (3) semaines, s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;
- (b) quatre (4) semaines, s'il justifie de huit (8) années complètes mais de moins de dix-neuf (19) années d'emploi continu;
- (c) cinq (5) semaines, s'il justifie de dix-neuf (19) années mais de moins de vingt-neuf (29) années d'emploi continu; ou
- (d) six (6) semaines, s'il justifie de vingt-neuf (29) années d'emploi continu.

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

## **ARTICLE 38**

### **DOTATION**

#### **38.01 Principes applicables aux dispositions relatives à la dotation**

En cas de dotation de poste, sauf disposition contraire de la présente convention, les dispositions relatives à la dotation énoncées dans le présent article s'appliquent à tout nouveau poste créé dans l'unité de négociation et à tout poste de l'unité de négociation qui est vacant pendant une période de plus de douze (12) mois. Les principes suivants s'appliquent au processus de dotation :

- (a) dans la mesure du possible, les postes sont comblés par des membres de l'unité de négociation; et
- (b) sous réserve de l'alinéa (a), le recrutement externe est limité à la dotation des postes de premier niveau.

#### **38.02 Détermination des exigences d'un poste**

La Compagnie établit les exigences d'un poste en se fondant sur des normes de sélection, des exigences médicales, des exigences en matière de sécurité, des exigences linguistiques et toutes exigences professionnelles et normes d'accréditation raisonnables.

#### **38.03 Ordre de dotation**

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

- (a) Programme de postulation par ancienneté - emplacements énumérés dans la lettre d'entente n° 2 en application de la clause 38.04;
- (b) Mutations en application de la clause 38.05;
- (c) Placement prioritaire en application de la clause 38.06;
- (d) Affectation des stagiaires en application de la clause 38.07;
- (e) Mutations obligatoires en application de la clause 38.08;
- (f) Dotation des postes de surveillant d'équipe et des postes non liés à l'exploitation au moyen du processus de sélection en application de la clause 38.09.

#### 38.04 Programme de postulation par ancienneté – Postes de préposé à l'exploitation sans fonctions de supervision

Dans le cadre de la dotation de postes de préposé à l'exploitation sans fonctions de supervision, le programme de postulation par ancienneté suivant s'applique à l'égard des occasions de formation.<sup>6</sup> Les conditions du programme sont les suivantes :

(a) **Délai d'affichage**

Le poste vacant doit être affiché pendant au moins quatorze (14) jours suivant les méthodes d'affichage appropriées disponibles.

(b) **Contenu de l'avis**

L'avis de poste vacant relatif à un poste de préposé à l'exploitation sans fonctions de supervision doit comprendre le niveau et l'emplacement du poste ainsi que les dates d'ouverture et de clôture de la demande.

L'énoncé des qualifications requises pour le poste est disponible sur demande; et

Les demandes doivent être transmises au plus tard à minuit à la date de clôture.

(c) **Zone de sélection**

La zone de sélection pour les postes à pourvoir par ancienneté est nationale.

(d) **Demandes actives**

La Compagnie n'est pas tenue d'étudier plus de deux (2) demandes actives d'un employé à la fois.

(e) **Occasions de formation**

(i) Le programme de postulation par ancienneté ne vise que les occasions de formation offertes dans le cadre d'un programme de formation pour un poste vacant ou un nouveau poste;

---

<sup>6</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 2.

- (ii) Un programme de formation se compose de la formation ou des cours théoriques, de simulation et/ou de formation sur les lieux de travail approuvés par la Compagnie nécessaires pour qu'une personne remplisse les exigences d'un poste de préposé à l'exploitation sans fonctions de supervision.

(f) **Admissibilité**

- (i) La Compagnie n'est pas tenue d'étudier la candidature d'un employé lorsque le programme de formation relatif au poste vacant doit commencer dans la période de trois (3) ans, ou d'un (1) an dans le cas des employés affecté à un poste aux termes de la clause 38.08, suivant une des dates suivantes :
  - (a) la date à laquelle le candidat a terminé sa formation officielle relative à son poste actuel, ou
  - (b) la date à laquelle le postulant s'est désisté après avoir accepté une occasion de formation officielle aux termes du présent programme, ou
  - (c) la date à laquelle la formation du candidat a pris fin parce qu'il a échoué à une étape d'une occasion de formation semblable;
- (ii) Dans le cas d'un candidat occupant un poste à Kuujuaq, Kuujuarapik, Iqaluit, Churchill, Norman Wells, Inuvik, Rankin Inlet, Fort Nelson ou La Grande, la période restrictive de trois ans décrite ci-dessus est remplacée par une période de deux ans;
- (iii) La Compagnie n'est pas tenue d'étudier la candidature d'un employé lorsque le programme de formation relatif au poste vacant doit commencer au cours de la période d'un (1) an suivant la date à laquelle une offre a été faite dans le cadre du programme de postulation par ancienneté et que cette offre a été refusée;
- (iv) La candidature des employés occupant des postes de gestion ne doit pas être prise en considération sauf si l'employé est affecté temporairement hors de l'unité de négociation comme gestionnaire et que cette affectation ne doit pas durer plus d'un an;
- (v) L'employé affecté temporairement à un autre lieu de travail est réputé, aux fins du programme de postulation par ancienneté, être affecté à ses poste et lieu de travail initiaux;

- (vi) La Compagnie peut, dans des circonstances exceptionnelles, renoncer aux restrictions relatives à l'admissibilité indiquées ci-dessus après avoir consulté le Syndicat;
  - (vii) La Compagnie ne doit pas étudier la candidature d'un employé suivant un programme de formation en vue d'une qualification à son unité initiale.
- (g) **Report de la formation**
- (i) Une occasion de formation aux termes du présent programme de postulation par ancienneté peut être reportée par la Compagnie si le nombre de spécialistes d'information de vol qualifiés restant au lieu de travail du candidat retenu est inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du besoin en dotation, arrondi au nombre d'employés supérieur, ou si le nombre de spécialistes d'information de vol qualifiés restant est inférieur de plus d'un employé au complément d'effectif à un lieu de travail où les besoins en dotation au niveau de l'exploitation sont de six (6) employés ou moins;
  - (ii) Lorsque la formation est reportée, la Compagnie et le Syndicat doivent se rencontrer, dans les trente (30) jours, en vue de s'entendre sur un plan d'action préparé par la Compagnie afin que le candidat retenu soit libéré en vue de sa formation dès que possible.
- (h) **Sélection**

La Compagnie doit choisir en vue de la formation l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats admissibles. Elle peut dresser une liste d'admissibilité pour les postulations aux FIC. Dans de tels cas, la liste doit être en vigueur pendant six (6) mois suivant la date limite de postulation.

### 38.05 Mutations

Si le poste demeure vacant par suite de l'application de la clause 38.04, ou dans le cas de la dotation de postes non visée par la clause 38.04, la Compagnie procède à la mutation d'employés comme suit :

- (a) lorsqu'elle comble un poste nouveau ou vacant lié à l'exploitation sans fonctions de supervision, la Compagnie peut muter un employé à un poste de même niveau, de niveau supérieur ou de niveau inférieur; ou

- (b) lorsqu'elle comble un poste nouveau ou vacant autre qu'un poste prévu en (a), la Compagnie peut muter un employé à un poste de même niveau ou de niveau inférieur; et
- (c) dans le cas d'une mutation, l'employé peut refuser l'affectation;
- (d) les employés de Kuujuaq, Inuvik, Iqaluit, Kuujuarapik, La Grande, Churchill, Norman Wells ou Rankin Inlet qui occupent leur poste actuel depuis au moins trois (3) ans doivent être pris en considération en premier, en cas de demande de mutation.

### **38.06 Placement prioritaire**

Si, par suite de l'application de la clause 38.04 ou de la clause 38.05, le nouveau poste ou le poste vacant n'est toujours pas comblé, la Compagnie doit essayer de le combler par un employé admissible au placement prioritaire.

La Compagnie doit examiner chaque catégorie selon l'ordre établi ci-dessous, puis déterminer s'il y a un employé admissible au lieu de travail où survient la vacance.

Si aucun employé admissible n'est trouvé, la Compagnie doit appliquer ce processus à l'échelle de la région.

L'ordre des catégories des employés admissibles au placement prioritaire est le suivant :

- (a) les employés qualifiés qui reviennent d'un congé de douze (12) mois ou plus;
- (b) les employés qualifiés qui ont reçu un avis de mise à pied (excédentaire) ou qui ont été déclarés vulnérables;
- (c) les employés qualifiés mis à pied qui conservent leur droit de rappel.

Seuls les employés de même niveau ou de niveau inférieur par rapport au poste vacant sont pris en considération, sauf dans le cas des postes liés à l'exploitation sans fonctions de supervision pour lesquels les postulants peuvent être de même niveau, de niveau inférieur ou de niveau supérieur.

#### **Durée de validité des listes de placement prioritaire**

- (1) Dans le cas d'un congé, les employés demeurent sur la liste pendant douze (12) mois suivant la fin de leur congé.
- (2) Les employés excédentaires demeurent sur la liste des employés excédentaires tant que leur statut ne change pas.

- (3) Les employés sur la liste de rappel (mis à pied) demeurent sur la liste de rappel pendant douze (12) mois.

