



CONVENTION COLLECTIVE

entre

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CONTRÔLE DU TRAFIC AÉRIEN
ACCTA, SECTION LOCALE 5454 D'UNIFOR**

et

NAV CANADA



Date d'expiration: le 31 mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 OBJET	4
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET RAPPORTS.....	5
ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 5 TRAVAIL PROPRE À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	8
ARTICLE 6 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	9
ARTICLE 7 AUTORISATION D'ABSENCE POUR FONCTIONS SYNDICALES	11
ARTICLE 8 CONSULTATIONS ENTRE LE SYNDICAT ET LA DIRECTION	14
ARTICLE 9 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	16
ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	17
ARTICLE 11 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS	18
ARTICLE 12 DISCIPLINE	23
ARTICLE 13 CAUSE JUSTE.....	25
ARTICLE 14 ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT.....	26
ARTICLE 15 IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION	27
ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL.....	31
ARTICLE 17 RÉMUNÉRATION	40
ARTICLE 18 PRIME DE SURVEILLANCE	42
ARTICLE 19 PRIME ATC / PRIME D'INSTALLATION D'EXPLOITATION	43
ARTICLE 20 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	44
ARTICLE 21 RAPPEL AU TRAVAIL.....	46
ARTICLE 22 PRIMES DE QUART DE TRAVAIL ET DE FIN DE SEMAINE.....	47
ARTICLE 23 DÉPLACEMENTS	48
ARTICLE 24 CONGÉ DE MALADIE.....	50
ARTICLE 25 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL	52
ARTICLE 26 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	53
ARTICLE 27 CONGÉS ANNUELS	62
ARTICLE 28 JOURS FÉRIÉS.....	65
ARTICLE 29 ENTRAÎNEMENT	67
ARTICLE 30 DROITS DE LICENCE	70

ARTICLE 31 ANCIENNETÉ	72
ARTICLE 32 DOTATION	75
ARTICLE 33 SÉCURITÉ D'EMPLOI	85
ARTICLE 34 INDEMNITÉ DE DÉPART	89
ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE	91
ARTICLE 36 SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	93
ARTICLE 37 ARRÊTS DE TRAVAIL ILLÉGAUX	94
ARTICLE 38 DOSSIERS DES EMPLOYÉS.....	95
ARTICLE 39 LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	96
ARTICLE 40 CLASSIFICATION	97
ARTICLE 41 LANGUE DE NÉGOCIATION	98
ARTICLE 42 IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	99
ARTICLE 43 APPLICATION, DURÉE, MODIFICATION	100
PAGE DE SIGNATURE.....	101
APPENDICE A	
Taux de rémunération annuels.....	104
APPENDICE A	
Employés préposés à l'exploitation – protégés	105
APPENDICE A	
Employés non préposés à l'exploitation – protégés	106
APPENDICE B PRIME ANNUELLE ATC	108
APPENDICE B PRIME ANNUELLE D'INSTALLATION D'EXPLOITATION (PIE)	109
APPENDICE C DESTINATIONS DU PROGRAMME DE VOLS ET DE VISITES D'ENTRAÎNEMENT	111
APPENDICE D PRIME DE SURVEILLANCE	
Employés occupant des postes de contrôle.....	114
APPENDICE D	
Employés préposés à l'exploitation – protégés	115
APPENDICE D	
Employés non préposés à l'exploitation – protégés.....	117
APPENDICE E LISTE D'ARBITRES.....	121
APPENDICE F PROGRAMME D'INDEMNITÉS DE DÉPART DE NAV Canada EN VIGUEUR POUR LES MEMBRES DE L'ACCTA	122

APPENDICE G PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE NAV Canada ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CONTRÔLE DU TRAFIC AÉRIEN ACCTA, SECTION LOCALE 5454 D'UNIFOR	124
LETTRE D'ENTENTE 1999-01	
Objet : Quarts de minuit.....	125
LETTRE D'ENTENTE 1999-10	
Objet : Maintien de certaines conditions d'emploi existantes.....	126
LETTRE D'ENTENTE 1999-13	
Objet : Recyclage et réaffectation	127
LETTRE D'ENTENTE 2003-02	
Objet : Présentation d'un certificat de congé de maladie en temps opportun	128
LETTRE D'ENTENTE 2003-03	
Objet : Calcul des « dix jours de rémunération »	129
LETTRE D'ENTENTE 2005-01	
Objet : Règle des dix heures	130
LETTRE D'ENTENTE 2005-02	
Objet : Contrôleurs IFR en unité d'enseignement.....	131
LETTRE D'ENTENTE 2005-03	
Objet : Maintien du traitement –Utilisation des congés	132
LETTRE D'ENTENTE 2009-01	
Objet : Utilisation des locaux de l'employeur	133
LETTRE D'ENTENTE 2011-01	
Objet : Frais de déplacement et de réinstallation	134
LETTRE D'ENTENTE 2016-04	
Objet : Qualification partielle dans le cadre d'une formation progressive	135
LETTRE D'ENTENTE 2017-01	
Objet : Lunettes.....	136
LETTRE D'ENTENTE 2019-01	
Objet : Heures supplémentaires en été	137
LETTRE D'ENTENTE 2019-02	
Objet : Article 29 – Formation – VOL DE FAMILIARISATION – Essai.....	138
LETTRE D'ENTENTE 2019-03	
Objet : Maintien du Traitement.....	139
LETTRE D'ENTENTE 2019-04	
Objet : Mise à l'essai du programme de congés de fin de carrière	140
LETTRE D'ENTENTE 2019-05	
Objet : Projet de comité national mixte sur l'établissement des horaires et sur la dotation	141

LETTRE D'ENTENTE 2019-06	
Objet : Formule de travail de fin de semaine sur une base volontaire.....	142
LETTRE D'ENTENTE 2019-07	
Objet : Dotation des postes à temps partiel : spécialiste, Procédure de l'unité (UPS) – essai national.....	144
LETTRE D'ENTENTE 2019-08	
Objet : Séminaires de préparation et de planification financière de la retraite	145
LETTRE D'ENTENTE 2019-09	
Objet : Mise à l'essai – Congés de maladie de fin de carrière	146
LETTRE D'ENTENTE 2019-10	
Objet : Régime d'épargne collectif et dépôt direct des paiements de fin d'année ..	147
LETTRE D'ENTENTE 2019-11	
Objet : Suspension partielle du Programme de postulation national	148

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

À moins d'indication contraire dans le présent document, les définitions suivantes s'appliquent dans la présente convention :

- (1) Aux fins de la présente convention, les employés suivants sont considérés comme des employés occupant des postes de contrôle :
 - (a) les contrôleurs de la circulation aérienne des centres de contrôle régional et des tours de contrôle;
 - (b) tous les surveillants d'équipe et les surveillants de quart des centres de contrôle régional et des tours de contrôle;
 - (c) tous les élèves-contrôleurs dans les centres de contrôle régional ou dans les tours de contrôle;
 - (d) les coordonnateurs des systèmes de données;
 - (e) les spécialistes de l'exploitation dans les tours de contrôle;
 - (f) tous les employés des unités de gestion de la circulation.

Tous les employés autres que ceux qui sont énumérés ci-dessus sont considérés comme étant des employés n'occupant pas des postes de contrôle.

- (2) « Taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel normal de l'employé divisé par 52,176.
- (3) « Taux horaire normal » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par trente-quatre (34).
- (4) « Jour férié désigné » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention. Un quart dont la majeure partie s'effectue pendant cette période est réputé tomber intégralement au cours de cette période. Un quart dont la majeure partie s'effectue en dehors de cette période est réputé tomber intégralement en dehors de cette période.
- (5) Dans la présente convention, « Compagnie » désigne NAV CANADA, l'employeur.
- (6) « Irrégularité d'exploitation » – il y a irrégularité d'exploitation lorsque, dans la prestation des services de la circulation aérienne, il est déterminé lors d'une enquête préliminaire que la sécurité aérienne a été compromise ou que l'espacement minimum n'a pas été respecté, ou les deux.
- (7) « Cycle de quarts » désigne l'alternance des jours de travail et des jours de repos d'un employé.

- (8) « Horaire des quarts » désigne l’affichage à l’avance par NAV CANADA des quarts pendant lesquels les employés doivent travailler au cours de leur cycle de quarts.
- (9) « Rémunération normale » désigne la rémunération relative à l’accomplissement des fonctions d’un poste, y compris la prime de surveillance, mais ne comprenant pas les indemnités, la rémunération spéciale, la rémunération d’heures supplémentaires et les autres formes de rémunération. Pendant la période de maintien du traitement, conformément à lettre d’entente 2019-03, la paye normale doit inclure la prime ATC/PIE.
- (10) (a) « Service continu » désigne :
- une période de service accomplie par un employé sans interruption depuis sa dernière date d’embauchage, y compris les congés autorisés.
- (b) « 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.
- (c) Le service continu ou l’emploi continu d’un employé « désigné » continué comprend son service continu ou son emploi continu comme fonctionnaire au sens de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. ch. P-35 a.i.) au 1^{er} novembre 1996 au sein d’un ministère ou d’un organisme mentionné dans l’une ou l’autre version de la partie I, Annexe I de ladite *Loi* avant le 1^{er} novembre 1996.
- (11) Dans la présente convention, le verbe « devoir », le temps présent et le temps futur sont employés indifféremment.
- (12) « Employé permanent » désigne un employé embauché de façon permanente pour une période indéterminée.
- (13) « Employé temporaire » désigne un employé embauché pour une durée déterminée.
- (14) « 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.
- (15) « Employé » désigne une personne membre de l’unité de négociation.
- (16) « Membre de la famille par remariage » désigne soit la belle-mère, le beau-père, un beau-fils, une belle-fille, un demi-frère ou une demi-sœur.
- (17) « Employé désigné » désigne une personne qui était à l’emploi de la fonction publique avant le 1^{er} novembre 1996 et dont le nom figurait sur une liste d’employés désignés par le ministre des Transports aux fins de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (Projet de loi C-20 sanctionné le 20 juin 1996).
- (18) « Employé continué » désigne un employé désigné ayant accepté l’offre que lui a faite NAV CANADA de devenir un employé de NAV CANADA à compter de la date de la

cession, soit le 1^{er} novembre 1996, et étant effectivement devenu employé de NAV CANADA à cette date.

- (19) « Semaine de travail » désigne une série complète de journées consécutives de travail entourée de journées régulières de repos, mais ne les incluant pas.

ARTICLE 2
OBJET

- 2.01 La présente convention a pour objet d'établir et de maintenir des rapports harmonieux entre NAV CANADA, 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 dans le cadre de la négociation collective.
- 2.02 Les parties à la présente convention partagent aussi le désir de promouvoir la sécurité, la qualité, la satisfaction des employés et le service à la clientèle de sorte à améliorer l'efficacité et la productivité de NAV CANADA, laquelle exerce ses activités dans un milieu réglementé.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET RAPPORTS

3.01 Agent négociateur unique

NAV CANADA reconnaît le Syndicat d'Unifor et sa section locale 5454 (ACCTA) comme agent négociateur unique de tous les employés de l'unité de négociation telle que définie par l'ordonnance numéro 10712-U, du 31 décembre 2014 du Conseil canadien des relations industrielles, dans le dossier numéro 30768-C du CCRI.

3.02 Reconnaissance syndicale

- (a) Chaque employé de l'unité de négociation qui est actuellement ou deviendra par la suite membre du Syndicat devra 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 l'obtention d'un diplôme de formation générique 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 NAV CANADA mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été expulsé du Syndicat ou suspendu pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au Syndicat ou y adhèrent déjà.

3.03 Renseignements sur les employés

NAV CANADA s'engage à fournir tous les mois au Syndicat les renseignements suivants à l'égard de tous les employés de l'unité de négociation :

- Nom de l'employé
- Poste et (ou) poste intérimaire
- Groupe et niveau
- Lieu de travail (unité)
- Période d'occupation ou statut de l'employé à ce poste
- Date d'entrée en vigueur du changement
- Salaire actuel
- Date d'affectation
- Niveau de poste intérimaire
- Titre du poste
- Bureau de paye
- Liste de paye
- Numéro d'identification de l'ACCTA
- Liste des changements depuis le dernier rapport

3.04 Comité de négociation collective

NAV CANADA convient de reconnaître un Comité de négociation collective et de traiter avec celui-ci dans le but de négocier des conventions collectives entre NAV CANADA et

le Syndicat. Le Comité de négociation collective peut être assisté par des représentants qui ne sont pas des employés.

3.05 Congé aux fins de la négociation collective

Pour les réunions avec NAV CANADA en vertu de la clause 3.04, jusqu'à quatre (4) membres du Comité de négociation collective obtiendront un congé non payé.

3.06 Transmission des renseignements sur les représentants du Syndicat

NAV CANADA reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou d'élire des employés comme représentants du Syndicat ou délégués syndicaux. Le Syndicat doit faire connaître à NAV CANADA, dans un bref délai et par écrit, le nom de ses représentants, les dates respectives de leur nomination, leurs secteurs de compétence et les noms des représentants, le cas échéant, qui sont remplacés ou qui cessent d'exercer leurs fonctions. Les secteurs de compétence en question tiendront compte le plus possible de la structure organisationnelle de NAV CANADA.

3.07 Exercice des fonctions de délégué syndical

Le Syndicat reconnaît que les employés faisant fonction de représentants du Syndicat doivent exécuter les tâches normales qui se rattachent au travail qu'ils font pour NAV CANADA. Le représentant du Syndicat ou délégué syndical doit obtenir la permission de son supérieur immédiat pour quitter son travail en vue de faire enquête sur des questions urgentes des employés relatives au milieu de travail, pour rencontrer la direction locale en vue de traiter de ces questions et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Tout en reconnaissant que les exigences relatives à l'exploitation et à la sécurité ont préséance, une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Le représentant du Syndicat ou délégué syndical doit se présenter à son supérieur immédiat avant de reprendre ses tâches régulières.

3.08 Droit d'accès aux locaux de la Compagnie

Moyennant un avis suffisant donné au représentant autorisé de la direction, un représentant du Syndicat aura accès aux locaux de NAV CANADA en vue d'accomplir des activités syndicales reliées à la convention collective et (ou) aux politiques de la Compagnie pourvu qu'un tel accès ne gêne pas indûment les activités de NAV CANADA.

ARTICLE 4
DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que NAV CANADA seule a et conservera à l'avenir le droit et la responsabilité de gérer et d'exploiter l'entreprise de NAV CANADA en ce qui concerne, mais non exclusivement, les fonctions suivantes :
- (a) organiser, diriger et surveiller le fonctionnement des activités de NAV CANADA, déterminer les méthodes, les procédés, l'équipement à utiliser et autres questions ayant rapport à l'entreprise de NAV CANADA, fixer l'emplacement des installations et décider de la façon dont ces installations ou une partie de celles-ci doivent fonctionner;
 - (b) diriger les effectifs, notamment décider du nombre d'employés, organiser le travail et répartir les tâches, établir les horaires des quarts et maintenir le caractère ordonné et efficace du déroulement des activités, assurer la discipline du personnel (ceci comprend le droit de suspension et de congédiement), étant entendu explicitement que NAV CANADA continue seule d'exercer les droits et d'assumer les responsabilités qui ne sont pas spécifiquement régis ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 5
TRAVAIL PROPRE À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

5.01 Travail propre à l'unité de négociation

- (a) Les fonctions actuellement accomplies exclusivement par les membres de l'unité de négociation ne seront pas confiées en sous-traitance ni assignées à des membres d'autres unités de négociation.
- (b) 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.
- (c) Les personnes dont les services sont retenus afin d'effectuer du travail qui relève de l'unité de négociation sous le contrôle et la direction de la compagnie sont réputées être des employés de l'unité de négociation aux fins de l'application de la convention collective.

5.02 Assignation des fonctions de contrôle de la circulation aérienne

NAV CANADA n'assignera au groupe du contrôle de la circulation aérienne que des fonctions qui sont reliées aux services de la circulation aérienne.

ARTICLE 6 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

6.01 Précompte obligatoire des cotisations

Sous réserve des dispositions du présent article, NAV CANADA, à titre de condition d'emploi, doit déduire les cotisations du Syndicat et les frais d'adhésion au Syndicat de la rémunération mensuelle et (ou) de l'allocation de formation de tous les employés de l'unité de négociation conformément aux statuts du Syndicat.

6.02 Moment du précompte des cotisations

Les dispositions de la clause 6.01 entrent en vigueur le premier du mois suivant la signature de la présente convention et les déductions sur la paye et (ou) sur l'allocation de formation de chaque employé pour le mois commenceront à compter du premier mois complet d'emploi. Lorsqu'un employé ne gagne pas suffisamment au cours d'un mois quelconque pour qu'il soit possible d'effectuer des déductions, NAV CANADA n'est pas tenue d'effectuer de telles déductions sur la rémunération subséquente.

6.03 Remise au Syndicat

Les sommes déduites en conformité de la clause 6.01 doivent être remises à l'agent désigné du Syndicat dans un délai de trente (30) jours après la déduction et doivent être accompagnées de détails permettant de reconnaître chaque employé et le montant de la déduction qui a été faite à son égard.