### **38.07 Affectation des stagiaires**

Si le poste nouveau ou vacant n'est pas comblé par suite de l'application des clauses 38.04, 38.05 et 38.06, la Compagnie peut procéder à l'affectation initiale d'un stagiaire ayant terminé sa formation de base ou à l'affectation d'un spécialiste de l'information de vol réembauché qui répond aux exigences de base de son affectation initiale.

### **38.08 Mutations obligatoires**

Si la Compagnie ne peut combler le poste vacant ou le nouveau poste lié à l'exploitation sans fonctions de supervision au moyen des procédures de dotation décrites ci-dessus, elle pourra procéder à la mutation d'un employé aux conditions suivantes :

- (a) l'employé doit compter moins de sept (7) ans d'ancienneté;
- (b) le poste de l'employé doit être d'un niveau égal ou inférieur à celui du nouveau poste ou du poste vacant; et
- (c) l'employé qui ne réussit pas sa formation relative au nouveau lieu de travail doit être renvoyé à un poste libre de niveau équivalent au poste qu'il occupait avant d'être muté.

### **38.09 Dotation des postes de surveillant d'équipe et des postes non liés à l'exploitation au moyen du processus de sélection du personnel**

Si un poste nouveau ou vacant non lié à l'exploitation ou avec fonctions de supervision n'est pas comblé par suite de l'application des clauses 38.05 et 38.06, les conditions suivantes s'appliquent :

#### **(a) Délai d'affichage**

Le poste vacant doit être affiché pendant au moins quatorze (14) jours suivant les méthodes d'affichage appropriées disponibles.

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

L'avis doit comprendre les renseignements suivants :

- (1) le titre, la classification et l'emplacement du poste;
- (2) les exigences de base (y compris les exigences médicales et linguistiques ou l'exigence d'une autorisation de sécurité);
- (3) la zone de sélection;

- (4) l'échelle salariale;
- (5) un résumé des fonctions du poste;
- (6) les conditions de travail particulières, comme le travail par quarts ou les déplacements requis;
- (7) la date de clôture du concours;
- (8) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de la personne à qui la demande doit être envoyée;
- (9) la possibilité d'obtenir sur demande l'énoncé des qualifications requises pour le poste; et
- (10) le fait que les demandes doivent être transmises au plus tard à minuit à la date de clôture.

(c) **Employés admissibles**

Tout employé peut postuler s'il remplit les conditions suivantes :

- (i) l'employé occupe un poste dans la zone de sélection indiquée dans l'avis;
- (ii) l'employé n'a pas exercé son droit de rétablissement relativement à un poste non lié à l'exploitation de même niveau au cours des trente-six (36) derniers mois.

(d) **Sélection en vertu du processus de sélection du personnel**

Le candidat qualifié qui satisfait le mieux aux exigences du poste est choisi. Lorsque deux (2) candidats qualifiés ou plus sont relativement égaux, le plus ancien est choisi.

(e) **Liste d'admissibilité**

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

### 38.10 **Droit de rétablissement**

À moins d'indication à l'effet contraire dans le présent article, le droit de rétablissement est régi par les dispositions suivantes :

- (a) Le candidat retenu pour un poste non lié à l'exploitation conformément à la clause 38.09 – Processus de sélection du personnel peut se prévaloir d'un "droit de rétablissement" pendant

une période de soixante (60) jours suivant son entrée en fonction dans le nouveau poste.

- (b) Le postulant retenu conformément au programme de postulation par ancienneté prévu à la clause 38.04 ou l'employé affecté conformément à la clause 38.05 – Mutations ou encore l'employé affecté à un poste de surveillant d'équipe préposé à l'exploitation conformément à la clause 38.09, conserve son poste pendant la durée de la formation. Ce " droit de rétablissement " s'éteint à la date à laquelle le postulant retenu se qualifie pour le nouveau poste.
- (c) Le droit de rétablissement est assujéti à ce qui suit :
  - (i) la période visée par le droit de rétablissement peut être prolongée d'un commun accord;
  - (ii) aucuns frais de réinstallation ne sont versés pendant la période visée par le droit de rétablissement, sauf entente entre les parties. Dans ce dernier cas, le droit de rétablissement s'éteint;
  - (iii) l'employé a droit au remboursement de ses frais de déplacement pendant la période visée par le droit de rétablissement;
  - (iv) un employé ayant fait une demande de postulation par ancienneté ou de mutation depuis un emplacement pour lequel le logement est fourni par NAV CANADA peut conserver un droit de rétablissement. Toutefois, l'employé doit quitter le logement fourni par NAV CANADA dès son affectation au nouveau poste ou au début de sa formation préalable à son entrée en poste.

### **38.11 Avis à l'employé**

L'employé affecté conformément à la procédure de dotation prévue dans le présent article sera informé par écrit de la date de début de la formation et la durée de celle-ci ou, si aucune exigence de formation ne s'applique, de la durée de la période de familiarisation et de la date à laquelle l'employé commencera à remplir les fonctions attachées au poste.

La date d'entrée en fonction de l'employé ne doit pas être moins de quinze (15) jours suivant la date à laquelle il a été informé de son affectation, à moins que les parties en aient convenu autrement. Dans le cas d'une mutation obligatoire, la date d'entrée en fonctions doit être au moins trente (30) jours après la date à laquelle l'employé a été informé de la décision. Une demande de report au-delà de ce délai de trente (30) jours ne doit pas être refusée indûment.

### **38.12 Ajustement du niveau de salaire**

- (a) L'employé affecté à un poste de même niveau ou de niveau supérieur ou encore à une formation en application de la clause 38.04 continuera de recevoir le même salaire jusqu'à ce qu'il ait réussi sa formation; alors, son salaire sera maintenu ou ajusté selon le cas.
- (b) Si l'employé est affecté à un poste de niveau inférieur, ou à une formation d'un niveau inférieur en application de la clause 38.04, il touchera le salaire du niveau inférieur et son salaire sera ajusté en conséquence en date de son entrée en fonction.

### **38.13 Frais de déplacement et de réinstallation**

Les employés affectés en application du présent article à un poste ou à une formation à un nouveau lieu de travail sont admissibles au remboursement des frais de déplacement ou de réinstallation autorisés, ou aux deux, selon le cas, conformément aux lignes directrices sur les voyages d'affaires et la réinstallation de NAV CANADA.

### **38.14 Autorisation de sécurité**

Si une autorisation de sécurité est requise en vue de la nouvelle affectation et qu'elle n'a pas été obtenue, il est possible de passer devant le candidat qui s'est classé premier s'il y a plus d'un poste au lieu de travail, à la condition qu'un poste vacant lui soit réservé jusqu'à ce que l'autorisation de sécurité ait été obtenue ou refusée.

### **38.15 Postes non assujettis à la procédure de dotation**

Les postes devant être comblés alors que les titulaires sont absents pour quelque motif que ce soit et pour lesquels ils conservent un droit de rétablissement ne sont pas visés par la procédure de dotation prévue au présent article. Cependant, si l'affectation d'un employé à un poste vacant temporaire se prolonge au-delà d'une période de douze (12) mois, la Compagnie consultera le Syndicat.

### **38.16 Projets et postes temporaires**

Les postes mentionnés à la clause 38.15 et les postes temporaires requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être comblés, à la discrétion de la Compagnie, par des employés permanents ou temporaires. Cependant, si l'affectation se prolonge au-delà d'une période de douze (12) mois, la Compagnie consultera le Syndicat.

### **38.17 Dotation**

Il est entendu que, dans des circonstances exceptionnelles, et de façon ponctuelle, la Compagnie, par l'intermédiaire d'un représentant autorisé et avec l'accord du président du Syndicat ou de son représentant autorisé, peut renoncer à une partie ou à la totalité des dispositions prévues dans le processus de dotation.

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

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

### **38.19 Changements de niveau**

- (a) Si les conditions d'un poste existant à un lieu de travail donné sont modifiées de telle sorte qu'il faille hausser le niveau de ce poste, l'employé qui occupe ce poste, s'il est qualifié, peut être affecté au niveau supérieur. Au besoin, une période de familiarisation peut être accordée à l'employé. Si une formation additionnelle est nécessaire, l'affectation au poste de niveau supérieur ne prend effet que lorsque l'employé réussit la formation requise. Si l'employé échoue, il devient admissible à une réaffectation conformément à la clause 38.06 – Placement prioritaire.
- (b) Si, par suite de la modification, le poste est classé à un niveau inférieur, l'employé qui occupe ce poste peut demander à être maintenu dans le poste de niveau inférieur ou demander l'application de l'article 42 – Sécurité d'emploi. Dans le premier cas, le salaire de l'employé est maintenu jusqu'à ce que le salaire du nouveau niveau atteigne ou dépasse le salaire courant de l'employé.

### **38.20 Système de classification**

Si, pendant la durée de la présente convention collective, la Compagnie met en place un nouveau système et de nouvelles normes de classification, ils constitueront, lorsqu'ils auront été acceptés par la Compagnie et le Syndicat, le fondement d'une consultation mixte ayant pour objectif la mise en œuvre du système et des normes et l'établissement des taux de rémunération annuels appropriés (appendice A). Tout désaccord entre la Compagnie et le Syndicat au sujet de l'application du système et des normes eu égard aux salaires doit être soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Le système et les normes de classification en vigueur au moment de la signature de la convention collective demeureront en vigueur tant que le nouveau système et les nouvelles normes de classification n'auront pas été mis en œuvre et que la structure des salaires n'aura pas été établie.

### **38.21 Occasions de formation du programme de sélection par ancienneté**

En cas de poste vacant pour les FIC, y compris Halifax, Québec, London, North Bay (FIC), Whitehorse, Edmonton, Winnipeg et Kamloops (FIC), NAV CANADA doit être autorisé à offrir cinquante pour cent (50 %) des occasions de formation aux débutants.

Sur une base annuelle, une consultation significative doit avoir lieu pour discuter du processus permettant de déterminer les occasions de formation se rapportant à la présente disposition.

## **ARTICLE 39**

### **PÉRIODE DE PROBATION**

#### **39.01 Période de probation**

À compter de la date d'embauchage ou, dans le cas d'un stagiaire débutant, de la date à laquelle il se présente à sa première affectation après avoir réussi le cours de spécialiste de l'information de vol donné par l'Institut de formation de NAV CANADA ou le programme de préparation pour l'unité de Gander (GUST), l'employé est considéré comme un employé en probation jusqu'à ce qu'il ait terminé douze (12) mois de service continu. 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.

#### **39.02 Renvoi d'un employé en probation**

La Compagnie a le droit de renvoyer un employé pendant sa période de probation, auquel cas cet employé ne peut se prévaloir des dispositions de règlement et d'arbitrage de griefs prévues dans la présente convention. La Compagnie doit exercer ce pouvoir discrétionnaire de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire. Nonobstant ce qui précède, les droits d'un employé en probation aux termes du présent article sont assujettis à la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs.

Au cours de sa période de probation, l'employé recevra des conseils de la Compagnie afin qu'il comprenne bien les tâches et les exigences de rendement reliées à son poste.

#### **39.03 Connaissance d'une langue seconde**

Nonobstant la clause 39.01, l'employé qui est embauché sous réserve de l'exigence qu'il acquiert une deuxième langue officielle pendant son emploi est réputé en probation jusqu'à ce qu'il ait rempli cette exigence. Le cas échéant, la Compagnie peut prolonger la période de probation pendant une période équivalente au temps de travail régulier accumulé que l'employé passe en formation linguistique.

#### **39.04 Acquisition d'ancienneté**

L'employé n'acquiert pas d'ancienneté tant qu'il n'a pas complété avec succès la période de probation prévue dans la présente convention collective.

### **39.05 Accumulation d'ancienneté**

Une fois que l'employé a complété avec succès la période de probation, son ancienneté est rétroactive à la date d'embauchage ou, dans le cas d'un stagiaire débutant, à la date à laquelle il a réussi le cours de spécialiste de l'information de vol donné par l'Institut de formation de NAV CANADA ou le programme de préparation pour l'unité de Gander (GUST).

### **39.06 Stagiaires débutants**

Les stagiaires débutants qui n'ont pas terminé le cours de spécialiste de l'information de vol donné par l'Institut de formation de NAV CANADA ou le programme de préparation pour l'unité de Gander (GUST) ne sont pas régis par la présente convention collective.

## ARTICLE 40

### ANCIENNETÉ

#### 40.01 Ancienneté

Sous réserve de la clause 40.02, l'ancienneté de Compagnie est définie comme suit :

- (a) L'ancienneté désigne le service continu d'un employé au sein de la Compagnie à compter de sa dernière date d'embauchage ou, dans le cas d'un stagiaire débutant, de la date à laquelle l'employé a réussi le cours de spécialiste de l'information de vol après avoir complété avec succès le cours de spécialiste de l'information de vol donné par l'Institut de formation de NAV CANADA ou le programme de préparation pour l'unité de Gander (GUST).
- (b) L'ancienneté d'un employé " désigné " continué désigne le service continu de cet employé au sein de la Compagnie, auquel s'ajoute 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. 1), au 1<sup>er</sup> novembre 1996. Il est entendu que l'ancienneté des employés " désignés " mentionnés ci-dessus comprend leur emploi 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<sup>er</sup> novembre 1996.
- (c) Si les dates d'ancienneté sont identiques, le rang d'ancienneté est déterminé par un tirage au sort, dont les modalités seront déterminées d'un commun accord par les parties lorsque la situation se présentera.

#### 40.02 Ancienneté aux fins de l'article 38 – La dotation sera effectuée comme suit:

- (a) L'ancienneté d'un employé qui a commencé une formation à l'IFNC en mai 1990 ou après cette date est établie en fonction de la date à laquelle il a obtenu son diplôme suivant la fin de sa période probatoire, conformément à la clause 39.05.
- (b) L'ancienneté d'un employé qui a commencé une formation à l'IFNC avant mai 1990 est établie en fonction de sa date d'embauche en tant que spécialiste de l'information de vol ou stagiaire spécialiste de l'information de vol (employés autres que les employés de la Garde côtière – clause 42:02 (e)).

- (c) L'ancienneté d'un employé qui n'est pas tenu de suivre une formation à l'IFNC est établie en fonction de sa date d'embauche (ou de réembauche dans le cas d'un ancien employé) en tant que spécialiste de l'information de vol.
- (d) L'ancienneté d'un employé qui commence une formation dans le cadre du programme de préparation pour l'unité de Gander (GUST) sera établie en fonction de la date à laquelle il a obtenu son diplôme du programme GUST suivant la fin de sa période probatoire, conformément à la clause 39.05.
- (e) Aux fins de l'accumulation de l'ancienneté, il est entendu que le temps de radio opérateur (RO) accumulé par des employés " désignés " continués alors qu'ils étaient à l'emploi de Transports Canada sera pris en compte. Dans ces cas, lorsqu'un cours de garde côtes a été suivi avant celui de spécialiste de l'information de vol, l'ancienneté sera établie en fonction de la date d'obtention du diplôme de garde côtes.
- (f) Lorsque deux employés ou plus ont la même ancienneté, il faut appliquer la procédure suivante pour déterminer leur ancienneté respective l'un par rapport à l'autre :
  - (i) le service total des employés, y compris au sein de la fonction publique fédérale et des Forces armées canadiennes, sera pris en compte;
  - (ii) si l'égalité persiste, leur rang d'ancienneté sera déterminé par un tirage au sort.

Il est entendu que si l'on a recours à un bris d'égalité d'ancienneté, le résultat n'a pas pour effet d'accroître l'ancienneté de l'employé visé.

- (g) Les périodes pendant lesquelles le service effectué comme spécialiste de l'information de vol est interrompu ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté. Cependant, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté au cours de toute période où il exécute des tâches pour la Compagnie, dont la majorité sont reliées aux services de spécialiste de l'information de vol.

#### **40.03 Listes d'ancienneté**

La Compagnie dresse des listes d'ancienneté aux termes des clauses 40.01 et 40.02 et les fournit au Syndicat, tout en les rendant facilement accessibles à tous les employés de l'unité de négociation, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature de la convention collective. Tout changement qu'il est proposé d'apporter à l'ancienneté d'un employé sur les listes d'ancienneté est soumis à la Compagnie par l'employé visé ou pour

son compte dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants. Des listes définitives, qui formeront la base des listes d'ancienneté subséquentes, sont dressées et acceptées par les parties. La Compagnie fournit des listes révisées au Syndicat tous les six (6) mois par la suite.

#### 40.04 **Accumulation d'ancienneté**

L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant :

- (i) une absence due à une maladie ou à un accident professionnel ou non professionnel;
- (ii) une mise à pied jusqu'à l'expiration du droit de rappel;
- (iii) un congé payé prévu dans la présente convention collective;
- (iv) un congé autorisé pour affaires syndicales;
- (v) un congé de maternité ou un congé parental;
- (vi) un congé autorisé non payé.

Dans le cas de l'alinéa (vi), l'ancienneté continue de s'accumuler seulement pendant une période maximale de douze (12) mois consécutifs.

#### 40.05 **Perte d'ancienneté**

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

- (a) est congédié pour une cause juste et n'est pas réintégré par entente entre les parties ou à la suite d'une sentence rendue par un arbitre désigné conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
- (b) prend sa retraite;
- (c) démissionne volontairement;
- (d) figure sur la liste de rappel et omet, sans motif valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant l'envoi d'un avis de rappel écrit à la dernière adresse connue de l'employé;
- (e) est mis à pied pendant une période de douze (12) mois;
- (f) omet, sans motif valable, de retourner au travail à la suite d'un congé autorisé pendant une période de cinq (5) jours consécutifs suivant l'expiration de ce congé;

- (g) est visé par une mise à pied et accepte par écrit tout programme d'indemnités au départ pouvant lui être offert par la Compagnie.

#### **40.06 Mutation à l'extérieur de l'unité de négociation**

L'ancienneté d'un employé muté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation continue de s'accumuler pendant une période de douze (12) mois, après quoi l'ancienneté accumulée est maintenue.

#### **40.07 Employés saisonniers et employés à temps partiel**

Les employés saisonniers et les employés à temps partiel accumulent de l'ancienneté en fonction des heures de travail qu'ils effectuent.