6.04 Régimes d'avantages du Syndicat

Sur production des documents voulus, NAV CANADA est tenue d'effectuer sur une base volontaire et révocable le précompte des primes payables au titre des régimes d'assurance-maladie et d'assurance-vie offerts à ses membres par le Syndicat, à la condition que les sommes ainsi retenues soient fusionnées avec les cotisations et les frais d'adhésion du Syndicat pour que toutes ces sommes ne fassent qu'une seule déduction mensuelle.

6.05 Indemnisation en cas d'erreurs du Syndicat

Le Syndicat convient de tenir NAV CANADA indemne et de la mettre à couvert à l'égard de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

6.06 Révision des cotisations

Si une révision générale du montant des cotisations doit avoir lieu pendant la durée de la convention, le Syndicat consent à en avertir NAV CANADA par écrit au moins soixante (60) jours avant la date d'entrée en vigueur de cette révision.

6.07 **Interdiction**

Nulle autre association d'employés que le Syndicat n'est autorisée à faire déduire par NAV CANADA des cotisations syndicales et (ou) d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 7
AUTORISATION D'ABSENCE POUR FONCTIONS SYNDICALES

7.01 Dirigeants syndicaux élus

- (a) Moyennant un avis raisonnable écrit donné par l'employé indiquant qu'il a été élu à un poste à temps plein du Syndicat, NAV CANADA lui accordera un congé sans perte d'ancienneté pour la durée de son mandat.
- (b) Un employé auquel un congé a été accordé aux termes de la clause (a) ci-dessus continuera de recevoir son salaire normal et ses avantages habituels pendant la durée du congé accordé, sous réserve du fait que le Syndicat rembourse à NAV CANADA tous les coûts afférents.
- (c) La période de congé accordée 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.
- (d) L'employé auquel un congé a été accordé aux termes de la clause (a) ci-dessus verra ses crédits non utilisés de congé annuel et congé de remplacement gelés jusqu'à ce qu'il cesse d'occuper ce poste.
- (e) Lorsque l'employé cesse d'occuper un tel poste, il a le droit de retourner à son ancienne unité de travail à la même classe et au même niveau que ceux qu'il occupait avant son congé ou, du consentement mutuel des parties, à un poste de mêmes classe et niveau semblable à celui qu'il occupait avant son congé.

7.02 Présence aux activités du Syndicat

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés en une occasion donnée pour assister aux réunions du Syndicat et aux congrès du Syndicat. Les congés non payés accordés à cette fin devront être demandés par écrit à NAV CANADA aussitôt que possible avant la date du début du congé, mais normalement pas moins de quinze (15) jours civils à l'avance. L'approbation de telles demandes ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

7.03 Conseil canadien des relations industrielles

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accordera :

- (a) un congé payé à l'employé qui dépose une plainte pour son propre compte alléguant une violation d'une disposition de l'article 94 du *Code canadien du travail*;
- (b) un congé non payé à l'employé qui dépose une plainte pour son propre compte alléguant une violation de tout autre article que l'article 94 du *Code canadien du travail*; et

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

7.04 Demandes d'accréditation en vertu du Code canadien du travail

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

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

7.05 Audiences d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accordera un congé non payé à l'employé représentant le Syndicat devant un conseil d'arbitrage ou un bureau de conciliation.

7.06 Arbitrage

NAV CANADA accordera

- (a) un congé payé à l'employé qui a déposé un grief afin qu'il assiste à l'arbitrage, et
- (b) lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au représentant du Syndicat d'un employé qui est partie à l'arbitrage.

7.07 Témoins

- (a) L'employé de NAV CANADA qui est cité comme témoin devant un arbitre, un conseil d'arbitrage ou devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un des ses organismes constitutifs se verra accorder un congé payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.
- (b) Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accordera un congé non payé à l'employé appelé comme témoin par un employé ou le Syndicat.

7.08 Congé non payé pour s'occuper des affaires du Syndicat

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accordera un congé non payé aux dirigeants du Syndicat afin qu'ils s'occupent des affaires du Syndicat. Aux fins de la présente clause, les postes suivants, ou leur équivalent advenant un changement de titre, sont considérés comme des postes de dirigeant :

1. Le président
2. Le vice-président exécutif
3. Les vice-présidents régionaux
4. Les présidents de section

5. De temps à autre, sur confirmation écrite à NAV CANADA émanant d'un vice-président régional, du vice-président exécutif ou du président, un délégué syndical dûment nommé membre d'un comité syndical.

7.09 Invitation du gouvernement fédéral

Lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé, comprenant un temps de déplacement raisonnable, est accordé à deux (2) employés membres de l'Exécutif national du Syndicat, ou à leurs suppléants désignés, pour qu'ils participent à des réunions mixtes auxquelles ils sont officiellement invités par des organismes du gouvernement fédéral pour discuter de problèmes communs. Quand un employé assiste à l'une de ces réunions un jour qui est normalement un jour de repos pour lui, on lui accorde un congé compensatoire payé équivalant au temps nécessaire pour assister à cette réunion, temps de déplacement raisonnable compris. Ce congé, qui ne doit pas dépasser le nombre normal d'heures prévues à l'horaire journalier de l'employé, sera pris à un moment qui convient à la fois à ce dernier et à son surveillant. Si, à la fin de l'exercice financier, l'employé n'a pas pris tous les congés ainsi portés à son crédit, la partie restant à son crédit lui est payée au taux horaire normal alors applicable.

ARTICLE 8
CONSULTATIONS ENTRE
LE SYNDICAT ET LA DIRECTION

8.01 Consultation sur des sujets d'intérêt commun

NAV CANADA et le Syndicat reconnaissent que les consultations et les échanges de vues sur les sujets d'intérêt commun ne figurant pas dans la convention collective devraient promouvoir entre eux des relations constructives et harmonieuses.

8.02 Reconnaissance des comités du Syndicat

NAV CANADA reconnaîtra les comités ci-après établis par le Syndicat dans le but d'échanger des vues avec la direction :

- (a) le comité national du Syndicat;
- (b) par accord des parties et quand les circonstances le justifient, des comités du Syndicat au niveau de l'organe de contrôle local peuvent être établis à des fins de consultation avec la direction locale.

8.03 Limite de la compétence

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 d'une politique 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 leur autorité ou de leur compétence ni qu'aucun engagement pris ne peut être interprété comme remaniant ou modifiant les termes de la présente convention, ou s'y ajoutant.

8.04 Fréquence des réunions des comités

Les réunions avec le comité national du Syndicat auront 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.

8.05 Lieu des réunions

Toutes les réunions seront tenues dans les locaux de NAV CANADA, la date et la durée des réunions étant déterminées par consentement mutuel. Les parties doivent tenter de prévoir leurs réunions pendant les heures de travail des représentants siégeant aux comités. Si des réunions sont prévues pendant un jour de repos d'un employé devant y assister, celui-ci n'aura droit à aucune rémunération.

8.06 Aucune perte de rémunération pour les membres d'un comité du Syndicat

- (a) Les employés à plein temps qui sont membres des comités du Syndicat seront protégés contre toute perte de rémunération normale qu'ils pourraient subir du fait de leur participation aux réunions avec la direction; ils auront également droit à une période de temps d'une durée raisonnable pour se déplacer, si nécessaire.
- (b) Aux fins du paragraphe 8.06(a), le nombre d'employés à plein temps est limité à :
 - (i) 10 dans le cas du comité national du Syndicat;
 - (ii) 3 dans le cas des comités locaux du Syndicat.

8.07 Ordre du jour écrit

Les représentants désignés des comités du Syndicat et de la direction doivent se transmettre l'ordre du jour écrit d'une réunion aussitôt que possible avant la date de celle-ci; dans les circonstances normales, ce délai ne doit être en aucun cas inférieur à quinze (15) jours civils.

ARTICLE 9
UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

9.01 Assemblées du Syndicat

NAV CANADA peut autoriser le Syndicat à utiliser ses locaux en dehors des heures de travail des employés en vue de tenir des 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 gêner indûment les activités de NAV CANADA.

9.02 Tableaux d'affichage

NAV CANADA doit ménager suffisamment d'espace sur les tableaux d'affichage pour les avis officiels du Syndicat, à des endroits commodes choisis par NAV CANADA.

ARTICLE 10 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

10.01 Avis exigé

NAV CANADA doit prévenir le Syndicat, au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance, de tout changement technologique majeur qu'elle se propose d'apporter et qui entraînera une réduction des effectifs.

10.02 Changements technologiques

La société accepte que le Syndicat nomme des membres du Syndicat qui travaillent sur certains projets à titre de personnes-ressources du Syndicat et dont la tâche est de fournir des renseignements de manière confidentielle au Syndicat sur les progrès et les enjeux directement en lien avec les projets auxquels ils travaillent.

ARTICLE 11

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS

11.01 Définition de grief

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

11.02 Définition de jours

Les jours sont des jours civils, toutefois, lorsqu'une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié désigné à l'article 28, l'échéance est reportée au prochain jour ouvrable normal.

11.03 Divulgence de l'information

Afin de résoudre les différends rapidement et efficacement, les représentants de chaque partie devraient communiquer toute information pertinente concernant l'objet du grief.

11.04 Résolution des différends

Étape de la plainte

- (a) Avant de présenter un grief par l'intermédiaire de son représentant autorisé du Syndicat, l'employé doit rencontrer le représentant autorisé de la direction afin de discuter et de tenter de régler la plainte.
- (b) L'employé peut se faire accompagner d'un représentant autorisé du Syndicat pour cette rencontre.

Premier palier

- (a) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre mutuellement pour régler la question à l'étape de la plainte, le représentant autorisé du Syndicat, pour le compte du ou des employés visés, peut présenter un grief par écrit au représentant autorisé de la direction de l'employé.
- (b) Le grief écrit doit être présenté dans un délai de trente (30) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou la date à laquelle l'employé ou les employés auraient dû être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief. Le grief écrit doit prendre la forme approuvée par les parties.
- (c) Le représentant autorisé de NAV CANADA doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé du Syndicat et remettre une réponse écrite concernant le grief au représentant autorisé du Syndicat avec copie à l'employé

ou aux employés visés au plus tard quinze (15) jours suivant la réception du grief présenté au premier palier.

Deuxième palier

- (a) Si les parties ne parviennent pas à un règlement au premier palier, le représentant autorisé du Syndicat, pour le compte du ou des employés visés, peut dans un délai de dix (10) jours suivant la réception de la réponse rendue au premier palier ou l'expiration du délai de réponse du premier palier soumettre le grief par écrit au représentant autorisé de NAV CANADA.
- (b) Le représentant autorisé de NAV CANADA doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le représentant autorisé du Syndicat et remettre une réponse écrite concernant le grief au représentant autorisé du Syndicat avec copie à l'employé ou aux employés visés au plus tard trente (30) jours suivant la réception du grief présenté au deuxième palier.

11.05 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 du deuxième palier, en avisant par écrit le représentant autorisé de NAV CANADA ou le représentant autorisé du Syndicat de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage.

11.06 Procédure abrégée

Tout grief de principe, grief de la Compagnie ou grief de congédiement doit être présenté directement au deuxième palier dans un délai de vingt (20) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou la date à laquelle le Syndicat, NAV CANADA ou l'employé ou les employés auraient dû raisonnablement être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief.

11.07 Prolongation des délais

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

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

- (a) Le Syndicat reconnaît que chaque employé et représentant autorisé du Syndicat est embauché pour accomplir un travail pour NAV CANADA et qu'en conséquence un employé ou un représentant autorisé du Syndicat doit d'abord obtenir la permission du représentant autorisé de la direction avant de s'absenter durant les heures de travail pour discuter des plaintes et des griefs. Tout en reconnaissant que les exigences relatives à l'exploitation et à la sécurité ont préséance, une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

- (b) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, dans la zone d'affectation de l'employé et que la permission de s'absenter lui a été accordée, l'employé ne subira pas de perte de rémunération normale. Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, mais à l'extérieur de sa zone d'affectation, l'employé n'aura pas le droit d'être payé.
- (c) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail et que la permission de s'absenter a été accordée au représentant autorisé du Syndicat, celui-ci ne 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 les représentants autorisés du Syndicat n'auront pas le droit d'être payés lorsque les discussions ou les réunions portant sur des plaintes ou des griefs ont lieu en dehors de leurs heures normales de travail.

11.09 Noms des représentants autorisés

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

Procédure d'arbitrage

11.10 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*.

11.11 Coût de l'arbitrage

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

11.12 Liste des arbitres

Les parties conviendront d'une liste d'arbitres à qui des griefs peuvent être soumis. Cette liste pourra être modifiée du consentement mutuel des parties (voir l'appendice E). 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.

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

11.14 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.

11.15 Conseil d'arbitrage

Lorsque les parties conviennent d'avoir recours à un conseil d'arbitrage, la partie qui soumet le grief à l'arbitrage doit aussi fournir le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. Dans les dix (10) jours qui suivent, l'autre partie doit transmettre par poste recommandée le nom et l'adresse de son représentant au conseil d'arbitrage. Le président doit être choisi dans la liste d'arbitres figurant à l'appendice E.

11.16 Procédure d'arbitrage

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

11.17 Décision

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

- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de modifier toute pénalité imposée par NAV CANADA et de prendre à cet égard toute mesure juste et équitable compte tenu des circonstances.

11.18 **Arbitrabilité**

- (a) Il est entendu qu'aucune question ne peut être soumise à l'arbitrage, à moins d'avoir dûment suivi la procédure de règlement des griefs. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage aura la compétence de décider si un grief est arbitral.
- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut prolonger le délai pour accomplir toute étape dans le cadre de la procédure de règlement ou d'arbitrage des griefs, même après l'expiration du délai, s'il juge qu'il existe des motifs raisonnables justifiant une telle prolongation et qu'une telle prolongation ne portera pas indûment préjudice à l'autre partie.

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

L'audience de l'arbitrage doit être tenue dans la ville où le plaignant travaille et où s'est produite la situation à l'origine du grief à moins que les parties n'en conviennent autrement.

ARTICLE 12 DISCIPLINE

12.01 Sanctions disciplinaires correctives

En général, les sanctions disciplinaires visent à corriger un comportement et une conduite indésirables et, lorsqu'approprié, elles seront de nature progressive. Le processus menant à des sanctions disciplinaires, incluant l'imposition de telles sanctions doit être exécuté promptement.

12.02 Entrevue et représentation

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 d'entrevue précisée dans l'avis initial à l'employé. 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.

12.03 Avis de sanction disciplinaire

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

12.04 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 sera remise à l'employé et au représentant du Syndicat ou envoyée par poste recommandée à leur dernière adresse connue, dans les quarante-huit (48) heures suivant le dépôt à ce dossier.

12.05 Interdiction d'utiliser certains documents

NAV CANADA consent à ne présenter, à titre d'élément de preuve au cours d'une audition concernant une sanction disciplinaire, aucun document provenant du dossier de l'employé dont ce dernier n'avait pas connaissance au moment où il a été versé à son dossier ou peu après.

12.06 Mesure d'extinction

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 enregistrée pendant cette période. L'employé sera notifié verbalement de la destruction d'un tel avis.

12.07 **Conflit d'intérêts**

Il est convenu que lorsqu'il existe la possibilité d'un conflit d'intérêts, l'employé pourra demander à un représentant du Syndicat de rencontrer NAV CANADA afin de discuter du conflit d'intérêts possible avant que NAV CANADA rende une décision sur la question.

ARTICLE 13
CAUSE JUSTE

- 13.01 Aucun employé ne peut être l'objet de sanctions disciplinaires ou d'un renvoi sans cause juste. Toutefois, NAV CANADA peut, à sa discrétion, mettre fin à l'emploi d'un employé en probation pour des motifs autres que disciplinaires en tout temps pendant la période de probation. NAV CANADA doit exercer sa discrétion de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire.

ARTICLE 14
ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

- 14.01 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 religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état matrimonial, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de sa déficience, de son état de personne graciée, d'une condamnation pour laquelle une suspension du casier a été ordonnée ou de son appartenance à un syndicat.
- 14.02 Il sera statué sur un grief découlant de l'article 14.01 d'abord dans le cadre d'un mode substitutif de règlement des différends dont les parties auront convenu. Lorsque les parties se seront entendues sur les mécanismes substitutifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce processus. En outre, les employés ne peuvent se prévaloir d'autres voies de recours, à l'exception des procédures applicables prévues par la loi, tant que la procédure substitutive de règlement des différends n'est pas terminée. Cette procédure ne doit pas entraîner de retard déraisonnable.
- 14.03 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief fait l'objet d'une plainte.

ARTICLE 15

IRRÉGULARITÉS D'EXPLOITATION

15.01 Droits de représentation

Lors de toute enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif menée par NAV CANADA et concernant une irrégularité d'exploitation où les actes d'un contrôleur de la circulation aérienne peuvent avoir eu des rapports avec les événements ou les circonstances y conduisant, et lorsque le contrôleur 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 libre ne retardera pas l'enquête, la séance d'audition ou l'instruction de plus de quarante-huit (48) heures à compter de l'heure de rencontre précisée dans l'avis initial à l'employé. Les demandes visant à devancer la date de l'entrevue devront faire l'objet d'une entente mutuelle.

15.02 Circonstances entourant la procédure

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

15.03 Participation

Le contrôleur 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 NAV CANADA au cours de toute enquête, séance d'audition ou instruction par la Compagnie.