## **ARTICLE 41**

### **EXPOSÉ DES FONCTIONS**

41.01 À sa demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification et la valeur numérique attribuée par facteur à son poste ainsi qu'un organigramme décrivant l'emplacement de son poste dans l'organisation.

## ARTICLE 42

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

#### 42.01 Identification rapide des excédents de main-d'œuvre

Les dispositions suivantes s'appliqueront à l'identification rapide d'une situation de déplacement possible d'emplois :

- (a) les situations de déplacement possible d'emplois comprennent une pénurie de travail, la fermeture d'une installation, une décroissance économique, un changement technologique, un changement organisationnel, un sous-contrat ou toute autre mesure pouvant occasionner une situation de déplacement d'emplois; et
- (b) si la Compagnie identifie des situations de déplacement possible d'emplois, elle doit aviser le Syndicat par écrit à l'échelon national dès que possible. Cette exigence n'a pas pour effet d'empêcher la tenue de discussions à l'échelon régional avant la transmission d'un avis à l'échelon national. L'avis écrit doit contenir les renseignements suivants :
  1. la nature du changement;
  2. la ou les dates auxquelles la Compagnie prévoit effectuer le changement;
  3. le lieu ou les lieux de travail touchés;
  4. le nombre approximatif d'employés susceptibles d'être touchés par le changement.

#### 42.02 Consultation sérieuse à l'échelon national entre le Syndicat et la Compagnie

Une consultation sérieuse doit s'ouvrir à l'échelon national entre le Syndicat et la Compagnie :

- (a) à la suite d'un avis au Syndicat indiquant une situation de déplacement possible d'emplois et au moins trente (30) jours avant la remise de toute lettre de vulnérabilité à quelque employé que ce soit;
- (b) avec l'intention de réduire au minimum les conséquences défavorables d'un déplacement d'emplois, et de résoudre les situations d'excédents sans mise à pied, au moyen de l'élaboration possible d'un plan de transition des ressources humaines. Tout plan des ressources humaines ainsi élaboré doit être fourni au Syndicat. Les points à prendre en considération, à l'échelon local, régional et,

dans certains cas, à l'échelon interrégional et national, comprennent notamment les suivants :

1. l'élimination des employés occasionnels et des employés nommés pour une durée déterminée ou des employés temporaires;
2. les méthodes volontaires, dont les permutations, les mutations à des postes vacants de niveau équivalent et le recyclage;
3. divers régimes de travail, dont le partage de poste et le travail à temps partiel;
4. les congés;
5. l'identification de départs volontaires dans le cadre du programme d'indemnités de départ de NAV CANADA.<sup>7</sup>

#### **42.03 Occasions pour les employés d'être considérés pour d'autres postes vacants au sein de la Compagnie**

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés visés :

- (a) les employés vulnérables reçoivent un avis officiel les informant de leur statut vulnérable, et des options<sup>8</sup> sont explorées avec chaque employé individuellement, ces discussions devant avoir lieu dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis;
- (b) l'employé reçoit un avis officiel de statut excédentaire au moins six mois avant la date de mise à pied (période de statut excédentaire), avec copie au Syndicat national;
- (c) au cours de cette période, la Compagnie fournit aux employés qui le demandent des conseils en matière financière et en matière de retraite;
- (d) si deux (2) employés ou plus de même niveau et du même lieu de travail sont vulnérables ou sont excédentaires et qu'ils ne peuvent tous être affectés conformément au présent article ou à la clause 38.06 – Placement prioritaire, les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté.
- (e) si la Compagnie et l'employé ne parviennent pas à trouver une possibilité d'emploi appropriée au sein de la Compagnie à la fin de la période de statut excédentaire, l'employé peut opter pour une mise à

---

<sup>7</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 12.

<sup>8</sup> Voir aussi la lettre d'entente n° 8, Article 42 – Sécurité d'emploi – Déplacement d'emplois.

à pied avec droit de rappel ou accepter le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA. La Compagnie se réserve le droit d'offrir un programme d'indemnités de départ pendant la période de statut excédentaire. Un employé qui compte quinze (15) ans de service ou plus n'est pas tenu d'accepter une affectation qui l'obligerait à déménager. Dans ce dernier cas, si l'employé refuse l'affectation, il demeure admissible au programme d'indemnités de départ de NAV CANADA ou à une mise à pied avec droit de rappel.

L'employé qui accepte l'offre qui lui est faite aux termes du programme d'indemnités de départ de NAV CANADA et qui cesse d'être à l'emploi de la Compagnie avant la fin de la période de statut excédentaire touche une indemnité en compensation de la période d'avis de statut excédentaire de six (6) mois restant à courir.

#### **42.04 Refus de réaffectation ou d'une indemnité de départ**

L'employé, à l'exception de l'employé comptant quinze (15) ans de service ou plus mentionné à la clause 42.03(e), qui refuse une réaffectation ou qui refuse, à la fin de la période de statut excédentaire, l'offre qui lui est faite aux termes du programme d'indemnités de départ de NAV CANADA est mis à pied et son nom est inscrit sur une liste de rappel.

#### **42.05 Permutations**

Dans le cas de situations d'excédent de main-d'œuvre, la Compagnie peut, à sa discrétion, accepter l'offre de démission d'un employé afin d'offrir un poste à un employé susceptible d'être mis à pied. Les facteurs à prendre en considération comprennent les qualifications de l'employé susceptible d'être mis à pied, le poste, son niveau et ses exigences, son lieu de travail et les coûts y afférents. L'employé qui accepte une cessation d'emploi a droit au programme d'indemnités de départ de NAV CANADA.

#### **42.06 Formation non réussie**

L'employé excédentaire ou vulnérable qui n'a pas réussi sa formation en vue d'une nouvelle affectation peut se prévaloir de l'option prévue ci-dessus à la clause 42.03(e). Le cas échéant, la période de formation est réputée comprise dans la période de statut excédentaire. Toutefois, si la période de formation est plus longue que la période de statut excédentaire, la période de l'avis de statut excédentaire est réputée avoir été prolongée.

Si l'employé décide de demeurer au sein de la Compagnie pendant le reste de sa période de statut excédentaire, il demeure admissible à une affectation aux termes du plan initial.

#### **42.07 Cessation de l'emploi**

L'employé qui accepte le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA ou qui refuse l'offre de rappel prévue à la clause 42.09, ou celui qui n'est pas rappelé au travail au cours de la période de douze (12) mois suivant la date de mise à pied, cesse d'être un employé de la Compagnie.

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

Aucun employé n'est déclaré excédentaire ou vulnérable alors qu'il touche des prestations en application de l'article 28 ou pendant qu'il est en congé autorisé.

#### **42.09 Rappel**

Le rappel à un poste vacant se fait par ordre d'ancienneté parmi les employés qualifiés qui ont été mis à pied conformément à la clause 38.06 – Placement prioritaire.

Une période raisonnable de formation est allouée à un employé rappelé afin de lui permettre de se qualifier à l'unité où il a été assigné. Toutefois, l'employé rappelé qui ne réussit pas sa formation est mis à pied. Si tel est le cas, la période de rappel initiale n'est pas prolongée.

#### **42.10 Liste de rappel**

Le nom des employés mis à pied conservant des droits de rappel est inscrit sur une liste, dont une copie est transmise trimestriellement au Syndicat.

#### **42.11 Frais de déplacement et de réinstallation**

Les employés affectés à des postes aux termes du présent article, y compris dans le cas d'un rappel exigeant un déménagement, auront droit au remboursement des frais de déplacement et de réinstallation autorisés conformément aux lignes directrices sur les voyages d'affaires et la réinstallation du conseil mixte de NAV CANADA.

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

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

#### **42.13 Droits du titulaire**

L'employé qui occupe un poste unilingue que la Compagnie désigne bilingue de son propre chef ou pour satisfaire aux exigences de la loi et qui ne remplit pas l'exigence relative à la connaissance de la langue seconde, ou encore l'employé qui ne répond pas au critère de compétence linguistique supérieure dans une langue seconde fixé pour le poste par la Compagnie ou

par la loi, a le droit d'être réaffecté à un poste de même niveau dans la région et d'obtenir le remboursement de ses frais de réinstallation. Si aucun poste de même niveau n'est disponible dans la région, l'employé peut choisir d'accepter une affectation dans une autre région, avec remboursement des frais de réinstallation, ou d'accepter le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA. L'employé est considéré comme vulnérable ou comme un employé excédentaire aux fins des dispositions du présent article.

Nonobstant ce qui précède, les dispositions relatives à la formation linguistique prévues à la clause 14.03 prévaudront.

#### **42.14 Affectation à un poste de niveau inférieur**

L'employé affecté à un poste de niveau inférieur aux termes du présent article, de la clause 38.19 – Changements de niveau ou de la clause 38.06 – Placement prioritaire continue de recevoir son taux de rémunération jusqu'à ce que le taux de rémunération du poste de niveau inférieur excède, à la suite des augmentations prévues dans la convention collective, le taux de rémunération que l'employé recevait avant la nouvelle affectation. Cette protection salariale s'applique uniquement tant que l'employé occupe le poste de niveau inférieur ou un autre poste de même niveau ou de niveau inférieur qui lui aura été assigné en application du présent article, de la clause 38.19 ou de la clause 38.06.