15.04 Notification d'achèvement

- (a) NAV CANADA doit notifier le contrôleur et, le cas échéant, son représentant de l'achèvement du rapport d'une procédure de la Compagnie se rapportant à la clause 15.01 de la présente convention. Cette notification doit être faite par écrit et doit stipuler que le contrôleur 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 contrôleur et, le cas échéant, son représentant pourront relire lesdits rapports et conclusions, sur demande écrite.

15.05 Rémunération et heures de travail

- (a) Un contrôleur cité comme témoin ou son représentant ne doit rien perdre de sa rémunération normale pendant qu'il témoigne à l'enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif concernant une irrégularité d'exploitation.

- (b) Un contrôleur cité comme témoin à l'enquête de NAV CANADA en dehors des heures de travail prévues à son horaire est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.
- (c) Un contrôleur principalement en cause dans 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.

15.06 **Information à diffusion restreinte**

NAV CANADA accepte de traiter les communications vidéo et sonores, en direct ou enregistrées, les imprimés et enregistrements informatiques des opérations de contrôle de la circulation aérienne, ainsi que les transcriptions d'enregistrements sonores comme de l'information à diffusion restreinte qui n'est pas normalement à la disposition du public à moins que cela ne soit exigé par la loi. Cependant, dans les cas où le conseiller juridique de NAV CANADA juge que la Compagnie ne risque pas d'être entraînée dans un quelconque litige civil, NAV CANADA peut, après consultation avec le Syndicat, autoriser les avocats à faire leur propre transcription sous surveillance.

15.07 **Participation à une enquête sur la sécurité de l'exploitation (ESE)**

Il est convenu qu'un contrôleur sera nommé membre de toute enquête de niveau 2 ou 3 sur la sécurité de l'exploitation de NAV CANADA à la suite d'une irrégularité d'exploitation.

15.08 **Examen des enregistrements et imprimés**

- (a) Un contrôleur tenu de se présenter à une enquête, à une audition ou à une instruction de NAV CANADA 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 de contrôle de la circulation aérienne, 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 NAV CANADA.
- (b) Dans la mesure du possible, NAV CANADA doit donner à un contrôleur 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 NAV CANADA.

15.09 **Utilisation de l'information enregistrée**

Les parties conviennent que les enregistrements vidéo et sonores et les imprimés ou enregistrements informatiques des opérations des services de la circulation aérienne et les transcriptions d'enregistrements sonores ont pour objet de fournir un relevé de ces communications à des fins de contrôle des opérations des services de la circulation aérienne 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) NAV CANADA peut utiliser de tels enregistrements, imprimés et transcriptions comme preuve devant des tierces parties dans les cas disciplinaires ou non disciplinaires au sujet de la compétence d'un contrôleur;
- (b) si NAV CANADA désire utiliser de tels enregistrements, imprimés et transcriptions devant une tierce partie en application 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 contrôleur, qu'il s'agisse ou non d'un cas disciplinaire.

15.10 Irrégularité d'exploitation

- (a) Lorsque se produit une irrégularité d'exploitation susceptible de faire l'objet d'une instruction, que les circonstances à l'origine de ladite irrégularité ne découlent pas d'une incurie volontaire ou d'une négligence flagrante de la part d'un contrôleur de la circulation aérienne et que, par suite de cette irrégularité, la licence de contrôle de la circulation aérienne de l'employé est suspendue par un organe de réglementation, à l'exclusion des cas de suspension du certificat médical, l'employé ne subira aucune perte de rémunération normale pendant que sa licence est ainsi suspendue, jusqu'à concurrence de 30 jours civils. Il est entendu que le contrôleur sera assigné à d'autres tâches connexes au cours d'une telle suspension.
- (b) Aucun rapport d'enquête sur la sécurité de l'exploitation (OSI) ni aucun renseignement recueilli dans le cadre d'une OSI ne sera utilisé à des fins disciplinaires.
- (c) Aucun rapport d'OSI ne peut être utilisé dans le cadre d'audiences au sujet des compétences.
- (d) Si une irrégularité a eu lieu, les gestionnaires doivent prendre immédiatement des mesures pour relever de ses fonctions de contrôle, tout contrôleur directement concerné et ce, jusqu'à ce qu'une enquête complète des circonstances ait été conduite.
- (e) Le contrôleur doit être obligatoirement suspendu de ses fonctions de contrôle, sauf s'il est immédiatement clair et évident, autant pour le contrôleur 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.

15.11 Interdiction d'utiliser certains documents

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

15.12 Représentation juridique

NAV CANADA fournira conseils et assistance judiciaires 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 contrôleur de la circulation aérienne.

- (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, NAV CANADA 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.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

16.01 Heures de travail

- (a) Une moyenne de trente-quatre (34) heures par semaine calculée sur une période de cinquante-six (56) jours constitue la semaine de travail.
- (b) Les heures mentionnées en (a) ci-dessus comprennent une période d'information obligatoire de quinze (15) minutes pendant laquelle l'employé se prépare à exercer ses fonctions avant le début de chaque quart.

Postes de contrôle

16.02 Cycles de quart

Les cycles de quarts des employés occupant des postes de contrôle sont les suivants :

- a) Les « cycles de quarts 17/11 » doivent se conformer à ce qui suit :
 - (i) Les cycles de quarts doivent comporter dix-sept (17) jours de travail et onze (11) jours de repos au cours d'une période de vingt-huit (28) jours.
 - (ii) Les cycles de quarts doivent se composer, entre autres, de toute combinaison et (ou) permutation de ce qui suit :
 1. six (6) jours de travail, quatre (4) jours de repos; six (6) jours de travail, quatre (4) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos;
 2. six (6) jours de travail, quatre (4) jours de repos; six (6) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, quatre (4) jours de repos;
 3. six (6) jours de travail, cinq (5) jours de repos; six (6) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos;
 4. six (6) jours de travail, trois (3) jours de repos; six (6) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, cinq (5) jours de repos.
 - (iii) Les jours de repos doivent être consécutifs et en aucun cas inférieurs à trois (3).
 - (iv) L'horaire régulier doit comprendre un minimum de treize (13) fins de semaine de congé prévues à l'horaire (samedi et dimanche accolés) par période de douze (12) mois.

- (b) Les « cycles de quarts 34/22 » doivent se conformer à ce qui suit :
- (i) doivent comprendre trente-quatre (34) jours de travail et vingt-deux (22) jours de repos au cours d'une période de cinquante-six (56) jours.
 - (ii) doivent comprendre cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, quatre (4) jours de repos.
- (c) Si une unité ou une sous-unité exige un effectif réduit la fin de semaine, l'employeur peut mettre certains cycles à l'horaire, comme suit :
- (i) Quatre (4) jours de travail à partir du lundi, suivis de trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, deux (2) jours de repos; ou
 - (ii) Quatre (4) jours de travail à partir du mardi, suivis de trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, deux (2) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos.

Les cycles de quarts décrits en (c) (i) ou (ii) peuvent être utilisés par l'employeur au besoin, mais ils ne doivent pas combler plus de 10 % des besoins de contrôle de l'unité/sous-unité.

- (d) Les cycles de quarts travaillés par les spécialistes de l'exploitation de l'unité seront déterminés par NAV CANADA comme suit :
- (i) quatre (4) jours de travail à partir du lundi, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, deux (2) jours de repos, ou
 - (ii) quatre (4) jours de travail à partir du mardi, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, deux (2) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos.
- (e) **Optimisation des cycles de quarts**
- De temps à autre, après avoir consulté la section locale, NAV CANADA peut optimiser les cycles de quarts d'une unité/sous-unité conformément à la procédure suivante :
- (i) Au plus tard 90 jours avant le changement entraîné par l'optimisation, chaque employé doit choisir entre le cycle 17/11 et le cycle 34/22 décrits en 16.02 (a) et (b).

- (ii) Les employés peuvent également manifester leur intérêt à l'égard des cycles de quarts décrits en 16.02(c) si l'optimisation entraîne la création de tels cycles.
 - (iii) Au plus tard 60 jours avant le changement, l'employeur publie un horaire des quarts d'après les choix exercés par les employés aux termes de l'alinéa (i) ci-dessus.
 - (iv) Les employés peuvent alors choisir entre les cycles de quarts disponibles, par ordre d'ancienneté, pourvu que ce second choix soit compatible avec le choix exercé en (i). Ces choix doivent être complétés au plus tard 30 jours avant le changement. Les employés qui ne feront pas de choix se verront assigner un cycle de quarts.
 - (v) Si l'horaire comprend des décrits en 16.02(c), ces cycles seront assignés par ordre d'ancienneté aux employés qui auront manifesté leur intérêt. S'il n'y a pas suffisamment d'employés intéressés, les cycles restants de cette nature seront assignés aux employés de l'unité/sous-unité par ordre inverse d'ancienneté.
 - (vi) NAV CANADA ne modifiera pas les cycles de quarts optimisés susmentionnés pendant une période d'au moins douze (12) mois suivant chaque modification de ce type, sauf en ce qui a trait aux cycles modifiés conformément à l'article 16.03.
 - (vii) L'intervalle minimum entre les optimisations est de douze (12) mois à moins que les parties n'en conviennent autrement.
- (f) La disponibilité des contrôleurs aux fins des heures supplémentaires sera la même pour les employés qui adoptent le « cycle de quarts 34/22 » que pour les employés qui utilisent le « cycle de quarts 17/11 » (soixante-cinq (65) jours par année), même si cela implique que des employés du premier groupe ne pourront pas toujours bénéficier de deux jours de repos consécutifs.
- g) Le processus de transition d'un cycle de quarts à l'autre n'entraîne ni gain ni perte de salaire ou d'heures.
- h) Lorsqu'un employé est pleinement qualifié dans une unité ou sous-unité pour se voir assigner un nouveau cycle de quarts, cette assignation s'effectue comme suit :
- (i) le nouveau cycle de quarts est offert aux employés de l'unité ou de la sous-unité (incluant les employés nouvellement qualifiés) qui pourront faire un choix volontaire sur la base de l'ancienneté;
 - (ii) si le nouveau cycle de quarts est choisi par un employé, le cycle libéré par cet employé doit être offert aux employés restants sur la base de l'ancienneté (NOTE : Ce même processus peut être répété si les parties en conviennent et selon l'entente convenue entre elles);

- (iii) malgré son ancienneté, l'employé qui choisit un cycle de quarts conformément à (i) ou (ii) n'est plus admissible à d'autres choix en vertu de la présente clause pendant une période de douze (12) mois à compter de la date où il a exercé son choix;
- (iv) le dernier cycle libéré doit être attribué à l'employé nouvellement qualifié, sauf s'il n'a pas choisi le même type de cycle (17/11 ou 34/22). Dans ce dernier cas, un cycle conforme à celui qu'a choisi l'employé nouvellement qualifié est créé et assigné à l'employé nouvellement qualifié;
- (v) Si aucun des employés en place ne manifeste son intérêt, le cycle de quarts est assigné à l'employé nouvellement qualifié.

Le choix d'un cycle de quarts effectué volontairement en vertu de la présente procédure n'ouvre droit à aucune rémunération supplémentaire (incluant les congés, heures supplémentaires, etc.) résultant directement du changement et qui n'aurait pas existé si l'employé avait conservé son cycle précédent.

- i) Si un nouveau contrôleur se voit assigner un cycle de quarts conformément à l'alinéa (h) ci-dessus alors qu'un contrôleur plus ancien s'est vu assigner contre son gré un cycle de quarts décrit en 16.02(c) et souhaite être relevé de ce cycle, le contrôleur moins ancien se voit assigner le cycle de quarts décrit en 16.02(c) et le contrôleur plus ancien obtient le nouveau cycle ainsi créé, sous réserve de l'alinéa (h).
- j) Lorsque l'employeur établit qu'un cycle de quarts vacant doit être doté, l'employeur doit alors entreprendre le processus décrit en (h)(i)(ii) et (iii). En d'autres mots, un employé qui choisit son cycle aux termes de l'alinéa (h) ou (j) ne pourra faire de choix en vertu de l'un ou l'autre de ces sous-alinéas pendant une période de douze (12) mois, à partir de la date où il a fait son choix.

16.03 Modification du cycle de quarts d'un employé

- (a) Si un employé est tenu de suivre un cours de formation à l'intérieur de sa zone d'affectation, NAV CANADA peut modifier son cycle de quarts afin de lui fournir une formation, à condition
 - (i) que ces modifications ne soient pas faites sans donner un préavis d'au moins quinze (15) jours civils à l'employé concerné, et
 - (ii) qu'au cours de toute année de référence pour congé annuel telle que défini en 27.06(a), pas plus de cinq (5) jours de repos de l'employé soient convertis en jours de travail, et
 - (iii) que chaque jour de repos converti en jour de travail en vertu du sous-alinéa (ii) ci-dessus soit rétabli comme jour de repos accolé à une période de jours de repos. Ce rétablissement doit être effectué dans les soixante (60) jours qui suivent la date à laquelle le jour de repos converti aurait été pris si le cycle de quarts n'avait pas été modifié, et

- (iv) que l'employé soit rémunéré, pour les jours de repos convertis qui n'auront pas été fixés conformément au présent article ou rétablis conformément au sous-alinéa (iii), au taux des heures supplémentaires.
- (b) Lorsque l'employé est tenu d'assister à un programme de formation à l'extérieur de sa zone d'affectation pour une période de moins de trente (30) jours civils consécutifs, NAV CANADA peut modifier le cycle de quarts applicable à l'employé pour la durée de la période de formation. Aucune heure supplémentaire ne sera payée pour cette modification du cycle; cependant, la rémunération des heures supplémentaires sera payée pour toutes les heures effectuées en sus de celles stipulées à la clause 16.01 en raison de la modification. Les jours de repos convertis en jours de travail en vertu de la présente clause viendront s'ajouter aux cinq (5) jours stipulés à la clause 16.03(a)(ii). Aux fins de la présente clause, les pauses repas et de détente ne sont pas comprises dans les heures fixées à la clause 16.01.
- (c) Afin d'équilibrer l'horaire, NAV CANADA peut modifier le cycle de quarts d'un employé lorsque cette modification est nécessaire pour au moins trente (30) jours civils consécutifs et si elle donne à l'employé un avis de modification d'au moins quinze (15) jours civils avant la modification. Aucune rémunération pour heures supplémentaires ne sera versée pour cette modification du cycle; cependant, la rémunération des heures supplémentaires sera versée pour toutes les heures effectuées en sus de celles stipulées à la clause 16.01 en raison de la modification.

Avant de modifier le cycle de quarts d'un employé, NAV CANADA tentera de combler ses besoins en ayant recours à des volontaires. S'il n'y a pas de volontaire, le cycle de l'employé ayant le moins d'ancienneté pourra être modifié.

- (d) Lorsque l'employé est tenu de suivre une formation corrective expressément recommandée à la suite d'une enquête sur la sécurité de l'exploitation ou une enquête administrative, NAV CANADA peut modifier le cycle de quarts de l'employé pour la durée de cette formation. Aucune rémunération pour heures supplémentaires ne sera versée pour cette modification du cycle; cependant, la rémunération des heures supplémentaires sera versée pour toutes les heures effectuées en sus de celles stipulées à la clause 16.01 en raison de la modification.
- (e) Il est entendu que certains employés pourront devoir changer de cycle de quarts pour des périodes variables afin d'exercer des fonctions non reliées au contrôle de la circulation aérienne. Lorsqu'une telle modification est nécessaire, le cycle sera établi par NAV CANADA et sera soit :
 - (i) quatre (4) jours de travail à partir du lundi, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; cinq (5) jours de travail, deux (2) jours de repos, soit
 - (ii) quatre (4) jours de travail à partir du mardi, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, trois (3) jours de repos; quatre (4) jours de travail, deux (2) jours de repos; cinq (5) jours de travail, trois (3) jours de repos.

Dans un cas comme dans l'autre ((i) ou (ii)) :

1. Aucune modification du cycle d'un employé ne sera apportée à moins qu'elle ne soit nécessaire pour au moins trente (30) jours civils consécutifs.
2. Le préavis d'une telle nécessité qui entraîne une modification du cycle d'un employé doit être donné au moins quinze (15) jours civils avant la date la plus rapprochée de celle où le changement peut entrer en vigueur. Si la période d'avis de changement donnée est de moins de quinze (15) jours civils, l'employé touche une prime égale à quatre (4) heures de rémunération au taux horaire normal pour chaque quart ou jour de travail effectué pendant la période de changement pour laquelle il n'a pas reçu de préavis de quinze (15) jours civils.
3. Les employés doivent recevoir un préavis de quinze (15) jours civils lorsqu'ils doivent retourner à leur cycle de quarts original. L'employé peut être renvoyé à des fonctions de contrôleur avant l'expiration du préavis. D'un commun accord entre l'employé et le gestionnaire, il est possible de renoncer au préavis de quinze (15) jours ou d'en réduire la durée.
4. Les dispositions de la présente clause ne doivent pas s'appliquer à un employé pour une ou des périodes excédant dans l'ensemble huit (8) mois par période de douze (12) mois.
5. Si des changements d'horaire sont nécessaires afin de donner un cours dans un Centre de formation régional (RTUCFR), le changement d'horaire doit être autorisé pour la durée du cours.