#### **42.15 Sous-traitance**

- (a) Si la Compagnie octroie un contrat et entraîne ainsi une situation d'excédent de main-d'œuvre, les employés touchés seront visés par les mesures prévues à l'endroit des employés excédentaires dans le présent article ainsi que dans la clause 38.06 relative au placement prioritaire. Nonobstant toute restriction prévue par le présent article ou la clause 38.06 – Placement prioritaire, dans le cadre de l'affectation des employés excédentaires à des postes libres, les employés excédentaires doivent se voir offrir, indépendamment du niveau ou du lieu de travail, un poste de même niveau ou de niveau inférieur à l'échelle locale, régionale ou nationale. Les frais de réinstallation autorisés seront payés par la Compagnie conformément aux lignes directrices sur les voyages d'affaires et la réinstallation du conseil mixte de NAV CANADA.
- (b) S'il n'y a aucun poste de libre ou si l'employé refuse une affectation, celui-ci demeure admissible au programme d'indemnités de départ de NAV CANADA, quelle que soit sa durée de service. Si l'employé refuse de se prévaloir du programme, il est mis à pied.
- (c) Si la Compagnie accorde un contrat et crée ainsi une situation de surplus, tout employé touché par cette situation et ayant au moins sept ans d'ancienneté aura le choix entre les deux options

suivantes :

- (i) L'employé peut décider d'obtenir les protections décrites aux alinéas 42.15 (a) et (b) de la convention collective; ou
- (ii) Si une occasion de formation en contrôle de la circulation aérienne est disponible, l'employé peut décider de suivre cette formation. Dans un tel cas, l'employé a l'occasion de se soumettre aux tests et aux entrevues préalables au filtrage. Si l'employé échoue, il a droit aux protections décrites à la clause 42.15 de la convention collective.

Si l'employé réussit aux tests et aux entrevues préalables au filtrage, il a l'occasion de suivre une formation pour un poste de contrôle de la circulation aérienne aux frais de NAV CANADA. Pendant sa formation, l'employé conserve son taux de rémunération FSS ou le taux de formation applicable de TCA-Canada, section locale 5454/AI, le plus élevé des deux l'emportant.

Un employé qui opte pour la formation et qui y échoue perdra son emploi. La date de cessation d'emploi est la date de cessation de l'instruction ou la date à laquelle l'employé abandonne la formation. Un tel employé n'a aucun droit de rappel et touche, dans le cadre du programme d'indemnités de départ de NAV CANADA, le montant (le cas échéant) qui correspond à la différence entre l'indemnité de départ qui aurait autrement été versée à l'employé et le montant du salaire versé à l'employé pendant sa formation.

## ARTICLE 43

### CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 43.01 L'expression " changement technologique " a le sens qui lui est donné dans le Code canadien du travail.
- 43.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de la Compagnie. Lorsqu'il faut réaliser un changement technologique, la Compagnie cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.
- 43.03 Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie convient de donner au Syndicat un préavis écrit d'au moins cent quatre-vingt (180) jours de la mise en place ou de la réalisation d'un changement technologique qui aurait pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- 43.04 Si un changement technologique entraîne une situation de déplacement d'emplois possible, les dispositions de l'article 42 s'appliqueront.

Dans tous les autres cas, lorsque la mise en place ou la réalisation du changement technologique aura pour effet de modifier sensiblement les conditions de travail d'un nombre appréciable d'employés, la Compagnie, dans un délai de trente (30) jours après que l'avis a été donné conformément à la clause 43.03, consulte le Syndicat au sujet des répercussions du changement technologique. Cette consultation porte sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- (a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par le changement;
  - (b) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail des employés.
- 43.05 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, la Compagnie décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste, les dispositions de l'article 14 – Formation s'appliquent.

## **ARTICLE 44**

### **DURÉE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION**

- 44.01 La présente convention peut être modifiée moyennant le consentement mutuel des parties.
- 44.02 À moins de stipulations expresses contraires, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa ratification et le demeureront jusqu'au 30 avril 2010.

## LETTRE D'ENTENTE N° 1

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Administration de la paye – Clause 31.03(a)

Monsieur,

La procédure énoncée ci-après devra être suivie afin de fixer le taux de rémunération plus élevé devant être versé aux termes de la clause 31.03(a) :

1. Établir l'augmentation d'échelon de rémunération la plus basse entre des taux de rémunération qui se suivent dans le niveau de classification se rattachant au poste auquel l'employé est affecté;
2. Ajouter le montant établi à l'alinéa 1 au taux de rémunération de base de l'employé; et
3. Choisir dans l'échelle de rémunération le taux de rémunération du poste auquel l'employé est affecté le plus près, sans qu'il y soit inférieur, du taux calculé conformément à l'alinéa 2 ci-dessus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 2

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Dotation – Programme de postulation par ancienneté – Clause 38.04 –  
Zone de sélection

Monsieur,

Les postes aux lieux de travail suivants seront comblés selon les dispositions de la  
clause 38.04 – Programme de postulation par ancienneté :

### Zones nationales de sélection

Halifax	London	Whitehorse	Winnipeg
Québec	North Bay (FIC)	Edmonton	Kamloops (FIC)
Charlottetown	St. Catharines	Peace River	Kamloops (AAS)
Fredericton	Brandon	Red Deer	Nanaimo
Saint John	Lethbridge	Campbell River	Penticton
Mont-Joli	Medicine Hat	Williams Lake	Victoria
Kingston	Grande Prairie	Castlegar	North Bay (AAS)
Regina	Saskatoon	Cranbrook	Gatineau
Thunder Bay	Sault Ste Marie		

La liste ci-dessus sera revue annuellement et tout changement à celle-ci doit être  
approuvé par les deux parties.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 3

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Congé payé de perfectionnement professionnel – Article 29

Monsieur,

Les indemnités que touche actuellement un employé dans le cadre d'un congé d'études peuvent être maintenues pendant la durée de ce congé à la discrétion de la Compagnie. L'employé doit être avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 4

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Programmes

Monsieur,

La présente lettre confirme l'accord intervenu au cours des négociations courantes concernant le maintien en vigueur des programmes suivants aux conditions existantes pendant la durée de la présente convention collective.

1. Stationnement pour les travailleurs de quarts
2. Régime d'aide aux propriétaires de domiciles (RAPD)
3. Programme de remboursement des pertes immobilières
4. Congé autofinancé
5. Programmes d'aide aux employés
  - PSE-GSIC (Programme de sensibilisation et d'entraide en matière de gestion du stress lié à un incident critique pour les spécialistes de l'information de vol)
  - Services de counselling
  - Programme de santé NAV CANADA (Santé NAV)

D'autres programmes pourraient s'ajouter à la liste au cours des négociations.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 5

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Remplacement des bandes magnétiques

Monsieur,

L'employé chargé de remplacer les bandes et de nettoyer les têtes d'enregistrement de l'équipement d'enregistrement magnétique continuera de toucher une indemnité de 2,75 \$ par jour.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 6

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Jours fériés – Article 27

Monsieur,

NAV CANADA convient de ne pas enlever un employé de l'horaire des quarts un jour férié lorsque sa journée de travail normale coïncide avec le jour férié.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 7

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Pauses repas

Monsieur,

Les parties conviennent de maintenir la pratique actuelle quant aux pauses repas d'une demi-heure (½ heure) pendant la durée de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 8

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Article 42 – Sécurité d'emploi – Déplacement d'emplois

Monsieur,

Tel qu'il a été discuté au cours des négociations, la Compagnie convient que pendant la durée de la présente convention collective les cas de déplacement d'emplois prévus ci-dessous peut être une des options envisagées aux termes de la clause 42.03(a).

### **Déplacement d'emplois :**

L'employé déclaré vulnérable n'ayant pas reçu d'affectation aux termes de la clause 42.03 et susceptible de devenir excédentaire ou d'être mis à pied après avoir épuisé toutes les possibilités prévues à la clause 42.02(b) peut déplacer l'employé comptant le moins d'ancienneté à l'échelon national sous réserve des conditions suivantes :

- (a) l'employé vulnérable doit satisfaire aux exigences linguistiques du poste;
- (b) l'employé vulnérable doit recevoir toute formation additionnelle requise pour occuper le poste en question;
- (c) lorsque l'employé vulnérable aura commencé à occuper les fonctions de l'employé déplacé, il cessera d'être vulnérable, mais pourra toujours être réintégré à son niveau précédent aux termes des dispositions relatives au placement prioritaire ou pourra postuler pour un poste vacant aux termes de l'article 38 – Dotation;
- (d) si l'employé vulnérable réussit sa formation, il sera assigné au poste de remplacement et les dispositions de la clause 42.15 de la convention collective s'appliqueront;
- (e) si l'employé vulnérable ne réussit pas la formation, il sera considéré comme un employé excédentaire. S'il n'est pas possible de lui donner une nouvelle affectation en tant qu'employé excédentaire, les dispositions de l'article 42 portant sur le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA et la

mise à pied s'appliqueront. Dans ce cas, la période de formation est réputée incluse dans la période de statut excédentaire. Toutefois, si la période de formation s'étend au-delà de la période de statut excédentaire, la période de l'avis de statut excédentaire est réputée avoir été prolongée;

- (f) l'employé comptant le moins d'ancienneté déplacé aux termes du présent paragraphe est réputé être un employé excédentaire et devient admissible à une nouvelle affectation dans la mesure du possible, sinon les dispositions de l'article 42 portant sur le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA et la mise à pied s'appliqueront; et
- (g) l'employé vulnérable ne peut déplacer un autre employé qu'une seule fois dans une situation donnée et ce déplacement d'emploi ne doit pas en provoquer d'autres.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 9

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Semaine de travail nordique

Monsieur,

Comme il a été convenu durant les négociations, le Syndicat et la Compagnie présenteront une demande conjointe en vertu de l'article 171 du Code canadien du travail en vue de faire maintenir la semaine de travail nordique aux emplacements suivants :

- Iqaluit
- Kuujjuak
- Kuujjuarapik
- La Grande
- Rankin Inlet

Il est convenu que la présente liste pourra être modifiée par entente mutuelle des parties.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 10

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Commodités au lieu de travail

Monsieur,

La direction convient de ne pas modifier la pratique actuelle qui consiste à fournir des commodités au lieu de travail, soit des fours à micro-ondes, des grille-pain, etc., pendant la durée de la convention collective.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 11

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Liste d'arbitres

Monsieur,

Conformément à la clause 17.12, la liste initiale d'arbitres est établie comme suit.

### **ATLANTIQUE**

CHRISTIE, Innis  
THISTLE, W. Wayne

### **ONTARIO**

BROWN, Richard M.  
GOODFELLOW, Russell  
PICHER, Michel  
SWAN, Kenneth P.

### **PACIFIQUE**

CHERTKOW, Mervin I.  
HOPE, Allan

### **QUÉBEC**

FOISY, Claude H.  
GRAVEL, Marc  
PICHER, Michel  
ROUSSEAU, André

### **QUEST**

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

### **PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE**

KELLER, M. Brian  
PICHER, Michel

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 12

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Programme d'indemnités de départ de NAV CANADA

Monsieur,

Le programme d'indemnités de départ présenté au cours des négociations actuelles est décrit en termes généraux dans le document joint à la présente lettre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

**PROGRAMME D'INDEMNITÉS DE DÉPART DE NAV CANADA  
APPLICABLES AUX MEMBRES DE TCA-CANADA,  
SECTION LOCALE 2245**

**Objet**

Le présent document décrit l'indemnisation que nous offrons aux employés membres de l'unité de négociation de TCA-Canada, section locale 2245, dont le statut est excédentaire compte tenu des besoins de NAV CANADA, et qui, par conséquent, perdent leur emploi.

**Indemnisation aux termes du programme d'indemnité de départ de NAV CANADA**

Les employés membres de l'unité de négociation de TCA-Canada, section locale 2245, qui perdent leur emploi après avoir été déclarés excédentaires 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 une 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.

<b>Âge ou années de service</b>	<b>Indemnisation aux termes du PID</b>
Jusqu'à une (1) année entière	8 semaines de rémunération
2 ans de service	10 semaines de rémunération
3 ans de service	12 semaines de rémunération
4 ans de service	14 semaines de rémunération
5 ans de service	16 semaines de rémunération
6 ans de service	18 semaines de rémunération
7 ans de service	20 semaines de rémunération
8 ans de service	22 semaines de rémunération
9 ans de service	24 semaines de rémunération
10 ans de service	26 semaines de rémunération
11 ans de service	28 semaines de rémunération
12 ans de service	30 semaines de rémunération
13 ans de service	32 semaines de rémunération
14 ans de service	34 semaines de rémunération
15 ans de service	36 semaines de rémunération
16 ans de service	38 semaines de rémunération

<b>Âge ou années de service</b>	<b>Indemnisation aux termes du PID</b>
17 ans de service	40 semaines de rémunération
18 ans de service	42 semaines de rémunération
19 ans de service	44 semaines de rémunération
20 ans de service	46 semaines de rémunération
21 ans de service	48 semaines de rémunération
22 ans de service	50 semaines de rémunération
23 ans de service	52 semaines de rémunération
24 ans de service	54 semaines de rémunération
25 ans de service	56 semaines de rémunération
26 ans de service	58 semaines de rémunération
27 ans de service	60 semaines de rémunération
28 ans de service	62 semaines de rémunération
29 ans de service	64 semaines de rémunération
30 ans de service	66 semaines de rémunération
31 ans de service ou plus	68 semaines de rémunération

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 de pension immédiate 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 de l'assurance sur la vie de base pour obtenir une couverture 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° 13

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Calendrier des congés annuels – Article 26

Monsieur,

La direction continuera de consulter les représentants syndicaux locaux au sujet de l'établissement du calendrier des congés annuels et maintiendra la relation entre les niveaux de dotation à l'intérieur des paramètres des exigences du service et de la disponibilité des congés estivaux.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 14

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Changement Technologique – IFSS de Gander

Monsieur,

Si les membres de l'IFSS de Gander sont touchés par un changement technologique qui entraîne un surplus d'employés par rapport aux exigences de NAV CANADA, les points suivants s'appliquent au lieu des dispositions de l'article 42 de la convention collective :

- 1) Dans le cas des employés touchés de l'IFSS de Gander qui désirent être considérés pour une formation en contrôle de la circulation aérienne, ils sont garantis d'avoir l'occasion de se soumettre à la procédure normale de tests et d'entrevues préalables au filtrage.
- 2) Les employés qui réussissent à l'étape préalable au filtrage sont garantis d'avoir l'occasion de suivre une formation pour un poste de contrôle de la circulation aérienne aux frais de NAV CANADA. Pendant leur formation, les employés conservent leur taux de rémunération à l'IFSS ou le taux de formation applicable de TCA-Canada, section locale 5454, le plus élevé des deux l'emportant.
- 3) Un employé qui accepte une occasion de formation conformément au point (2) ci-dessus et qui échoue à la formation perdra son emploi à la date de la cessation de la formation. Un employé qui échoue ou abandonne sa formation a droit aux dispositions de l'article 42.09, mais pas aux autres parties de l'article 42 de la convention collective.
- 4) Il est convenu que les employés qui réussissent leur formation seront affectés à un emplacement de NAV CANADA conformément aux besoins de la Compagnie à ce moment précis. Lorsque des occasions de formation sont offertes, la priorité consiste à garder les résidents de Gander dans cette ville.

- 5) Les dispositions de l'article 42 s'appliquent dans le cas des employés de l'IFSS de Gander touchés par un changement technologique qui ne souhaitent pas être considérés pour une formation en contrôle de la circulation aérienne, ou de ceux qui refusent une occasion de formation pour un poste de contrôle de la circulation aérienne.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 15

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Monsieur,

Objet : Classification

Nonobstant la clause 38.20, les parties s'entendent sur les points suivants :

- (i) Les parties engageront une entreprise externe possédant une expérience et une expertise reconnues dans le domaine de la classification. À défaut d'entente, chaque partie nommera une entreprise et l'entreprise sélectionnée sera choisie par tirage au sort. L'employeur sera responsable des droits, frais et honoraires de l'entreprise.
- (ii) Dans le cadre de sa mission, l'entreprise acceptera les soumissions des deux parties concernant les critères à considérer et à mesurer, notamment mais non exclusivement les questions relatives au volume de travail et au SEMA.
- (iii) L'entreprise devra évaluer tous les postes de l'unité de négociation et préparera une proposition de nouveau système de classification et de normes, en respectant une date cible d'un (1) an après la signature de la convention collective.
- (iv) À l'issue de cette évaluation, le rapport de l'entreprise sera soumis aux parties qui déploieront tous leurs efforts pour s'entendre sur le rapport, avec ou sans modifications.
- (v) Les parties se consulteront afin de déterminer la méthode de mise en œuvre du nouveau système de classification et de tout ajustement de salaire associé.
- (vi) Si, dans les quatre mois suivant la réception du rapport, aucune entente n'est conclue en vertu des deux alinéas ci-dessus, alors une des deux parties peut référer la question non résolue 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.

- (vii) Il est entendu que l'employé qui occupe un poste à un endroit dans lequel le niveau de classification diminue sera considéré comme occupant un poste « sous classifié » (green circled) tant qu'il occupera ce poste.

Pour les besoins de la présente, le terme « sous-évaluation » signifie que l'employé doit continuer à recevoir son taux de rémunération actuel, y compris les ajustements et augmentations négociés. Par souci de clarté, le taux de rémunération est assujéti à des augmentations économiques et d'échelon de rémunération jusqu'à ce que l'employé quitte le poste ou que le salaire maximal applicable au poste dans le cadre du système de classification atteigne ou dépasse la limite supérieure de l'échelle salariale acquise.

- (viii) Nonobstant les alinéas (v) et (vi), il est expressément entendu que le nouveau système de classification ne doit pas être mis en œuvre avant que la prochaine convention collective n'ait été signée par les parties. Les parties auront la liberté de négocier les implications économiques de tout système de classification, nouveau ou modifié, dans le cadre de cette ronde de négociations. Après négociation et/ou arbitrage, la date effective du nouveau programme de classification sera le 1<sup>er</sup> mai 2010.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 16

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Harcèlement et mode alternatif de règlement des différends

Monsieur,

La présente fait suite à notre discussion autour de la table des négociations concernant le processus relatif au harcèlement et au mode alternatif de règlement des différends qui vise à traiter les plaintes, sur la base du Code de conduite, de l'article 21 de la convention collective et de notre volonté d'accélérer l'enquête relative aux plaintes déposées dans le cadre de ce processus.