16.04 Horaire des quarts

- (a) L'horaire des quarts doit être affiché au moins trente (30) jours civils à l'avance afin de donner à l'employé un préavis raisonnable des quarts qu'il doit effectuer. Les quarts indiqués à cet horaire constituent les heures de travail normales de l'employé.
- (b) S'il est nécessaire de modifier l'horaire affiché, NAV CANADA fera tous les efforts raisonnables pour en informer l'employé concerné le plus tôt possible. Si l'employé oppose des objections sérieuses au changement, NAV CANADA fera tous les efforts raisonnables pour lui donner satisfaction pourvu qu'il n'en résulte aucun paiement additionnel d'heures supplémentaires par rapport à ce qui serait survenu si NAV CANADA n'avait pas accédé à la demande de l'employé.
- (c) Lorsqu'un quart prévu à l'horaire d'un employé est modifié sans en avoir été avisé au moins sept (7) jours à l'avance, il doit être rémunéré à taux et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées pendant le premier quart de l'horaire modifié qui ne correspondent pas aux heures de travail normales initiales. Les quarts suivants effectués selon l'horaire modifié sont rémunérés au taux horaire normal.

En plus de ce qui est stipulé ci-dessus au sujet de la modification d'un quart prévu à l'horaire d'un employé moins de sept (7) jours à l'avance, et si cette modification

est causée par des circonstances sous lesquelles la Société a le contrôle, la rémunération à taux et demi (1 ½) sera versée pour toutes les heures effectuées pendant l'horaire modifié qui ne correspondent pas aux heures de travail normales initiales.

- (d) Une fois l'horaire courant affiché, l'employeur ne modifiera pas unilatéralement l'horaire de l'employé afin d'accorder une demande ultérieure de congé annuel ou de congé de remplacement à un autre employé.
- (e) Un changement court se produit lorsque la période entre la fin d'un quart de travail et le début du quart de travail suivant est de moins de dix (10) heures.

NAV CANADA :

ne mettra pas un changement court à l'horaire, sous réserve de ce qui suit :

À la suite d'un préavis d'au moins cinquante-six (56) jours avant l'affichage du nouvel horaire, les représentants du syndicat local de l'unité (dans les tours) ou de la sous-unité (dans les ACC) peuvent choisir un changement court, conformément à l'une ou l'autre des options décrites en (1) ou en (2), ou peuvent choisir ni l'une ni l'autre option. Tous les employés préposés à l'exploitation de l'unité/sous-unité sont soumis à la même option.

1. l'employeur peut mettre un changement court à l'horaire lorsque le temps minimum de repos entre les quarts ne dure pas moins de huit (8) heures, et ce, au plus à une occasion durant la « semaine de travail » de l'employé (voir définition);
 2. l'employeur peut mettre un changement court à l'horaire lorsque le temps minimum de repos entre les quarts ne dure pas moins de neuf (9) heures, et ce, au plus à deux occasions durant la « semaine de travail » de l'employé. De telles réductions ne doivent pas être consécutives.
 3. Les employés, s'ils le souhaitent, peuvent opter pour des changements courts pourvu qu'il y ait au moins soixante-douze (72) heures entre le début d'un quart changé court et le début du prochain changement court. En aucun temps un changement court ne sera moins de huit (8) heures.
- (fi) ne mettra pas à l'horaire des quarts réguliers autres que d'une durée de huit (8) heures;
 - (g) fera en sorte que le premier quart de travail de la « semaine de travail » de l'employé débute après 5 h 29 de la journée civile à laquelle la « semaine de travail » commence. En d'autres mots, le « premier quart de travail prévu » correspond à la journée où l'employé doit se présenter au travail, selon l'horaire au moment de sa parution. Cette restriction peut être modifiée sur entente mutuelle entre le Syndicat et le gestionnaire au niveau local de l'unité.

(h) NAV CANADA ne mettra pas de quarts fractionnés à l'horaire.

16.05 Échange de quarts

- (1) Les employés de qualification semblable peuvent échanger leurs quarts à condition que :
 - (a) les dispositions de la clause 16.04(e)(i) ou de la clause 20.04 sont respectées,
 - (b) les employés déploient des efforts raisonnables pour donner un préavis minimal de vingt-quatre (24) heures du changement,
 - (c) l'échange de quarts soit approuvé par NAV CANADA, qui ne doit pas s'y opposer sans motif raisonnable,
 - (d) l'échange de quarts ne nécessite pas le paiement d'heures supplémentaires,
 - (e) une fois l'échange de quarts approuvé, les employés concernés se présentent au travail conformément au changement approuvé,
 - (f) si la durée des quarts échangés n'est pas la même, NAV CANADA ne tient compte que de la durée initiale prévue des quarts dans le calcul des heures travaillées,
 - (g) le calcul des heures travaillées découlant de l'échange de quarts soit une question privée relevant des personnes concernées.
- (2) Un employé peut échanger un quart de travail prévu à son horaire contre un quart vacant à l'horaire, à condition que :
 - (a) les dispositions de la clause 16.04(e)(i) ou de la clause 20.04 soient respectées;
 - (b) l'employé fasse tous les efforts raisonnables pour donner un préavis d'au moins de vingt-quatre (24) heures du changement;
 - (c) l'échange soit approuvé par NAV CANADA, qui ne doit pas s'y opposer sans raison valable;
 - (d) l'échange ne nécessite pas le paiement additionnel d'heures supplémentaires ou de temps libre compensatoire;
 - (e) l'échange n'ait pas de répercussions négatives sur les opérations;
 - (f) l'employé demandant l'échange de quart prenne des dispositions en vue du remplacement du quart vacant si la direction l'estime nécessaire;
 - (g) l'échange soit complété à l'intérieur de(s) horaire(s) publié(s) courant(s).

NOTE : L'échange défini ci-dessus, à l'article 16.05(2), peut également être approuvé dans les cas où le quart à l'horaire n'est pas un quart vacant, à la seule discrétion de NAV CANADA.

16.06 **Pauses repas et pauses détente**

Lorsque les nécessités du service le permettent, NAV CANADA accorde aux employés préposés à l'exploitation des pauses repas et des pauses détente.

16.07 **Employés n'occupant pas des postes de contrôle**

- a) Les cycles de quarts des employés n'occupant pas des postes de contrôle sont les suivants :
 - (i) Quatre jours de travail à compter du lundi, suivi de trois jours de repos; quatre jours de travail, trois jours de repos; quatre jours de travail, trois jours de repos; cinq jours de travail, deux jours de repos; ou
 - (ii) Quatre jours de travail à compter du mardi, suivi de trois jours de repos; quatre jours de travail, trois jours de repos; quatre jours de travail, deux jours de repos; cinq jours de travail, trois jours de repos.
- b) **La moyenne des heures de travail normales et des heures de travail supplémentaires pour les employés n'occupant pas des postes de contrôle sera établie sur une période de 365 jours se terminant le 31 décembre.**
- c) Les heures de travail pour les stagiaires débutants avant le début de leur formation opérationnelle (formation en milieu de travail ou consolidation des compétences en milieu de travail) sera de 37,5 heures par semaine, cinq jours de travail et deux jours de repos à compter du lundi.
- d) Les heures de travail pour les employés de NAV CANADA membres d'autres unités de négociation et suivant une formation ATC seront les mêmes que celles des stagiaires débutants ci-dessus.

16.08 **Heures d'enseignement des instructeurs**

Pendant la durée d'un cours, la Compagnie peut demander aux instructeurs VFR et IFR travaillant à temps plein de faire des heures supplémentaires l'un ou l'autre de leurs vendredis de repos ou tous leurs vendredis de repos (ou les lundis, si des cycles 4/3-4/3-4/2-5/3 sont utilisés).

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'une période de douze (12) mois. Ces heures font partie des heures de travail fixées aux clauses 16.01 et 16.07.

ARTICLE 17 RÉMUNÉRATION

- 17.01 Sauf les exceptions prévues par le présent article et les lettres d'entente pertinentes, les conditions régissant la rémunération des employés ne sont pas touchées par la présente convention.
- 17.02 Tout employé a droit, pour les services qu'il rend, à la rémunération indiquée à l'appendice A qui s'applique à la classification de son poste d'attache.
- 17.03 (a) Lorsque l'employé est tenu par NAV CANADA d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieur, il est rémunéré au taux du niveau plus élevé.
- (b) L'employé tenu par NAV CANADA d'exercer des fonctions de contrôle de la circulation aérienne qui exigent la possession d'une licence valide de contrôleur de la circulation aérienne ou d'une lettre d'autorisation et qui relèvent d'un poste d'un niveau de classification supérieur est rémunéré selon l'alinéa (a) ci-dessus.
- 17.04 La rémunération supplémentaire de l'employé tenu d'exercer les fonctions ou d'assumer les responsabilités prévues à la clause 17.03 doit être calculée comme suit :
- a) Déterminer la différence entre les taux de rémunération horaire du poste d'attache et du poste de niveau plus élevé.
- b) Multiplier le résultat par le nombre d'heures, par mois civil, pendant lesquelles l'employé a rempli les fonctions du poste de niveau plus élevé. NAV CANADA s'efforcera de verser la somme payable en rémunération des fonctions de niveau plus élevé dans le mois suivant celui où l'employé a rempli ces fonctions de niveau plus élevé.
- c) Si le salaire de l'employé est protégé, sa rémunération supplémentaire en vertu de la présente s'établit à 6,6 % de son salaire protégé régulier.
- 17.05 Lorsque l'employé, sans faute de sa part, a été payé en trop, NAV CANADA doit, avant de prendre toute mesure de recouvrement, avertir l'employé de son intention de recouvrer le trop-payé. Lorsque cette somme dépasse cinquante dollars (50,00 \$), et que l'employé informe la direction locale que le recouvrement indiqué lui créera des ennuis financiers, NAV CANADA prendra des dispositions pour limiter le recouvrement à un plafond de dix pour cent (10 %) du traitement de l'employé pour chaque période de paye jusqu'à ce que toute la somme soit recouvrée.
- 17.06 NAV CANADA doit aviser le Syndicat par écrit, trente (30) jours à l'avance, de la création de nouveaux emplois au sein de l'unité de négociation.
- 17.07 La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé qui, à l'occasion d'une promotion, d'une rétrogradation ou de son entrée à NAV CANADA, a été assigné à un poste de l'unité de négociation est le jour qui suit la fin de la période d'augmentation d'échelon de rémunération. La durée de la période, calculée à partir de l'événement en question, est indiquée ci-dessous.

PÉRIODES D'AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

<u>Niveau</u>	<u>Employés à temps plein</u>
ATC 00	Pas d'augmentation d'échelon
ATC 1 à 7(inclusivement)	52 semaines
AI-1 à 7 (inclusivement)	52 semaines

À compter du 19 mai 2017, un employé affecté à un niveau de classification plus élevé conservera son niveau d'augmentation et sa date d'augmentation d'échelon de rémunération. Cela comprend la rémunération d'intérim, les affectations temporaires, la postulation par ancienneté et les promotions par voie de concours. Seuls les employés de l'ACCTA qui sont transférés dans une autre unité, ou qui ont obtenu une promotion, peuvent conserver leur niveau d'augmentation. Ceci ne s'applique pas aux nouveaux employés ni aux membres d'autres unités de négociation intégrant l'ACCTA. Les employés ne peuvent conserver leur niveau d'augmentation que lorsqu'ils sont pleinement qualifiés et qu'ils sont à un niveau d'augmentation établi selon les règles de promotion de rémunération normales.

17.08 **Prime de formation en milieu de travail**

Un contrôleur dans une tour de contrôle ou un centre de contrôle régional à qui est confiée la formation d'un autre contrôleur ou d'un élève-contrôleur débutant activement engagé dans les opérations de contrôle, le stagiaire exerçant ses fonctions en vertu de la licence de contrôle de la circulation aérienne de l'instructeur, a droit à la rémunération horaire indiquée ci-dessous pour chaque heure qu'il consacre à cette formation. Les fractions d'heures sont rémunérées en proportion. La durée d'une telle formation sera conforme aux normes de l'unité à cet égard.

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019 : 12,36 \$ de l'heure
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020 : 12,74 \$ de l'heure
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021 : 13,13 \$ de l'heure
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022 : 13,53 \$ de l'heure

Les coordonnateurs des systèmes de données qui assurent une formation en milieu de travail à des contrôleurs appelés à devenir coordonnateurs des systèmes de données conformément aux normes de l'unité à l'égard d'une telle formation ont droit à la rémunération indiquée ci-dessus pour chaque heure consacrée à cette formation. Les fractions d'heures sont rémunérées en proportion.

17.09 **Prime de reconnaissance linguistique à l'exploitation**

Les contrôleurs qui sont appelés à offrir des services de contrôle dans les deux langues officielles auront droit à une prime annuelle qui sera versée en mensualités pour chaque mois où ils toucheront dix (10) jours de rémunération. Le montant de la prime s'établit comme suit :

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019 : 1 030 \$ par année
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020 : 1 061 \$ par année
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021 : 1 093 \$ par année
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022 : 1 126 \$ par année

ARTICLE 18
PRIME DE SURVEILLANCE

18.01 Une prime de surveillance, établie dans l'appendice D, est versée aux employés de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

À compter du 31 mars 2006, cette prime de surveillance sera maintenue uniquement pour les employés qui la reçoivent déjà à cette date et dont le salaire est protégé. Lorsqu'ils passeront au nouveau système de classification, leur droit à la prime de surveillance cessera.

ARTICLE 19
PRIME ATC / PRIME D'INSTALLATION D'EXPLOITATION

19.01 En sus de toute autre forme de rémunération à laquelle il peut être admissible, l'employé reçoit une prime pour chaque mois civil pendant lequel il a touché au moins dix (10) jours de rémunération, selon la formule suivante :

Prime ATC annuelle selon le barème donné à l'appendice B de la présente convention à l'égard de l'installation où l'employé travaille, divisée par douze (12).

NOTE : L'employé en formation (débutant) n'aura droit à la prime ATC que lorsqu'il se sera qualifié (qualification initiale) à son premier lieu de travail. À compter de sa qualification à ce lieu de travail, l'employé aura droit à la prime ATC applicable.

Tout autre employé qui a droit à une prime ATC à son lieu de travail et qui passe à un autre lieu de travail à des fins de formation à l'exploitation conservera la prime ATC applicable au premier lieu de travail jusqu'à ce qu'il obtienne sa qualification au second, où il aura alors droit à la prime ATC applicable.

L'employé qui accepte un poste non lié au contrôle, lié à l'unité de gestion de la circulation ou de coordonnateur des systèmes de données (DSC) passe à la prime ATC correspondant à ce nouveau poste lorsqu'il se rapporte à son nouveau poste.

Cette prime ne fait pas partie des taux de rémunération aux fins de la présente convention.

19.02 L'employé d'une installation mise en exploitation pendant la durée de la présente convention reçoit une prime annuelle d'un montant déterminé d'un commun accord par les parties.

Cette prime est versée à titre provisoire en attendant que l'installation en question soit portée sur la liste donnée à l'appendice B.

La Prime d'installation d'exploitation (PIE) ne sera maintenue que pour les employés dont le salaire est protégé au 31 mars 2006, sous réserve des dispositions des articles 19.01 et 19.02. Lorsqu'ils passeront au nouveau système de classification, leur droit à la PIE cessera et ils recevront la prime ATC appropriée.

ARTICLE 20 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

20.01 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées par l'employé en sus ou en dehors de son horaire normal de travail.

20.02 (a) Tous les employés qui effectuent des heures supplémentaires sont rémunérés à raison de deux (2) fois leur taux horaire normal, sauf dans les cas prévus par la lettre d'entente 2019-01.

Les employés ont droit à une rémunération d'heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire.

À la demande des employés, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées sous forme d'heures de congé compensatoires au taux des heures supplémentaires qui s'applique. L'employé et son superviseur doivent s'entendre sur la date et l'heure des heures de congé compensatoires; faute d'entente, cependant, le temps libre s'accumule.

Quand l'employé demande que ses heures supplémentaires soient rémunérées en heures compensatoires, il doit l'indiquer avant la fin du mois où il a effectué les heures supplémentaires.

Les employés qui ont accumulé des heures compensatoires au taux des heures supplémentaires peuvent, sur demande, être payés pour toute partie de ces heures accumulées sous forme de temps libre. Si, à la fin de l'année de référence pour congé annuel, l'employé n'a pas utilisé les heures compensatoires accumulées en rémunération d'heures supplémentaires, la partie inutilisée lui est payée au taux des heures supplémentaires qui s'applique.

Les heures de congé compensatoires en remplacement des heures supplémentaires qui ne sont pas planifiées à l'horaire avant le 31 mars de chaque année peuvent être demandées ultérieurement par l'employé jusqu'au 15 juin de l'année de congé annuel suivante. Tout solde restant au 15 juin sera versé au taux de rémunération en vigueur le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

(b) Sous réserve des dispositions de la clause 20.02(a), NAV CANADA doit s'efforcer de payer en espèces les heures supplémentaires au cours du mois qui suit le mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été effectuées.

(c) Lorsqu'un employé travaille des heures en excédent des heures normalement prévues à l'horaire un jour férié, il est rémunéré à raison de deux (2) fois son taux horaire normal (sauf dans les cas prévus par la lettre d'entente 2019-01) pour toutes les heures travaillées en excédent de ses heures normalement prévues à l'horaire.

- 20.03 NAV CANADA s'efforce de réduire les heures supplémentaires au minimum et d'attribuer ces heures équitablement parmi les employés qui sont qualifiés pour exécuter le travail à l'endroit en question.
- 20.04 Sauf dans une situation d'urgence, aucun employé occupant une poste de contrôle ne doit travailler plus de douze (12) heures consécutives ou plus de neuf (9) jours consécutifs.