Le syndicat et la Compagnie ont un intérêt commun à assurer un règlement rapide de ces cas et à cet effet, nous convenons que l'enquête doit commencer dans un délai de dix (10) jours civils et si possible se terminer dans les trente (30) jours suivant le dépôt de la plainte. Il est entendu que certaines circonstances peuvent nous obliger à prolonger ces délais, au cas par cas.

Merci pour votre soutien permanent dans l'amélioration de la gestion de ce type de plaintes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 17

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Monsieur,

Objet : Déplacements professionnels

Les parties s'entendent sur les points suivants concernant l'application de l'article 33, clause 33.03 :

1. Il est convenu que le temps de déplacement, que l'employé utilise les transports en commun ou des moyens privés depuis son domicile jusqu'au point de départ, c'est-à-dire l'aéroport, est réputé durer une (1) heure.
2. Par exemple, un employé en provenance de Kamloops et à destination d'Ottawa est enregistré sur un vol dont le départ est à 10 h, heure locale. En vertu de la présente entente, l'employé devrait recevoir une compensation à compter de 9 h, heure locale en vertu de l'article 33, clause 33.02.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## LETTRE D'ENTENTE N° 18

Monsieur Derek Yakielashek  
Spécialistes de la circulation aérienne, TCA-Canada,  
section locale 2245  
23-845 Dakota Street, bureau 413  
Winnipeg, Manitoba R2M 5M3

Objet : Temps partagé

Monsieur,

La présente fait suite à notre discussion autour de la table des négociations concernant la création d'un projet pilote de poste à temps partagé.

Dans un délai de trois (3) mois à compter de la date de signature de la convention collective, les parties s'entendent pour se réunir afin d'établir les paramètres d'un projet pilote de poste à temps partagé pour lequel deux employés d'exploitation d'une unité se partageront le travail.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## APPENDICE « A-1 »

### TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS\*

**A - 1<sup>er</sup> mai 2006**

**B - 1<sup>er</sup> mai 2007 \***

**C - 1<sup>er</sup> mai 2008**

**D - 1<sup>er</sup> mai 2009 - à déterminer\*\***

#### FSS-00

A	27 262	27 809	28 355	28 883	29 414	29 942
B	28 080	28 644	29 206	29 750	30 297	30 841
C	28 923	29 504	30 083	30 643	31 206	31 767
D						

#### FSS-1

A	40 011	43 917	45 455	47 002	48 545	50 083	51 625	53 169	54 714
B	41 212	45 235	46 819	48 413	50 002	51 586	53 174	54 765	56 356
C	42 449	46 593	48 224	49 866	51 503	53 134	54 770	56 408	58 047
D									

#### FSS-2

A	45 868	47 498	49 130	50 760	52 396	54 028	55 662	57 293
B	47 245	48 923	50 604	52 283	53 968	55 649	57 332	59 012
C	48 663	50 391	52 123	53 852	55 588	57 319	59 052	60 783
D								

#### FSS-3

A	49 454	51 247	53 042	54 836	56 639	58 439	60 235	62 035
B	50 938	52 785	54 634	56 482	58 339	60 193	62 043	63 897
C	52 467	54 369	56 274	58 177	60 090	61 999	63 905	65 814
D								

#### FSS-4

A	53 394	55 373	57 354	59 332	61 307	63 284	65 259	67 236
B	54 996	57 035	59 075	61 112	63 147	65 183	67 217	69 254
C	56 646	58 747	60 848	62 946	65 042	67 139	69 234	71 332
D								

#### FSS-5

A	57 746	59 916	62 088	64 264	66 444	68 615	70 788	72 961
B	59 479	61 714	63 951	66 192	68 438	70 674	72 912	75 150
C	61 264	63 566	65 870	68 178	70 492	72 795	75 100	77 405
D								

FSS-6

A	63 657	66 193	68 725	71 259	73 792	76 328	78 865	81 396
B	65 567	68 179	70 787	73 397	76 006	78 618	81 231	83 838
C	67 535	70 225	72 911	75 599	78 287	80 977	83 668	86 354
D								

Les taux de rémunération annuels sont les taux de rémunération officiels. Tout autre taux de rémunération mentionné dans la présente entente est indiqué à titre d'information seulement. En cas de divergence entre le taux de rémunération annuel et un autre taux de rémunération, le taux de rémunération annuel prévaut.

\* 2 % ouvrant droit à pension + 1 % n'ouvrant pas droit à pension  
Le 1 % doit faire partie de la rémunération normale à la seule exception que cette augmentation est réputée ne pas ouvrir droit à pension.

\*\* L'augmentation qui s'appliquera à toutes les classifications le 1<sup>er</sup> mai 2009 correspondra à l'augmentation générale du salaire annuel (%) négociée avec TCA-Canada, section locale 5454, ou accordée à TCA-Canada, section locale 5454, pour cette même période. Elle n'inclut pas de paiements spécifiques, ni de parties de paiements attribuées à des facteurs tels que la productivité.

## APPENDICE « A-2 »

### TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES\*

**A – 1<sup>er</sup> mai 2006**

**B - 1<sup>er</sup> mai 2007 \***

**C - 1<sup>er</sup> mai 2008**

**D - 1<sup>er</sup> mai 2009 – à déterminer \*\***

#### FSS-00

A	13,93	14,21	14,49	14,76	15,03	15,30
B	14,35	14,64	14,93	15,20	15,48	15,76
C	14,78	15,08	15,38	15,66	15,95	16,24
D						

#### FSS-1

A	20,45	22,45	23,23	24,02	24,81	25,60	26,39	27,17	27,96
B	21,06	23,12	23,93	24,74	25,56	26,37	27,18	27,99	28,80
C	21,70	23,81	24,65	25,49	26,32	27,16	27,99	28,83	29,67
D									

#### FSS-2

A	23,44	24,28	25,11	25,94	26,78	27,61	28,45	29,28
B	24,15	25,00	25,86	26,72	27,58	28,44	29,30	30,16
C	24,87	25,75	26,64	27,52	28,41	29,30	30,18	31,07
D								

#### FSS-3

A	25,28	26,19	27,11	28,03	28,95	29,87	30,79	31,71
B	26,03	26,98	27,92	28,87	29,82	30,76	31,71	32,66
C	26,82	27,79	28,76	29,73	30,71	31,69	32,66	33,64
D								

#### FSS-4

A	27,29	28,30	29,31	30,32	31,33	32,34	33,35	34,36
B	28,11	29,15	30,19	31,23	32,27	33,31	34,35	35,40
C	28,95	30,03	31,10	32,17	33,24	34,31	35,38	36,46
D								

#### FSS-5

A	29,51	30,62	31,73	32,84	33,96	35,07	36,18	37,29
B	30,40	31,54	32,68	33,83	34,98	36,12	37,26	38,41
C	31,31	32,49	33,67	34,85	36,03	37,20	38,38	39,56
D								

FSS-6

A	32,53	33,83	35,12	36,42	37,71	39,01	40,31	41,60
B	33,51	34,85	36,18	37,51	38,85	40,18	41,52	42,85
C	34,52	35,89	37,26	38,64	40,01	41,39	42,76	44,13
D								

Les taux de rémunération annuels sont les taux de rémunération officiels. Tout autre taux de rémunération mentionné dans la présente entente est indiqué à titre d'information seulement. En cas de divergence entre le taux de rémunération annuel et un autre taux de rémunération, le taux de rémunération annuel prévaut.

- \* 2 % ouvrant droit à pension + 1 % n'ouvrant pas droit à pension  
Le 1 % doit faire partie de la rémunération normale à la seule exception que cette augmentation est réputée ne pas ouvrir droit à pension.
  
- \*\* L'augmentation qui s'appliquera à toutes les classifications le 1<sup>er</sup> mai 2009 correspondra à l'augmentation générale du salaire annuel (%) négociée avec TCA-Canada, section locale 5454, ou accordée à TCA-Canada, section locale 5454, pour cette même période. Elle n'inclut pas de paiements spécifiques, ni de parties de paiements attribuées à des facteurs tels que la productivité.

**APPENDICE « A-3 »  
TABLEAU SEMA**

<b>Entrée en vigueur</b>	<b>Taux</b>
A – 1 <sup>er</sup> mai 2006	2 364\$
B - 1 <sup>er</sup> mai 2007	2 435\$
C - 1 <sup>er</sup> mai 2008	2 508\$
D - 1 <sup>er</sup> mai 2009 – à déterminer*	

- \* L'augmentation qui s'appliquera à toutes les classifications le 1<sup>er</sup> mai 2009 correspondra à l'augmentation générale du salaire annuel (%) négociée avec TCA-Canada, section locale 5454, pour cette même période. Elle n'inclut pas de paiements spécifiques, ni de parties de paiements attribuées à des facteurs tels que la productivité.