ARTICLE 21
RAPPEL AU TRAVAIL

21.01 Droit

Lorsqu'un employé est rappelé pour faire des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à son quart prévu à l'horaire, il a droit au plus élevé des deux montants suivants:

(a) rémunération au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

(b) rémunération équivalente à quatre (4) heures de rémunération au taux horaire normal.

ARTICLE 22
PRIMES DE QUART DE TRAVAIL ET DE FIN DE SEMAINE

22.01 (a) Les employés reçoivent une prime de quart, au montant indiqué ci-dessous, pour chaque quart effectué entre 16 h et 23 h.

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019 : 12,36 \$ par quart de travail
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020 : 12,74 \$ par quart de travail
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021 : 13,13 \$ par quart de travail
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022 : 13,53 \$ par quart de travail

(b) Les employés reçoivent une prime de quart, au montant indiqué ci-dessous, pour chaque quart effectué entre 23 h et 8 h. Les quarts travaillés entre 23 h et 8 h au-delà du 45^e sur une période de 12 mois entre le 1^{er} avril et le 31 mars seront payés 1,25 fois le taux régulier.

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019 : 30,90 \$ par quart de travail
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020 : 31,83 \$ par quart de travail
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021 : 32,79 \$ par quart de travail
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022 : 33,78 \$ par quart de travail

22.02 L'employé qui travaille au moins quatre (4) heures pendant la période susmentionnée a droit à cette prime. Lorsque l'employé effectue un quart qui peut ouvrir droit aux deux primes, seule la prime la plus élevée s'applique.

22.03 Les employés recevront une prime horaire supplémentaire, au montant indiqué ci-dessous, (calculée au prorata pour les heures partielles) pour chaque heure régulière de travail effectuée (incluant le temps de déplacement requis par l'employeur) entre 22 h le vendredi et 6 h le lundi.

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019 : 2,58 \$ de l'heure
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020 : 2,66 \$ de l'heure
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021 : 2,74 \$ de l'heure
En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022 : 2,83 \$ de l'heure

ARTICLE 23 DÉPLACEMENTS

23.01 Moyen de transport

Lorsque l'employé est tenu par NAV CANADA de se rendre dans sa zone d'affectation ou d'en revenir au sens que donne normalement NAV CANADA à cette expression, son moyen de transport est déterminé par NAV CANADA. Cependant, si l'employé désire utiliser un autre moyen de transport, on ne lui opposera pas arbitrairement un refus, pourvu que le moyen qu'il a choisi soit conforme à l'objet du déplacement et n'entraîne pas des frais supplémentaires.

23.02 Rémunération

Lorsqu'il est tenu de se déplacer, il sera rémunéré de la façon suivante :

- (a) S'il travaille et (ou) voyage durant un jour de travail normal, l'employé reçoit :
 - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de travail et de déplacement,
 - et
 - (ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque heure de déplacement, jusqu'à concurrence de huit (8) heures en une même journée, en sus de ses heures régulières de travail.
- (b) S'il voyage un jour de repos ou un jour férié, l'employé sera payé au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de déplacement, jusqu'à un maximum correspondant à seize (16) heures de paye au taux des heures supplémentaires applicable.
- (c) Les employés qui voyagent un jour férié censé être travaillé sont rémunérés à leur taux de salaire régulier majoré de moitié pour la première tranche de huit (8) heures conformément à ce qui est prévu en 28.02. Les heures de déplacement en surplus sont rémunérées conformément à ce qui est prévu en 23.02(a)(ii).

23.03 Conditions

Lorsque l'employé est tenu par NAV CANADA de se rendre dans sa zone d'affectation ou d'en revenir au sens que donne normalement NAV CANADA à cette expression, il peut, conformément à la clause 23.01 ci-dessus :

- (a) choisir de voyager à bord de vols réguliers au tarif aérien le plus économique ou son équivalent; ou

- (b) choisir d'utiliser ou utiliser, à la demande de NAV CANADA, un mode de transport privé et se faire rembourser au taux indiqué dans la Directive de NAV CANADA sur les voyages d'affaires.
- (c) Lorsque l'employé choisit, en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus, d'utiliser un mode de transport privé, il sera remboursé au taux applicable pour le temps normalement nécessaire pour se déplacer, par voie aérienne, de son lieu de départ à son lieu d'arrivée.
- (d) L'employé qui se rend à Ottawa ou au CENTRE NAV, ou qui en revient, pour une affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, et dont la zone d'affectation est située à Terre-Neuve ou dans la région du Pacifique ou de l'Ouest, et qui choisit d'utiliser un mode de transport privé, en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus, bénéficiera d'une journée supplémentaire pour voyager et recevra son salaire normal pour cette journée. L'employé qui se rend à Ottawa ou au CENTRE NAV, ou qui en revient, pour une affectation temporaire de plus de cinq (5) jours, et dont la zone d'affectation est située dans la région du Pacifique, bénéficiera d'une journée payée en plus de celle qui est mentionnée ci-dessus.
- (e) L'employé qui choisit d'utiliser un mode de transport privé en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus sera remboursé au taux indiqué dans la Directive de NAV CANADA sur les voyages d'affaires, ou recevra un montant égal au tarif aérien le plus économique y compris le tarif normal de la navette de l'aéroport, le montant le moins élevé étant retenu, en remplacement des frais de déplacement. Aux fins des déplacements à destination du CENTRE NAV, la valeur équivalant au tarif limousine à partir des aéroports d'Ottawa ou de Montréal est établie à cinquante dollars (50 \$) à l'aller ou au retour.

23.04 Répertoire des hôtels

Lorsque l'employé doit se loger dans un hôtel, il doit choisir un hôtel approuvé et figurant dans le Répertoire des hôtels de NAV CANADA. Il choisira un logement que son surveillant juge commode aux fins du voyage et qui n'entraîne pas des frais de transport inutiles. Lorsque le lieu de travail est un aéroport, les frais de transport entre celui-ci et l'hôtel ne seront pas jugés inutiles s'ils ne dépassent pas le tarif officiel de la navette de l'aéroport.

23.05 Application du Programme de voyages d'affaires

Sauf modification de la présente convention, les employés seront remboursés de tous les frais de voyage conformément au Programme de voyages d'affaires de NAV CANADA en vigueur.

ARTICLE 24 CONGÉ DE MALADIE

- 24.01 L'employé acquerra des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil au cours duquel il reçoit au moins dix (10) jours de rémunération.
- 24.02 L'employé est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessures, pourvu
- (a) qu'il dispose des crédits de congés de maladie nécessaires,
- et
- (b) qu'il prouve son état à NAV CANADA de la manière et au moment fixés par celle-ci.
- 24.03 À moins que NAV CANADA n'ait informé l'employé avant ou pendant la période où il est malade ou blessé qu'il doit fournir un certificat d'un médecin qualifié, d'une sage-femme membre d'un ordre professionnel, d'un chiropraticien licencié, d'un dentiste, d'un chirurgien-dentiste, d'un orthodontiste ou d'un optométriste, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il était incapable d'exécuter ses fonctions en raison de cette maladie ou blessure est considérée, lorsqu'elle est remise à NAV CANADA, comme satisfaisant aux exigences de la clause 24.02(b) :
- (a) si la période de congé demandée ne dépasse pas cinq (5) jours,
- et
- (b) si, durant la période comprise entre le 1^{er} avril et la date courante, l'employé n'a pas bénéficié de plus de dix (10) jours de congé de maladie pris uniquement sur la foi de déclarations signées par lui.
- Un certificat d'un infirmier praticien ou infirmière praticienne, d'un psychologue ou d'un physiothérapeute est considéré comme répondant aux exigences de la clause 24.02(b) à condition que la période de congé demandée ne dépasse pas trois (3) jours.
- 24.04 L'employé ne peut obtenir un congé de maladie payé pendant une période d'absence sans traitement ou une période de suspension.
- 24.05 Lorsque l'employé n'a pas, ou n'a pas assez, de crédits pour obtenir un congé de maladie payé selon les dispositions de la clause 24.02, il peut, à la discrétion de NAV CANADA, obtenir un congé de maladie payé d'une durée ne dépassant pas cent vingt (120) heures sous réserve de la déduction de ce congé anticipé des crédits de congé de maladie acquis par la suite.
- 24.06 Le nombre de crédits de congé de maladie payés déjà portés par NAV CANADA au crédit d'un employé au moment de la signature de la présente convention reste à son crédit.

- 24.07 NAV CANADA reconnaît que l'employé qui fait l'objet d'une procédure de renvoi pour incapacité en raison de son mauvais état de santé peut prendre tous ses crédits de congés de maladie accumulés avant d'être renvoyé.
- 24.08 Les employés qui détiennent ou qui ont détenu une licence valide de contrôleur de la circulation aérienne qui démissionnent, qui prennent leur retraite ou qui décèdent doivent être payés pour leurs crédits de congés de maladie non utilisés à un taux de cinquante pour cent (50 %) du taux de rémunération final en vigueur.

ARTICLE 25
CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

- 25.01 Sous réserve de la clause 25.02, lorsqu'un employé subit un accident dans l'exécution de ses fonctions, NAV CANADA doit lui accorder un congé payé pour une période qu'elle jugera raisonnable à la condition que :
- (a) une demande d'indemnisation ait été présentée à l'organisme d'indemnisation des accidents du travail concerné;
 - (b) NAV CANADA ait été avisée par l'organisme d'indemnisation des accidents de travail en question que la demande de l'employé a été acceptée;
 - (c) l'employé accepte de remettre à NAV CANADA les sommes qu'il a reçues à titre d'indemnisation pour la perte de salaire découlant de la blessure ou maladie en question ou s'y rapportant si ces sommes ne proviennent pas d'une assurance de responsabilité civile des particuliers pour laquelle l'employé ou l'agent de l'employé a payé la prime.
- 25.02 Les congés payés pour accident du travail ne doivent pas être accordés dans une province où les lois l'interdisent ni pour une période de temps qui limiterait les indemnités payables en vertu de la législation provinciale sur l'indemnisation des accidents du travail et ils ne doivent pas non plus représenter une somme qui limiterait ces indemnités.

ARTICLE 26
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

26.01 Dispositions générales concernant les demandes de congé

En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employé, quand NAV CANADA l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande, en la forme et au moment que NAV CANADA peut déterminer et confirmée par écrit.

26.02 Congé de décès payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la famille immédiate se définit comme le père, la mère, l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère, un parent nourricier, la grand-mère, le grand-père, le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de droit commun demeurant avec l'employé), l'enfant propre ou en tutelle de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de droit commun), le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, l'époux ou le conjoint de fait du beau-père ou de la belle-mère, un membre de la famille par remariage et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (a) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, l'employé est admissible à une période de congé de décès de cinq (5) jours civils, période débutant le jour du décès et se terminant six (6) semaines après le dernier jour des funérailles, de l'enterrement ou du service commémoratif. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas prévus à son horaire comme jours de repos. Si les circonstances l'exigent, la période de congé peut être prise en une ou deux périodes, mais aucune de ces périodes ne peut être de moins d'un jour. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- (b) L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de décès payé relativement au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un oncle ou d'une tante.
- (c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, NAV CANADA peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux clauses 26.02(a) et (b).

26.03 Congé de maternité non payé

Droit

- (a) Sous réserve des conditions médicales de délivrance de la licence du contrôle de la circulation aérienne, l'employée qui devient enceinte se verra accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant

la date, à la date ou après la date de l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement.

- (b) NAV CANADA peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (c) L'employée peut choisir d'utiliser les crédits de congé annuel, de jours de remplacement et de congé compensatoire avant et/ou après un congé de maternité ou un congé parental.
- (d) L'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel l'accouchement est prévu, aviser NAV CANADA, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (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 du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

Retour au travail

- (f) 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 NAV CANADA la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi et est déclarée admissible à de telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE).

À la demande de l'employée, le paiement mentionné à la clause 26.03i) sera estimé et versé à l'avance à l'employée. Des rajustements seront effectués sur présentation, par l'employée, de la preuve de réception de prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- (g) Toute employée visée à la clause 26.03(f) signe une entente avec NAV CANADA dans laquelle elle accepte :
 - i) de retourner au travail et de 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;
 - (ii) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que NAV CANADA ne consente à ce que cette date soit changée.
- (h) Toute employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des clauses 26.03(g)(i) et (ii), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, est tenue de rembourser à NAV CANADA toute indemnité reçue en raison d'un congé de maternité.

Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi

- (i) L'employée en congé de maternité a le droit de recevoir les indemnités suivantes liées au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :
 - (i) lorsque l'employée est assujettie à une période d'attente d'une (1) semaine avant de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité de cent pour cent (100 %) de son traitement hebdomadaire et de sa prime ATC et (ou) de sa prime d'installation d'exploitation (PIE) pour ladite période d'une (1) semaine, moins toutes autres sommes d'argent gagnées au cours de cette période, et
 - (ii) pour une période additionnelle maximale de seize (16) semaines, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employée a le droit de recevoir et cent pour cent (100 %) de son taux de traitement hebdomadaire et de sa prime ATC et (ou) de sa prime d'installation d'exploitation (PIE), moins toutes autres sommes d'argent gagnées au cours dudit congé de maternité qui peuvent entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si de telles sommes supplémentaires d'argent n'avaient pas été gagnées au cours du congé de maternité.
 - (iii) pour l'employée à temps plein, le taux de traitement hebdomadaire dont il est question dans la présente clause sera le taux de traitement hebdomadaire se rattachant à son poste d'attache la journée qui précède immédiatement le début du congé de maternité, et
 - (iv) lorsqu'une employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement économique pendant la période de versement des prestations, les indemnités prévues à la présente clause seront rajustées en conséquence.

Capacité physique

- (j) Si une employée est jugée médicalement inapte à remplir ses fonctions en raison de sa grossesse, NAV CANADA fera tous les efforts raisonnables pour l'affecter à des fonctions non liées au contrôle pour lesquelles elle est qualifiée.

26.04 Congé relié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant

NAV CANADA doit accorder à l'employé deux (2) journées de congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris pendant des journées différentes.

26.05 Congé de mariage

Après une (1) année complète d'emploi continu à NAV CANADA, l'employé qui donne à NAV CANADA un préavis d'au moins vingt (20) jours bénéficiera d'un congé de mariage payé ne dépassant pas deux (2) jours à l'occasion de son mariage.

26.06 Congé pour d'autres motifs

À la discrétion de NAV CANADA, un congé payé peut être accordé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé, y compris la maladie dans sa proche famille, suivant la définition qui en est donnée dans la clause 26.02, l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

26.07 Autres congés non payés

NAV CANADA peut accorder des congés non payés à toutes fins.

26.08 Congé payé pour comparution

(1) Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- (b) de faire partie d'un jury;

ou

- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure 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, une chambre d'assemblée, une assemblée nationale ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;

ou

- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

(2) L'employé en jour de repos reçoit une rémunération au taux régulier, moins les honoraires de témoin reçus, s'il est cité à comparaître à une enquête liée au travail d'un employé. S'il est cité à comparaître par l'employeur, l'employé est rémunéré conformément à l'article sur la rémunération des heures supplémentaires.

L'employé en jour de repos n'est pas admissible à une rémunération s'il est cité à comparaître par le Syndicat.

- (3) Les employés appelés à faire partie d'un jury n'auront pas à travailler les fins de semaine qui tombent avant ou après une semaine complète (du lundi au vendredi inclusivement) passée au sein du jury, sauf dans les situations d'urgence.

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

La durée totale des congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à NAV CANADA ou dans la fonction publique.

Les employés ne peuvent, au cours d'une même année de congé, soumettre des demandes en vertu des clauses 26.09(1) et 26.09(2) qui touchent toutes deux la période du 15 juin au 15 septembre en tout ou en partie.

- 1) Pour une demande de congé au-delà de 18 semaines ou pour une demande de congé de 18 semaines ou moins qui ne chevauche pas la période d'été se situant entre le 15 juin et le 15 septembre :

Il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire (y compris aux enfants de son ou sa conjointe) conformément aux conditions suivantes :

- (a) l'employé doit en informer NAV CANADA, par écrit, dix (10) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) un congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de neuf (9) semaines;
- (c) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de douze (12) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels;
- (d) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

- 2) Pour une demande de congé de 18 semaines ou moins qui chevauche en totalité ou en partie la période d'été se situant entre le 15 juin et le 15 septembre :

Il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire (y compris aux enfants de sa conjointe) conformément aux conditions suivantes :

- (a) l'employé doit en informer NAV CANADA, par écrit, entre le 1^{er} mars et le 15 mars et l'avis d'approbation doit être transmis dans un délai raisonnable peu après;

- (b) un congé accordé en vertu de cette clause sera d'une durée minimale de neuf (9) semaines;
- (c) un congé pour les soins et l'éducation d'enfants peut être refusé en raison d'exigences opérationnelles. Si la Compagnie invoque des exigences opérationnelles, le refus doit nécessairement faire l'objet d'une consultation significative du représentant syndical local, du vice-président régional du syndicat et du gestionnaire général;
- (d) un employé peut demander uniquement une période de congé pour soins et éducation d'enfants se terminant le 31 juillet ou avant cette date, ou commençant le 1^{er} août ou après cette date;
- (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- (f) lorsqu'un employé demande un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire au cours d'une année ou l'enfant le plus jeune commence l'école, l'obligation de prendre un congé d'une durée minimale de neuf (9) semaines sera levée pourvu que la période de congé débute le 1^{er} août et se termine le jour où l'enfant commence l'école.

26.10 Congé parental non payé

- (a) Un employé peut demander un congé parental non payé au moins quatre (4) semaines avant le début du congé ou de l'adoption de son enfant et, sous réserve des alinéas (c) et (d) de la présente clause, bénéficiaire d'un congé parental non payé pour une période pouvant aller jusqu'à soixante-trois (63) semaines à compter de la date de début du congé et se terminant au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la date de naissance ou d'adoption de son enfant.
- (b) NAV CANADA peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - (ii) demander à l'employé de présenter le certificat de naissance ou le dossier d'adoption de l'enfant.
- (c) Le congé parental non payé que prend un couple d'employés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser un total de soixante-et-onze (71) semaines pour les deux employés ensemble.
- (d) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des crédits de congés annuels. La période de congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

26.11 Congé payé pour participer à une procédure de sélection de personnel

Un employé qui prend part comme candidat à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste à NAV CANADA ne doit rien perdre de sa rémunération normale

pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que NAV CANADA juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Si la totalité ou une partie de la période susmentionnée tombe un jour de repos habituel prévu à l'horaire de l'employé, ce temps sera ajouté aux heures accumulées par l'employé sous forme de « congés compensatoires pour les heures supplémentaires » (Article 20.02) au taux horaire normal en vigueur à ce moment, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire quotidien de l'employé.

26.12 Congé payé pour obligations familiales et personnelles

- (1) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend :
 - (a) de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé;
 - (b) du père et de la mère de l'employé et de l'époux ou du conjoint de fait du père ou de la mère, ou encore du père nourricier ou de la mère nourricière de l'employé;
 - (c) des enfants de l'employé et des enfants, des petits-enfants, des frères et des sœurs de son époux ou conjoint de fait; de l'époux ou du conjoint de fait des enfants de l'employé; de l'enfant auprès de qui l'employé ou son époux ou conjoint de fait a agi en tant que parent nourricier, en vertu des lois en vigueur dans chaque province;
 - (d) des petits-enfants de l'employé;
 - (e) des frères et sœurs de l'employé et de l'époux ou conjoint de fait des frères et sœurs de l'employé, des neveux et des nièces de l'employé et de l'époux ou conjoint de fait des neveux et des nièces de l'employé, des oncles et des tantes de l'employé et de l'époux ou conjoint de fait des oncles et des tantes de l'employé;
 - (f) du grand-père et de la grand-mère de l'employé;
 - (g) du père et de la mère de l'époux ou du conjoint de fait de l'employé et de l'époux ou du conjoint de fait du père ou de la mère;
 - (h) de tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence;
 - (i) de toute personne sous la tutelle ou la garde de l'employé ou de son époux ou conjoint de fait;
 - (j) de toute personne qui dépend entièrement ou considérablement de l'employé, ou de son époux ou conjoint de fait, et qui a constamment besoin de ses soins et de son attention.
- (2) Si l'employé compte trois (3) mois de service continu, NAV CANADA accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
 - (b) pour s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans;
 - (c) pour gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
 - (d) pour assister à sa cérémonie de citoyenneté conformément à la *Loi sur la citoyenneté*.
- (3) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des sous alinéas (2) (a), (b), (c) et (d) ne dépasse pas cinq (5) jours par année.
- (4) NAV Canada peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

26.13 Congé de soignant

Un congé non payé doit être accordé aux employés, en vertu du Code canadien du travail, pour une période allant jusqu'à vingt-huit (28) semaines, afin de fournir des soins et soutenir un membre de la famille gravement malade, au sens défini dans les règlements de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le congé accordé en vertu de cet article sera compté aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des crédits de congés annuels. Le temps consacré à un tel congé sera compté aux fins des augmentations d'échelon de rémunération.

26.14 Congé en cas de violence familiale

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

- (a) Les employés victimes de violence familiale, qui compte au moins trois (3) mois de service continu, auront droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé et à un maximum de cinq (5) jours de congé non payé, qu'ils peuvent prendre de façon intermittente ou continue. Ce congé sera disponible une fois par année civile. Ce congé peut être pris sous forme de jours consécutifs ou individuels ou sous forme de fractions de jour.
- (b) Ce congé s'ajoute aux congés prévus par la présente convention collective, mais ne s'ajoute pas à ceux prévus par le *Code canadien du travail*.

- (c) L'employé peut prendre un congé en cas de violence familiale pour une ou plusieurs des raisons suivantes :
- (i) pour obtenir des soins médicaux pour lui-même ou ses enfants en raison d'une blessure ou d'une incapacité physique, émotionnelle ou psychologique causée par la violence familiale;
 - (ii) pour obtenir les services d'un organisme d'aide aux victimes;
 - (iii) pour obtenir des conseils psychologiques ou autres conseils professionnels;
 - (iv) pour déménager temporairement ou définitivement;
 - (v) pour obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, y compris la préparation ou la participation à toutes instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou découlant de celle-ci.

L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

ARTICLE 27 CONGÉS ANNUELS

- 27.01 L'employé qui touche une rémunération pour au moins dix (10) jours 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 vingt-huit (28) années d'emploi continu.
- 27.02 L'employé qui n'a pas reçu au moins dix (10) jours de rémunération pour chaque mois civil d'une année de référence pour congé annuel acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux mentionné à la clause 27.01 pour chaque mois civil pour lequel il a reçu au moins dix (10) jours de rémunération.
- 27.03 L'employé a le droit de prendre des jours de congé annuel payé qu'il ou elle a acquis durant les six (6) premiers mois d'emploi continu, sous réserve de sa formation et des autres exigences de l'exploitation.
- 27.04 NAV CANADA doit, sous réserve des nécessités du service, faire tous les efforts raisonnables pour fixer un congé annuel payé à l'employé pendant l'année de référence pour congé annuel au cours de laquelle il l'a acquis. Lorsqu'au cours d'une année de référence pour congé annuel NAV CANADA n'a pas fixé tous les jours de congé annuel acquis par l'employé, la partie non utilisée du congé de celui-ci est reportée à l'année de référence pour congé annuel suivante.
- 27.05 Les employés doivent prendre leur congé annuel en fonction du calendrier de travail en vigueur.

- 27.06 (a) L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars et NAV CANADA peut étaler la date des départs en congé comme elle le juge à propos au cours de cette période.
- (b) Les représentants locaux du Syndicat doivent avoir la possibilité de consulter les représentants de NAV CANADA au sujet du calendrier des congés annuels. Tout en satisfaisant aux nécessités du service, NAV CANADA doit déployer des efforts raisonnables pour fixer les dates de départ en congé en tenant compte des désirs des employés.
- (c) Les parties conviennent que, conformément à l'esprit de l'article 27, il est légitime et souhaitable que chaque employé utilise intégralement ses crédits de congé annuel au cours de l'année de référence où il les a acquis. Cependant, l'employé peut choisir de reporter à l'année de référence suivante les congés annuels et les crédits de congé de remplacement inutilisés jusqu'à un maximum de vingt-et-un (21) jours ouvrables. De ces 21 jours, il faut soustraire le nombre de jours, s'il y a lieu, reportés de l'année précédente.

Le report des congés est effectué sous réserve des conditions suivantes :

- (i) la période reportée de l'année de référence précédente et utilisée par l'employé ne doit pas perturber le calendrier des congés annuels de l'année de référence en cours ni empêcher un autre employé de prendre ses congés annuels prévus normalement pour l'année en cours;
- (ii) les jours qui sont reportés de l'année de référence précédente doivent être pris à un moment qui convienne à la fois à NAV CANADA et à l'employé;
- (iii) les congés annuels acquis pendant l'année de référence en cours doivent être utilisés avant les congés reportés de l'année de référence précédente;
- (iv) Lorsqu'il y a, à la fin de l'année de référence, des crédits de congé annuel et/ou de congé de remplacement excédentaires qui ne peuvent être reportés en vertu de la clause 27.06 (c) ou si l'employé décide de ne pas les reporter, les crédits de congés qui n'ont pas été utilisés sont payés à l'employé au taux horaire normal alors applicable.

27.07 Lorsque, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé bénéficie d'un congé de décès, la période de congé annuel ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si NAV CANADA y consent, soit reportée à son crédit pour utilisation ultérieure.

27.08 Lorsque l'employé meurt ou cesse d'être employé pour une autre raison après une période d'emploi continu ne dépassant pas six (6) mois, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, un montant égal aux crédits de congé annuel acquis mais non utilisés.

27.09 Sous réserve de la clause 27.10, lorsque l'employé meurt ou cesse d'être employé volontairement, ou que son emploi prend fin après une période d'emploi continue de plus de six (6) mois, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, pour les jours de congé annuel acquis mais non utilisés, une somme égale au produit de la multiplication du

nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté acquises mais non utilisées par le taux horaire normal applicable à l'employé juste avant la fin de son emploi.

27.10 L'employé dont l'emploi prend fin à la suite d'une déclaration d'abandon de poste n'a droit au paiement dont il est question dans la clause 27.09 que s'il en fait la demande au cours des six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

27.11 **Rappel au travail pendant un congé annuel**

Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés, selon la définition habituelle de NAV CANADA,

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

et

(b) pour retourner à l'endroit d'où on l'a rappelé, s'il continue son congé annuel dès qu'il a terminé le travail pour lequel on l'a rappelé, sur présentation de comptes du genre de ceux que NAV CANADA exige habituellement.

27.12 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en congé annuel pendant toute période qui, en application de la clause 27.11, lui donne droit à un remboursement des frais raisonnables qu'il a engagés.

27.13 (a) NAV CANADA convient de verser des paiements anticipés de rémunération nette pour les périodes de congé annuel, à condition qu'elle en reçoive une demande écrite de l'employé six (6) semaines avant la date à laquelle le paiement est demandé.

(b) À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ un paiement anticipé de rémunération nette consistant en un droit net estimatif de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines calculé à partir du dernier chèque de paie normal.

Tout paiement en trop relatif à ces paiements anticipés est immédiatement imputé sur toute autre rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de salaire.

ARTICLE 28 JOURS FÉRIÉS

28.01 Jours fériés désignés

Les jours suivants sont désignés jours fériés 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) 1^{er} juillet,
- (f) la fête du Travail,
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour général d'action de grâces,
- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël,
- (j) l'après-Noël,
- (k) un jour, chaque année, qui s'ajoute à la liste ci-haut et qui, de l'avis de NAV CANADA, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé travaille, ou bien, dans toute région où aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, ce jour supplémentaire sera le premier lundi d'août,
- (l) un autre jour proclamé jour férié national par la loi.

28.02 Travail un jour férié

Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il est payé à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire normal pour toutes les heures normales prévues à l'horaire et exécutées le jour férié.

28.03 Congés de remplacement

- (a) Le 1^{er} avril de chaque année, l'employé sera crédité de quatre-vingt-huit (88) heures de congé en remplacement des jours fériés.

- (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 congé de remplacement.
- (c) Tout en satisfaisant aux nécessités du service et sur préavis suffisant, NAV CANADA fait tous les efforts raisonnables pour fixer les congés de remplacement au moment où l'employé les désire.

Pour les employés n'occupant pas des postes de contrôle qui, habituellement, ne travaillent pas durant les congés fériés, NAV CANADA peut fixer un congé de remplacement durant le congé férié. Si le jour férié coïncide avec un jour de repos de l'employé, le congé de remplacement peut être fixé au premier jour de travail prévu suivant le jour de repos de l'employé.

- (d) Lorsque, pendant une année de référence pour congé annuel, l'employé n'a pas utilisé tous les congés de remplacement portés à son crédit, il peut faire reporter à l'année de référence pour congé annuel suivante ceux qu'il n'a pas utilisés, en lien avec les congés annuels, sous réserve de la clause 27.06 (c).
- (e) Les congés de remplacement acquis au cours d'une année de référence pour congé annuel sont utilisés avant ceux qui ont été reportés de l'année de référence pour congé annuel précédente.
- (f) Tout congé accordé en vertu des dispositions de la présente clause par anticipation des jours fériés intervenant après la date de départ d'un employé ou après la date où il devient assujéti à la clause 16.08, doit faire l'objet d'un recouvrement sur la paye.
- (g) L'employé qui a reçu une autorisation visant une période de congé sans solde d'au moins trois cent soixante-cinq (365) jours ne se voit pas créditer les congés de remplacement décrits à l'alinéa (a) ci-dessus pendant son congé. Dans de tels cas, à son retour, l'employé obtiendra des crédits de congé de remplacement pour les jours fériés désignés (article 28.01) qui restent dans l'année de référence pour congé annuel, à raison de huit (8) heures par jour férié. L'employé en congé sans solde autorisé pour une période de moins de trois cent soixante-cinq (365) jours se voit créditer les congés de remplacement comme s'il avait été au travail.
- (h) Les personnes qui deviennent des employés à un moment ou un autre après le 1^{er} avril se verront créditer des congés de remplacement équivalents au nombre de jours fériés désignés qui restent dans l'année de référence pour congé annuel (à raison de huit (8) heures par jour férié).

28.04 Absence les jours d'admissibilité

L'employé qui est absent sans permission et qui n'est pas en congé de maladie ou en congé spécial un jour férié désigné inscrit à son horaire comme jour de travail n'a pas le droit d'être rémunéré pour le jour férié.

ARTICLE 29 ENTRAÎNEMENT

29.01 NAV CANADA doit décider des besoins de formation et des moyens et méthodes à prendre pour donner cette formation et doit donner aux employés occupant des postes de contrôle une formation et des instructions adéquates concernant l'équipement et les façons de procéder, avant leur mise en place, et des cours de recyclage, dans les cas appropriés.

29.02 Définitions

Vol d'information

Vol au cours duquel un employé peut être autorisé à visiter le poste de pilotage d'un aéronef.

Visite d'une installation

Visite d'une installation de contrôle de la circulation aérienne au cours de laquelle l'employé a l'occasion d'observer tous les aspects de son exploitation.

Période de référence vol/visite

Période de trois (3) ans commençant le 1er janvier 2018, et chaque période de même intervalle par la suite.

Unités IFR et tours dans les FIR aux États-Unis

FIR de départ	Destinations des contrôleurs – Catégories 1 et 4	Destinations des contrôleurs – Catégories 3 et 5
Vancouver	Unités IFR d'Anchorage, de Seattle et d'Oakland.	Tours de Seattle, de Portland, de San Francisco, d'Oakland et d'Anchorage. Tour d'Honolulu – Tour de Vancouver seulement.
Edmonton	Unités IFR de Seattle, de Salt Lake City et d'Anchorage.	Tours de Seattle, de Portland, de Salt Lake City et d'Anchorage.
Winnipeg	Unités IFR de Salt Lake City, de Minneapolis et de Chicago.	Tours de Salt Lake City, de Minneapolis et de Chicago.
Toronto	Unités IFR de Chicago, de Cleveland, de Détroit, de New York et de Boston.	Tours de Chicago, de Détroit, de Cleveland, de New York et de Boston.
Montréal	Unités IFR de Cleveland, de Détroit, de New York et de Boston.	Tours de Détroit, de Cleveland, de New York et de Boston.
Moncton	Unités IFR de Boston et de New York.	Tours de Boston et de New York.
Gander	Unités IFR de Boston et de New York.	Tours de Boston et de New York.

Destinations des vols longue distance

Honolulu
Londres
Paris
Francfort
Amsterdam

Vol intérieur

Un vol vers une installation située au Canada ou aux États-Unis.

Vol longue distance

Un vol vers une installation située hors de l'Amérique du Nord et comprise dans la définition des destinations des vols longue distance.

- 29.03 (a) NAV CANADA fait bénéficier de vols d'information tous les employés justifiant de trois (3) années de service continu ou plus comme contrôleurs de la circulation aérienne qui détiennent une licence et qui sont compris dans la liste donnée à l'appendice C de la présente convention, à l'exception des employés recevant des indemnités d'invalidité à court terme ou à long terme.
- (b) Les employés admissibles auront droit à un (1) vol aller-retour comportant au plus trois (3) jours d'absence de leur lieu normal de travail pour chaque période de référence vol/visite. Les contrôleurs du centre de contrôle de la région de Gander ont droit à quatre (4) jours d'absence lorsqu'ils visitent Londres et Prestwick conformément à l'alinéa (c) ci-dessous. Les employés seront considérés comme étant en devoir pour chacune des journées prévues pour ce voyage d'information, mais il n'est pas obligatoire que ces journées soient consécutives.
- (c) Si l'employé a droit à un vol longue distance, il peut en choisir un tous les six ans (deux (2) périodes de référence vol/visite) qui alternera normalement avec un vol intérieur. Les contrôleurs du centre de contrôle de la région de Gander seront autorisés à continuer à visiter les installations de contrôle de Londres et (ou) Prestwick dans le cadre de ces vols longue distance.
- (d) La destination choisie par l'employé conformément au présent article doit normalement être approuvée, sauf lorsque, pour des raisons de service, NAV CANADA juge qu'une destination différente s'impose. Les employés ne sont pas normalement autorisés à choisir la même destination deux fois de suite.
- (e) Il revient à NAV CANADA d'approuver les dates des vols d'information demandés et de déterminer sur quel(s) vol(s) l'employé voyagera. On utilisera normalement des transporteurs canadiens.
- 29.04 (a) Les frais de voyage de l'employé pour les jours où il est en devoir pendant un voyage d'information seront payés pour un maximum de deux (2) nuits et de trois (3) jours conformément à la directive du conseil mixte de NAV CANADA sur les voyages d'affaires. On remboursera aux contrôleurs du centre de contrôle de la

région de Gander qui visitent Londres et Prestwick les dépenses pour trois (3) nuits et quatre (4) jours.