## APPENDICE B

### ARTICLES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES COMPTANT AU MOINS QUATRE (4) MOIS DE SERVICE

Article 1	Objet de la convention
Article 2	Interprétations et définitions
Article 3	Champ d'application
Article 4	Reconnaissance syndicale
Article 5	Responsabilités de la direction
Article 6	Représentants
Article 7	Travail propre à l'unité de négociation
Article 8	Utilisation des installations de la Compagnie
Article 9	Examens médicaux prescrits pour les spécialistes de l'information de vol
Article 10	Santé et sécurité
Article 11	Information
Article 12	Congé payé ou non payé pour les affaires du Syndicat
Article 13	Grèves et lock-outs illégaux
Article 15	Consultation mixte
Article 16	Précompte des cotisations
Article 17	Procédure de règlement et d'arbitrage des griefs
Article 18	Lignes directrices du conseil mixte de NAV CANADA (sous réserve des restrictions contenues dans les régimes d'avantages antérieurs)
Article 20	Utilisation des véhicules automobiles appartenant aux employés
Article 21	Interdiction de discrimination et de harcèlement
Article 23	Irrégularités d'exploitation
Article 26	Congés annuels payés
Article 27	Jours fériés
Article 28	Congé de maladie payé
Article 31	Administration de la paye
Article 32	Durée du travail et heures supplémentaires
Article 33	Déplacements

Article 34	Indemnité de rappel et de rentrée au travail
Article 35	Primes et indemnités
Article 37	Employés à temps partiel
Article 41	Exposé des fonctions
Article 44	Durée et modification de la convention
Lettre d'entente n° 1	Administration de la paye – Clause 31.03(a)
Lettre d'entente n° 5	Remplacement des bandes magnétiques
Lettre d'entente n°15	Classification
Lettre d'entente n°16	Harcèlement et mode de règlement extrajudiciaire des conflits
Lettre d'entente n°17	Déplacements professionnels
Lettre d'entente n°18	Temps partagé
Appendice A	Taux de rémunération

## APPENDICE C

### PROTOCOLE DE CONVENTION CONCLU ENTRE NAV CANADA ET TCA-CANADA, SECTION LOCALE 2245, À L'ÉGARD DES EMPLOYÉS AUTRES QUE CEUX PRÉPOSÉS À L'EXPLOITATION

NAV CANADA et TCA-Canada, section locale 2245, conviennent que, en ce qui concerne les employés visés par les dispositions de la clause 32.02 de l'article 32 (Durée du travail et heures supplémentaires), lorsque les dispositions de la convention collective mentionnent des jours, ceux-ci doivent être convertis en heures à raison de sept heures et demie (7 ½) par jour.

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

Aux fins du présent protocole de convention, la " semaine civile " désigne une période de cent soixante-huit (168) heures commençant le dimanche à minuit et une minute et se terminant le samedi à minuit.

#### **ARTICLE 25 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

Les jours de crédits de congé annuel, de congé de maladie et de congé compensateur acquis par les employés sont convertis en heures de crédits en multipliant le nombre de jours par sept et demi (7 ½). Lorsqu'un employé cesse d'être assujéti au présent protocole de convention, ses crédits sont convertis en jours en divisant le nombre d'heures par sept et demi (7 ½) et en arrondissant le résultat à la demi-journée la plus rapprochée.

#### **ARTICLE 28 – CONGÉ DE MALADIE**

La clause 28.01 ne s'applique pas et est remplacée par la suivante :

28.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures à son taux horaire pour chaque mois civil d'un exercice financier pendant lequel il touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération à son taux horaire.

La clause 28.04 ne s'applique pas et est remplacée par la suivante :

28.04 Lorsque l'employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 28.02, NAV CANADA peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- (a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'employé attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,

ou

- (b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident de travail, sous réserve de la déduction de ce congé de maladie anticipé des crédits de congé de maladie qu'il acquiert par la suite,

## **ARTICLE 27 – JOURS FÉRIÉS**

27.08 Le jour férié ne compte que pour sept heures et demie (7 ½). Lorsqu'il coïncide avec un jour de travail ou qu'il est déplacé à un jour de travail, en vertu des dispositions de la clause 27.03, d'un employé visé par les dispositions de la clause 32.02, ledit employé doit justifier de trente (30) heures de travail ou de congé autorisé payé à son taux horaire au cours de la semaine civile pendant laquelle les jours fériés sont chômés.

27.09 Lorsque deux (2) jours fériés coïncident avec deux (2) jours de travail pendant la même semaine civile ou qu'ils sont déplacés à deux (2) jours de travail pendant la même semaine civile, en vertu des dispositions de la clause 27.03, d'un employé visé par les dispositions de la clause 32.02, ledit employé doit justifier de vingt-deux heures et demie (22 ½) de travail ou de congé autorisé payé à son taux horaire au cours de la semaine civile pendant laquelle les jours fériés sont chômés.

## **ARTICLE 33 – DÉPLACEMENT**

L'alinéa 33.01(b) ne s'applique pas et est remplacé par le suivant :

### **33.02 Rémunération**

Lorsque la Compagnie exige qu'un employé voyage en empruntant le mode de transport qu'elle a choisi, l'employé est rémunéré comme suit :

- (a) Pour un jour de travail normal pendant lequel il voyage ou travaille, l'employé touche :
  - (i) son taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de voyage et de travail; et
  - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en sus des heures de travail normales de l'employé, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, huit (8) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

Le présent protocole de convention entre en vigueur à la date de sa signature et expirera à la date d'expiration de la convention collective.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek

## APPENDICE D

### **PROTOCOLE DE CONVENTION CONCLU ENTRE NAV CANADA ET LES SPÉCIALISTES DE LA CIRCULATION AÉRIENNE MEMBRES DE TCA-CANADA, SECTION LOCALE 2245**

Les parties conviennent qu'il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer aux employés à l'exploitation des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus à la clause 32.03. En conséquence, NAV CANADA s'engage à consulter TCA-Canada, section locale 2245, pendant la durée de la présente convention, afin d'étudier la possibilité d'établir de tels horaires de travail à titre d'essai.

Il est en outre convenu que la mise en œuvre de ces nouveaux horaires ne doit pas entraîner de supplément d'heures supplémentaires donnant lieu à des paiements additionnels du seul fait de ce changement d'horaire et ne doit pas non plus restreindre le droit de NAV CANADA d'établir les horaires autorisés en vertu de la convention collective.

Nonobstant les dispositions de la convention collective conclue avec l'ASCAC, NAV CANADA et TCA-Canada, section locale 2245, conviennent que des ententes spéciales sur les horaires de travail peuvent être mises en œuvre dans certaines unités de travail de NAV CANADA lorsque les employés travaillent par roulement ou selon des quarts irréguliers, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) les heures de travail normalement prévues à l'horaire s'élèvent en moyenne à trente-sept heures et demie (37 ½ heures) par semaine;
- (b) toute entente spéciale applicable à une unité de travail est limitée à cette unité de travail et doit s'appliquer à tous ses employés;
- (c) toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par NAV CANADA et la majorité des employés touchés;
- (d) toute entente spéciale doit être soumise à l'approbation de la direction régionale et du représentant autorisé de l'agent négociateur au niveau régional;
- (e) lorsqu'une entente spéciale n'est pas approuvée au niveau régional, la question est renvoyée à NAV CANADA et à l'agent négociateur au niveau de l'administration centrale pour consultation.

Lorsque les ententes spéciales susmentionnées sont mises en œuvre, les dispositions suivantes s'appliquent :

(1) **Article 27 – Jours fériés**

Les jours fériés doivent être administrés conformément à la convention collective actuelle.

(2) **Article 32– Durée du travail et heures supplémentaires**

(a) **Durée du travail**

Les heures de travail des employés assujettis au présent protocole de convention doivent être réparties de manière à ce qu'ils travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine au cours d'une période ne dépassant pas cent douze (112) jours.

(b) **Rémunération des heures supplémentaires**

Chaque période de six (6) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- (i) à taux et demi (1 ½), sous réserve des dispositions des sous-alinéas (ii), (iii) ou (iv);
- (ii) à taux double (2), un jour normal de travail prévu à l'horaire de l'employé, pour chacune des heures supplémentaires effectuées en sus de huit (8) heures supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières;
- (iii) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un jour de repos en sus des heures prévues au quart de travail de l'employé pour ce jour-là;
- (iv) à taux double (2) pour chacune des heures effectuées un deuxième jour de repos ou un jour de repos suivant d'une série ininterrompue de jours de repos consécutifs et accolés, à condition que l'employé ait travaillé et ait été rémunéré à taux et demi (1 ½) son taux de rémunération d'horaire normal, pendant un jour de repos de cette série de jours.

Aux fins du présent alinéa, l'employé qui, un premier jour de repos, effectue deux (2) heures supplémentaires ou moins qui sont contiguës à son quart normal n'a pas droit à la rémunération à taux double un deuxième jour de repos ou un jour de repos ultérieur.

- (3) L'une ou l'autre partie à l'entente spéciale qui a été mise en œuvre dans une unité de travail en vertu des dispositions du présent protocole de convention peut y mettre fin soixante (60) jours après l'envoi d'un avis écrit, ou plus tôt si les deux parties en conviennent mutuellement.

Je vous prie d'agréer l'expression de ma considération distinguée.

Reçue et acceptée par :

Elizabeth Cameron  
Directrice, Relations de travail

Président,  
Derek Yakielashek