- (b) On choisira le tarif de transport le plus économique. NAV CANADA peut choisir, à sa discrétion, les vols où sont offertes des places à prix réduit ou d'autres genres de vol à tarif réduit.
- (c) Les dispositions de la clause 20.01 ne s'appliquent pas aux jours où l'employé est considéré comme étant en devoir selon la clause 29.03(b).

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

ARTICLE 30 DROITS DE LICENCE

30.01 Frais engagés pour l'obtention de la licence

- (a) NAV CANADA rembourse l'employé des honoraires qu'il paie pour obtenir, conserver ou remplacer un certificat médical, y compris, sans s'y limiter, les électrocardiogrammes, les rapports de spécialistes et les radiographies, pourvu que l'employé soit tenu d'avoir un certificat médical pour l'exercice de ses fonctions.
- (b) Lorsque les nécessités du service le permettent, un employé est protégé contre toute perte de salaire normal occasionnée par ces examens; il sera de plus remboursé de toutes les dépenses raisonnables entraînées par des déplacements nécessaires en dehors de sa zone d'affectation.
- (c) NAV CANADA rembourse l'employé des honoraires qu'il paie pour obtenir et conserver une licence de contrôle de la circulation aérienne ou une annotation de qualification sur celle-ci.

30.02 Maintien de l'emploi en cas de perte de licence pour raison médicale

NAV CANADA continuera, dans la mesure du possible, de se conformer à la pratique antérieure visant à ne pas interrompre le service auprès de NAV CANADA du contrôleur qui perd sa licence pour raisons de santé.

30.03 Indemnité de réinstallation en cas d'autre emploi au sein de NAV CANADA

Si un poste de nature différente à NAV CANADA est offert dans une autre localité au contrôleur privé de sa licence pour raisons de santé, NAV CANADA doit assumer le coût de la réinstallation, conformément aux règlements adoptés par la Compagnie et présentement en vigueur.

30.04 Retard dans l'obtention du certificat médical

Le contrôleur dont la réception du certificat médical est retardée pour des raisons qui ne lui sont pas attribuables ne subira aucune perte de sa rémunération normale à condition :

- (a) qu'il ait subi avec succès tous les examens médicaux requis pour le renouvellement de son certificat médical; et
- (b) qu'il présente à son surveillant, avant le premier jour ouvrable suivant la date d'expiration de son certificat médical, une preuve qu'il a subi ces examens avec succès; et
- (c) qu'il notifie la direction locale par écrit, entre vingt-cinq (25) et quinze (15) jours avant la fin de la prolongation de son certificat médical, de tout retard dans la réception de son nouveau certificat médical afin que les mesures correctives

puissent être prises. Si le contrôleur doit être en congé autorisé pendant la période susmentionnée, il devra normalement envoyer son avis à la direction locale avant de partir en congé.

Il est entendu qu'indépendamment de ce qui précède le contrôleur devra faire tout son possible pour obtenir ce certificat médical.

- 30.05 L'employé est tenu d'aviser immédiatement l'employeur si Transports Canada, l'Agent régional en médecine aéronautique (ARMA) et (ou) un médecin examinateur de l'aviation civile (MEAC) lui transmet une information susceptible de restreindre ou d'affecter son certificat médical ou sa capacité à contrôler la circulation aérienne.

ARTICLE 31 ANCIENNETÉ

31.01 Ancienneté

L'ancienneté désigne, à toutes les fins, la durée de service au sein de l'unité de négociation, sauf indication contraire dans le présent article.

31.02 Acquisition d'ancienneté

Un employé ne peut pas acquérir d'ancienneté avant d'avoir terminé avec succès sa période de probation.

31.03 Calcul de l'ancienneté

a) Pour les employés qui étaient membres de l'unité de négociation en date du 31 mars 2001 (et en service continu depuis), l'ancienneté se définit comme suit :

- (i) L'ancienneté désigne le service continu d'un employé au sein de NAV CANADA à compter de sa dernière date d'embauche ou, dans le cas d'un stagiaire débutant, de la date à laquelle l'employé se présente à sa première unité après avoir terminé avec succès le cours de contrôleur de la circulation aérienne donné par l'Institut de formation de NAV CANADA.
- (ii) L'ancienneté d'un employé « désigné » continué désigne le service continu de cet employé au sein de NAV CANADA, 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.S. ch. P-35, art. 1), au 1^{er} 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^{er} novembre 1996.

Les employés désignés sont admis à tenir compte de leur service pour les forces armées canadiennes aux fins du calcul de la durée d'emploi continu s'ils répondent à toutes les conditions suivantes :

- ils assument leurs tâches sur une base constante;
- ils bénéficient d'une libération honorable des forces armées canadiennes et ont été nommés fonctionnaires dans les trois mois suivant la date de leur libération;
- ils ont fait le choix de cotiser au régime de retraite pour leur service dans les forces armées canadiennes et ce choix a été accepté.

b) Pour tous les autres employés qui ont été membres jusqu'au 31 mars 2013 inclusivement, l'ancienneté correspond à la date la plus récente à laquelle l'employé se joint à l'unité de négociation. La date d'ancienneté d'un employé,

établie rétroactivement lorsqu'il termine avec succès sa période de probation, correspond à la plus ancienne des dates suivantes:

- (i) La date à laquelle la personne a reçu un certificat attestant qu'elle a terminé avec succès un cours de contrôle de la circulation aérienne;
 - (ii) La date à laquelle la personne s'est présentée à sa première unité.
- c) Pour les employés embauchés à partir du 1^{er} avril 2013, l'ancienneté correspond à la date la plus récente à laquelle l'employé se joint à l'unité de négociation. La date d'ancienneté d'un employé, établie rétroactivement lorsqu'il termine avec succès sa période de probation, correspond à la plus ancienne des dates suivantes :
- (i) La date à laquelle l'employé a achevé un cours de formation de base – Contrôle d'aéroport (VFR) – ou un cours IFR générique ou IFR générique en région terminale en contrôle de la circulation aérienne offert par NAV CANADA.
 - (ii) La date à laquelle la personne se présente à sa première unité.
- d) L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence due à un accident ou à une maladie, de caractère professionnel ou non, ainsi que pendant toute mise à pied jusqu'à l'expiration du droit de rappel, tout congé payé, tout congé autorisé non payé consacré aux affaires du Syndicat, tout congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, tout congé parental ou de maternité, congé de soignant et tout autre congé autorisé non payé. Dans ce dernier cas, l'ancienneté continue de s'accumuler pour une période maximale de douze (12) mois consécutifs.
- e) L'employé qui n'est pas capable d'accomplir ses tâches normales d'ATC pour des raisons médicales continuera d'accumuler de l'ancienneté.
- f) Si plus d'un employé a la même ancienneté, cette égalité est rompue d'après le service total au sein de NAV CANADA, y compris, pour les employés définis comme étant « désignés » et « continués » dans la présente convention, le service continu, s'il y a lieu, en tant qu'employés de la fonction publique fédérale. Toute égalité résiduelle est résolue par tirage au sort.
- g) Si un employé ne réussit pas à accumuler de l'ancienneté aux termes de la présente convention collective et que, par conséquent, un autre employé atteint exactement la même ancienneté, ce dernier restera à un niveau inférieur au premier dans la liste d'ancienneté.

31.04 Perte d'ancienneté et d'emploi

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 ordonnance rendue par un arbitre;

- b) prend sa retraite;
- c) démissionne;
- 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 et d'une copie de cet avis au Syndicat;
- 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 de dé part pouvant lui être offert par NAV CANADA.

31.05 **Liste d'ancienneté**

NAV CANADA doit dresser une liste nationale d'ancienneté conformément au présent article 31 et fournir au Syndicat, tout en la rendant facilement accessible 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 indiquée sur la liste d'ancienneté doit être soumis à NAV CANADA par l'employé visé ou pour son compte dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants. Une liste définitive doit être dressée et acceptée, et celle-ci forme la base des listes d'ancienneté subséquentes. NAV CANADA doit fournir au Syndicat, à tous les six (6) mois, l'information mise à jour en ce qui a trait à l'ancienneté.

31.06 Toute perte d'ancienneté (autre que le retrait final de la liste d'ancienneté) conformément au présent article 31, doit être indiquée sur la liste d'ancienneté sous forme d'un ajustement à la date d'ancienneté de l'employé afin de montrer la quantité de temps perdue.

ARTICLE 32 DOTATION

32.01 Principes applicables aux dispositions relatives à la dotation

Les dispositions relatives à la dotation énoncées dans le présent article s'appliquent à tout nouveau poste créé dans l'unité de négociation et à tout poste de l'unité de négociation qui est vacant pendant une période de plus de neuf (9) mois. Les principes suivants s'appliquent à la procédure de dotation :

- (a) NAV CANADA doit combler tout poste vacant dans le cas où elle se propose de confier ou qu'elle cherche à confier les fonctions et responsabilités de ce poste à un employé qui est membre de l'unité de négociation;
- (b) la seule procédure de dotation à suivre pour doter des postes autres que ceux qui figurant à l'article 32.07 est celle prévue dans la présente convention collective, dans l'ordre suivant :
 - 1. Processus de postulation national ou provisoire
 - 2. Déploiement à un autre emplacement
 - 3. Placements de débutants assujettis à l'article 32.26.
- (c) si cela est pratique, les postes sont pourvus par des membres de l'unité de négociation; et
- (d) sous réserve de l'alinéa (c), le recrutement externe est limité à la dotation des postes de premier niveau.

32.02 Détermination des exigences d'un poste

NAV CANADA devra établir les exigences d'un poste en se fondant sur des normes de sélection, des exigences en matière de licence, des exigences médicales, des exigences en matière de sécurité, des exigences linguistiques et toutes exigences professionnelles et normes d'accréditation raisonnables.

32.03 Employé temporaire ou nommé pour une durée déterminée

- a) L'employé temporaire ou nommé pour une durée déterminée qui a terminé une période de service de neuf (9) mois ou plus ou deux périodes de service consécutives dont la durée totalise neuf (9) mois ou plus est assujetti, s'il demeure au service de NAV CANADA, à la période de probation prévue dans la présente convention collective. À la fin de cette période de probation, l'ancienneté de l'employé est rétroactive à sa dernière date d'embauche comme employé temporaire. Les mots « périodes consécutives » s'entendent de deux (2) périodes distinctes séparées par une interruption d'emploi de un (1) mois ou moins.

- b) Avant de combler un poste ou d'attribuer un projet à un employé temporaire ou nommé pour une période déterminée, NAV CANADA doit aviser le représentant régional du Syndicat du poste ou du projet attribué à l'employé temporaire ou nommé pour une période déterminée et de la durée approximative de la nomination.
- c) Un employé temporaire ou nommé pour une durée déterminée ne peut postuler pour des postes comblés au moyen des clauses 32.06 et 32.07.

32.04 **Déploiement**

Le déploiement ne doit pas avoir d'impact négatif sur les employés touchés par les reports dans la même unité ou sous-unité.

L'attribution du travail et le mouvement des employés au même niveau à l'intérieur d'un emplacement relèvent exclusivement de NAV CANADA.

NAV CANADA peut muter un employé à un emplacement en vue de l'affecter à un poste de même niveau ou de niveau inférieur, si cette mutation ne crée pas une vacance qui devra être comblée conformément au présent article à l'emplacement où se trouvait auparavant l'employé. Dans le cas d'une mutation, l'employé peut refuser l'affectation.

32.05 **Placement prioritaire**

Avant d'appliquer une procédure de sélection, NAV CANADA doit essayer de combler le poste vacant avec un employé admissible au placement prioritaire.

NAV CANADA doit examiner chaque catégorie selon l'ordre établi ci-dessous, puis déterminer s'il y a un employé admissible à l'emplacement où survient la vacance. Si aucun employé admissible n'est identifié, NAV CANADA doit appliquer cette procédure à l'échelle de la région d'information de vol (FIR). Si le poste vacant est un poste de contrôle sans fonctions de surveillance de niveau ATC 4, 5 ou 6 et qu'aucun employé admissible n'a été identifié à l'emplacement ou dans la FIR, NAV CANADA doit appliquer les alinéas (1) et (2) de la procédure à l'échelle nationale.

L'ordre des catégories est le suivant :

- (1) Les employés qualifiés qui ont reçu un avis de mise à pied (excédentaires) ou ont été déclarés vulnérables;
- (2) Les employés qualifiés mis à pied qui conservent leur droit de rappel;
- (3) Les employés qualifiés qui reviennent d'un congé de 12 mois ou plus;
- (4) Les employés qui, pendant les douze (12) mois précédents, ont déjà postulé et étaient considérés qualifiés pour le même poste dans le cadre d'un concours.

Seuls les employés de même niveau ou de niveau supérieur par rapport au poste vacant sont pris en considération aux termes du présent paragraphe (excluant le sous-alinéa 4).

32.06 Dotation des postes de contrôle sans fonctions de surveillance au moyen du Programme de postulation national ou provisoire, par mutation à un niveau inférieur ou postulation par ancienneté

Si, à la suite de l'application de l'article 32.05, le poste de contrôle sans fonctions de surveillance n'est toujours pas pourvu, il doit l'être suivant les conditions du Programme de postulation national ou provisoire.

- (a) Tous les membres de l'unité de négociation, y compris ceux dont le nom figure sur la liste de rappel, peuvent participer au programme, à l'exception que les employés qui occupent un poste de niveau ATC 7 ne sont admissibles à participer au programme de postulation par ancienneté qu'à la condition que le poste pour lequel ils recevront une formation soit de niveau ATC 6.

Aux fins de ce sous-paragraphe, le niveau d'un employé mis à pied est le niveau que détenait l'employé au moment de sa mise à pied.

- (b) Employés non admissibles

L'employé se trouvant dans l'une ou l'autre des situations suivantes ne peut postuler :

- (i) lorsque le programme de formation commencera dans les trois (3) ans qui suivent la date à laquelle :
- (1) le postulant a décliné une offre de formation visée par l'article 32.10, formation qui commencerait d'ici un (1) an;
 - (2) le postulant s'est désisté après avoir accepté une offre de formation officielle visée par l'article 32.10, formation dont la date de début est reportée pendant plus d'un (1) an;
 - (3) la formation a pris fin parce qu'il n'a pas réussi quelque partie que ce soit d'un programme de formation pour un poste de contrôle sans fonctions de surveillance, ou qu'il s'en est retiré, aux termes de la clause 32.06;
 - (4) au début d'un programme de formation pour un poste à son ancienne unité, dans le cas où il a été incapable de respecter les normes de cette unité;
 - (5) il possède la qualification pour un poste de contrôle obtenu dans le cadre du Programme de postulation national ou provisoire;
 - (6) il a obtenu son affectation à un poste qui a été doté dans le cadre d'un concours.
- (ii) dans les deux (2) ans après s'être qualifié pour un poste de contrôle en tant que nouvel employé dans l'unité de négociation.

- (iii) Tout employé qui a échoué trois (3) fois dans le cadre de sa participation au programme de postulation par ancienneté ne sera plus admissible pour le reste de sa carrière à NAV CANADA. Les employés qui, au 29 janvier 2020, ont déjà échoué trois (3) fois dans le cadre de leur participation au programme se verront accorder une dernière chance. Tout employé qui se retire d'une formation après avoir accepté une offre, peu importe le moment, se verra attribuer deux (2) échecs en lien avec cette clause.

NOTA 1 : Les employés seront considérés admissibles à poser leur candidature s'ils deviennent admissibles avant le commencement de la formation annoncée par le biais du Programme de postulation national ou provisoire.

NOTA 2 : La période d'inadmissibilité mentionnée aux clauses (i) et (ii) ci-dessus sera réputée terminée le premier jour du mois dans lequel la période de trois ou de deux ans prend fin.

- c) Les employés dont le nom figure toujours sur la liste des postulants et des emplacements liés au processus de postulation national selon la description figurant à la clause 32.10 et qui n'ont pas encore reçu d'offre pour une occasion de formation dans le cadre d'un processus de postulation pour cette année demeurent admissibles pour participer à tous les processus de postulation en vigueur pour des occasions de formation pendant l'année en cours.
- d) Les conditions supplémentaires de la portion de mutation à un niveau inférieur de ce programme sont les suivantes :
 - (i) Admissibilité

Les contrôleurs et surveillants sont admissibles à une mutation à un niveau inférieur, à la condition que le postulant compte au moins six (6) ans d'ancienneté à la date de début du programme de formation et que le poste demandé soit un poste de contrôle de niveau inférieur.
 - (ii) Une seule réinstallation lors d'une mutation à un niveau inférieur pendant une carrière

Un employé qui souhaite profiter de la disposition relative à la mutation à un niveau inférieur aura droit à une réinstallation payée par la Société, une seule fois au cours de sa carrière au sein de NAV CANADA, y compris son emploi auprès de Transports Canada, s'il y a lieu. Cette clause s'applique uniquement dans le cadre d'une mutation à un niveau inférieur.
 - (iii) Ajustement du niveau de salaire

Au début de la formation, le niveau de salaire du postulant retenu est ajusté en fonction de celui du poste de contrôle de niveau inférieur.

(iv) Perte de compétences techniques

Le fait de ne pas se qualifier pour un poste de contrôle de niveau inférieur n'est pas considéré comme une perte de compétences techniques.

(v) Poste non protégé

L'ancien poste de l'employé n'est pas protégé pendant la période de formation.

(vi) Poste de substitution

Si l'employé ne se qualifie pas dans l'unité de niveau inférieur, tous les efforts seront déployés pour lui trouver un poste approprié.

Si l'employé retourne à son ancien poste à son ancien lieu de travail, il revient à son précédent niveau salarial.

32.07 Dotation par concours des postes de coordonnateurs des systèmes de données (DSC), de l'unité de gestion de la circulation (TMU), des postes de surveillance et des postes non liés au contrôle

Les conditions suivantes s'appliquent à la dotation des postes de DSC, des postes d'unité de gestion de la circulation (TMU), des postes de surveillance et des postes non liés au contrôle :

(a) Contenu de l'avis

Un avis de poste à combler relatif à un poste de surveillance ou à un poste non lié au contrôle doit comprendre les renseignements suivants :

- (1) le titre du poste, la classification et l'emplacement;
- (2) les qualifications essentielles (y compris les exigences médicales et linguistiques ou l'exigence d'une autorisation de sécurité), qui doivent être exprimées clairement;
- (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 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.

Si la Société décide d'annuler le concours, un avis sera envoyé par le même moyen de distribution que l'avis original et à ceux et à celles qui ont déjà posé leur candidature, pour annoncer l'annulation du concours et le motif.

(b) **Employés admissibles**

Tout employé de l'unité de négociation et toute personne sur la liste de rappel qui n'est pas admissible au placement prioritaire peut postuler un poste auquel s'applique la procédure des concours à condition de remplir les conditions suivantes :

- (1) L'employé occupe un poste dans la zone de sélection indiquée dans l'avis de poste vacant; spécifiquement en ce qui concerne les postes de TMU, la zone de sélection sera à l'échelle nationale; spécifiquement en ce qui concerne les postes permanents d'UOS, la zone de sélection sera à l'échelle régionale.
- (2) L'employé n'a pas refusé ou abandonné un poste non lié au contrôle ou un poste de DSC de même niveau au cours des 36 derniers mois.
- (3) Spécifiquement en ce qui concerne les postes de DSC, les employés qualifiés qui occupent un poste permanent au siège social, au CST, au Centre de simulation ou un poste d'instructeur en automatisation seront présumés être dans la « zone de sélection » et seront admis à postuler aux concours de DSC. Dans ces cas, « qualifié » signifie que l'employé possède une licence ATC avec une annotation IFR.

32.08 Qualifications de l'employé

Un employé est réputé qualifié aux fins de toute procédure de dotation s'il satisfait aux exigences du poste énoncées à l'article 32.02.

32.09 Sélection en vertu du Programme de mutation à un niveau inférieur, du Programme de postulation par ancienneté et de la procédure de dotation par concours

- (a) Dans le cas d'une formation pour un poste de contrôle sans fonctions de surveillance, NAV CANADA choisit parmi les candidats l'employé qualifié le plus ancien.
- (b) En ce qui concerne les postes de coordonnateurs des systèmes de données, les postes de surveillance et les postes non liés au contrôle, 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.

32.10 Exigences relatives aux avis de poste vacant/à la sélection

Chaque année, au cours du mois de juin, NAV CANADA publiera une nouvelle liste des occasions de formation prévues selon l'emplacement et la sous-unité en vue de combler des postes dans le cadre du Programme de postulation national pour l'année civile à venir. Les employés admissibles qui désirent bénéficier de ces occasions ou de toute autre occasion de formation doivent indiquer, par ordre de priorité, tout au plus quatre (4) emplacements de leur choix (qui peuvent être propres à une sous-unité). NAV CANADA publiera cette liste d'emplacements et de postulants pendant une période de deux (2) semaines, au cours desquelles ces employés auront la possibilité de retirer leur nom de la liste. Après quoi, NAV CANADA sélectionnera les employés à qui offrir les occasions de formation à partir de cette liste. Les employés qui n'ont pas reçu d'offre en vertu de ce programme pourront retirer leur offre de postulation en tout temps sans aucune pénalité. Si un employé doit faire l'objet d'un report conformément à la clause 32.11, NAV CANADA peut offrir l'occasion de formation à des employés débutants.

Après la publication de la liste, s'il survient une vacance à l'égard d'un poste pour lequel les employés n'ont pas indiqué de préférence, l'employeur peut soit recourir de nouveau à la postulation provisoire, soit offrir le poste à un employé débutant.

Tout avis de poste vacant pour les postes de coordonnateur des systèmes de données, les postes de surveillance et les postes non liés au contrôle doit être affiché pendant au moins quatorze (14) jours. L'avis doit comprendre les renseignements pertinents mentionnés ci-dessus à l'alinéa 32.07(a).

32.11 Formation reportée

Le postulant retenu est affecté au programme de formation relatif au poste en vertu du Programme de postulation national ou provisoire, à moins que NAV CANADA ne décide que libérer l'employé de son poste créerait un manque de personnel immédiat. Le terme « manque de personnel » désigne une situation dans laquelle, à la suite du départ du postulant de son unité, le nombre de contrôleurs qualifiés, spécialistes de l'exploitation (UOS) compris, serait réduit de plus que :

- (a) un contrôleur, dans les unités/sous-unités où l'effectif de contrôle est fixé à huit (8) ou moins;
- (b) deux contrôleurs, dans les unités/sous-unités où l'effectif de contrôle va de neuf (9) à quatorze (14);
- (c) trois contrôleurs, dans les unités/sous-unités où l'effectif de contrôle est fixé à quinze (15) à quarante (40); ou
- (d) quatre contrôleurs, dans les unités/sous-unités où l'effectif de contrôle est fixé à plus de quarante (40).

32.12 Procédure à suivre en cas de retard

La procédure suivante doit être suivie si la dotation d'un poste est retardée dans le cadre du Programme de postulation national ou provisoire :

- (a) NAV CANADA doit immédiatement aviser le Syndicat qu'elle entend se fonder sur l'article 32.11 pour retarder l'entrée de l'employé dans le programme de formation, et cet avis doit énoncer les faits démontrant un manque de personnel; et
- (b) les parties doivent élaborer un plan d'action devant permettre de libérer l'employé visé le plus rapidement possible.
- (c) l'employé qui a accepté une offre de formation et dont la date est reportée de plus de deux (2) années civiles au moment de la publication du Programme de postulation national aura la possibilité d'abandonner son offre de formation sans aucune pénalité.

32.13 Période de formation

La période de formation pendant laquelle le postulant retenu aux termes du Programme de postulation national ou provisoire est appelé à se qualifier doit être d'une durée raisonnable.

32.14 Droit de rétablissement

- (a) Le postulant retenu en vertu du Programme de postulation national ou provisoire (excluant la mutation à un niveau inférieur) ou du concours à un poste de contrôle avec fonctions de surveillance 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.
- (b) Le candidat retenu pour un poste de coordonnateur des systèmes de données ou un poste non lié au contrôle peut se prévaloir d'un « droit de rétablissement » pendant une période de soixante (60) jours suivant son entrée en fonction dans le nouveau poste, sous réserve des conditions suivantes :
 - (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 conformément à la directive sur les voyages d'affaires du conseil mixte de NAV CANADA pendant la période visée par le droit de rétablissement.

32.15 Avis à l'employé choisi et réponse de celui-ci

- (a) Le postulant choisi au terme de la procédure de dotation est avisé par écrit de ce qui suit :
 - (i) la nature du programme de formation;
 - (ii) la date de début de la formation et la durée de celle-ci ou, si aucune exigence de formation ne s'applique, la durée de la période de

familiarisation et la date à laquelle l'employé commencera à remplir les fonctions attachées au poste;

(iii) la description du droit de rétablissement de l'employé, s'il y a lieu.

(b) L'employé doit répondre à l'avis dans un délai maximal de neuf (9) jours civils.

32.16 Frais de déplacement et de réinstallation

Les employés choisis qui sont affectés à un poste ou à une formation à un autre emplacement sont admissibles au remboursement des frais de déplacement et de réinstallation autorisés conformément à la directive sur les voyages d'affaires et à la directive sur la réinstallation du conseil mixte de NAV CANADA et aux dispositions spéciales visant les contrôleurs de la circulation aérienne en formation opérationnelle.

32.17 Postes non assujettis à la procédure de dotation

Les postes devant être pourvus 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.

32.18 Projets et postes temporaires

Les postes mentionnés à l'article 32.17 et les postes temporaires requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être pourvus par des employés permanents ou temporaires, à la discrétion de NAV CANADA.

32.19 Requalification

Les employés qui exercent leur droit de rétablissement doivent réussir toute formation requise et satisfaire aux exigences d'annotation.

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

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

32.21 Changements de niveau

(a) Si les conditions d'un poste existant à un emplacement donné sont modifiées de telle sorte qu'il faille hausser le niveau de ce poste, l'employé qui occupe ce poste, s'il est qualifié, peut être affecté au niveau supérieur. Au besoin, une période de familiarisation peut être accordée à l'employé.

(b) Si par suite de la modification le poste est classé à un niveau inférieur, l'employé qui occupe ce poste peut demander à être maintenu dans le poste au niveau inférieur ou demander la protection de l'article 33, Sécurité d'emploi. Dans le premier cas, le salaire de l'employé est protégé.

32.22 Période de probation

En ce qui concerne tous les contrôleurs de la circulation aérienne en formation à des tours de contrôle, l'employé est en probation à compter de sa date d'arrivée dans sa première unité jusqu'à sa pleine qualification dans une unité.

En ce qui concerne tous les contrôleurs de la circulation aérienne en formation à des centres de contrôle régional, l'employé est en probation à compter de sa date de début de la phase de formation propre aux sous-unités, dans sa première unité, et ce, jusqu'à ce qu'il soit pleinement qualifié dans une unité.

32.23 Compétence en langue seconde

Malgré l'article 32.22, l'employé qui est engagé sous réserve de l'exigence qu'il acquière la deuxième langue officielle pendant son emploi est réputé en probation jusqu'à ce qu'il ait rempli cette exigence. En ce cas, NAV CANADA peut prolonger la période de probation d'une période équivalente au temps de travail régulier accumulé que l'employé passe en formation linguistique.

32.24 Stagiaires débutants

Les stagiaires débutants à qui n'a pas été émise une attestation de réussite d'un cours de contrôle de la circulation aérienne donné par NAV CANADA ne sont pas régis par la présente convention collective. À la date à laquelle l'employé a achevé avec succès un cours de formation de base – Contrôle d'aéroport (VFR) – ou un cours IFR générique ou IFR générique en région terminale en contrôle de la circulation aérienne offert par NAV CANADA, le stagiaire débutant deviendra un employé membre de l'unité de négociation.

32.25 Définition d'emplacement

Aux fins de l'article 32, Dotation et de l'article 33, Sécurité d'emploi, on entend par emplacement les lieux où l'employé travaille habituellement ou l'entité organisationnelle à laquelle l'employé est attaché.

32.26 Occasions de formation

En ce qui concerne les postes vacants dans les centres de contrôle régional, NAV CANADA s'efforce d'offrir cinquante pour cent (50 %) des occasions de formation aux employés admissibles dont le nom figure sur la liste d'ancienneté.

32.27 Liste des postes permanents

À une occasion au cours des douze premiers mois suivant la date de signature de la présente entente, et chaque année par la suite, NAV CANADA doit fournir au Syndicat une liste de tous les postes permanents au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 33 SÉCURITÉ D'EMPLOI

33.01 Identification rapide des excédents de main d'œuvre

Dans les cas de réduction de la main d'œuvre, les dispositions suivantes s'appliqueront à l'identification rapide d'une situation de suppression d'emplois possible :

- (a) les situations de suppression d'emplois possibles comprennent une pénurie de travail, la fermeture d'une installation, une décroissance économique, un changement technologique, un changement organisationnel, un sous-contrat ou toute autre mesure pouvant occasionner une situation de suppression d'emplois; et
- (b) si NAV CANADA identifie des situations de suppression d'emplois possibles, elle doit aviser le Syndicat par écrit à l'échelon national à la première occasion.

33.02 Consultation sérieuse entre le Syndicat et NAV CANADA

Une consultation sérieuse doit s'ouvrir entre le Syndicat et NAV CANADA:

- (a) à la suite d'un avis au Syndicat indiquant une situation de suppression d'emplois possible et avant la remise de toute lettre de vulnérabilité à quelque employé que ce soit;
- (b) avec l'intention de réduire le plus possible les conséquences défavorables d'une suppression d'emplois, et de résoudre les situations d'excédents sans mise à pied, au moyen de l'élaboration d'un plan de transition des ressources humaines, si le nombre d'employés visés est de dix (10) ou plus ou si tous les employés d'un emplacement sont visés. Tout plan des ressources humaines ainsi élaboré doit être fourni au Syndicat. Les points que NAV CANADA doit prendre en considération 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) des formules de travail de rechange, dont le partage de poste et le travail à temps partiel;
 - (4) les congés;
 - (5) les départs volontaires dans le cadre du programme d'indemnités de départ de NAV CANADA (voir l'appendice F).

- (c) l'ancienneté s'appliquera dans la mesure du possible quand deux (2) employés ou plus de même niveau ont les qualifications requises pour un poste disponible mentionné ci-dessus à l'alinéa (b).

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

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

- (a) les employés vulnérables reçoivent un avis officiel les informant de leur statut vulnérable, et des options sont explorées avec chaque employé, 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; et
- (c) si deux (2) employés ou plus de même niveau et du même emplacement sont vulnérables ou sont excédentaires et qu'ils ne peuvent tous être affectés conformément au présent article ou à l'article 32.05, Placement prioritaire, les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté.
- (d) si NAV CANADA et l'employé ne parviennent pas à trouver une possibilité d'emploi appropriée au sein de NAV CANADA à la fin de la période de statut excédentaire, l'employé peut opter pour une mise à pied avec droit de rappel ou accepter un programme d'indemnités de départ de NAV CANADA. NAV CANADA 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 continu ou plus n'est pas tenu d'accepter une affectation qui l'obligerait à déménager. Dans ce dernier cas, si l'employé refuse l'affectation, il demeure admissible à un programme d'indemnités de départ de NAV CANADA ou à une mise à pied avec droit de rappel.

33.04 Refus d'une réaffectation ou d'une indemnité de départ

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

33.05 Permutations

- a) Dans le cas d'une réduction permanente de la main d'œuvre, NAV CANADA peut, à sa discrétion, accepter l'offre de démission d'un employé afin de fournir un poste à un employé susceptible d'être mis à pied. Les facteurs à prendre en considération comprennent les qualifications de l'employé susceptible d'être mis à pied, le poste, son niveau et ses exigences, son emplacement et les coûts. L'employé qui accepte une cessation d'emploi a droit au programme d'indemnités de départ de NAV CANADA.
- b) Dans le cas d'une mise à pied entraînée par un changement technologique dans un endroit particulier, NAV CANADA acceptera l'offre de démission d'un employé aux compétences équivalentes à cet endroit afin d'offrir un poste continu à la

personne touchée par la mise à pied. L'employé qui accepte la cessation d'emploi a droit au programme d'indemnité de départ de NAV CANADA.

- c) Dans le cas d'une mise à pied entraînée par un changement technologique qui ne se limite pas à un endroit en particulier, NAV CANADA acceptera l'offre de démission d'un employé aux compétences équivalentes afin d'offrir un poste continu à la personne touchée par la mise à pied. L'employé qui accepte la cessation d'emploi a droit au programme d'indemnité de départ de NAV CANADA.

33.06 Formation non réussie

L'employé excédentaire qui n'a pas réussi sa formation peut se prévaloir de l'option prévue ci-dessus au paragraphe 33.03(d). Le cas échéant, la période de formation est réputée comprise dans la période de statut excédentaire. Toutefois, si la période de formation est plus longue que la période de statut excédentaire, l'avis de statut excédentaire est réputé avoir été prolongé. Si l'employé décide de demeurer au sein de NAV CANADA pendant le reste de sa période de statut excédentaire, il demeure admissible à une affectation aux termes du plan initial.

33.07 Rappel

Le rappel à un poste se fait par ordre d'ancienneté parmi les employés qualifiés de même niveau ou de niveau supérieur qui ont été mis à pied ainsi que conformément à l'article 32.05, Placement prioritaire. Des frais de réinstallation sont versés au besoin à un employé rappelé.

33.08 Formation des employés rappelés

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.

33.09 Cessation de l'emploi

L'employé qui accepte un programme d'indemnités de départ de NAV CANADA ou qui refuse l'offre de rappel prévue à l'article 33.07 cesse d'être un employé de NAV CANADA.

33.10 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.

33.11 Droits du titulaire

L'employé qui occupe un poste unilingue que NAV CANADA 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 la langue seconde fixé pour le poste par NAV CANADA ou par la loi, a le droit d'être réaffecté à un poste de même niveau dans la région et d'obtenir le remboursement de ses frais de réinstallation conformément à la directive sur la réinstallation du conseil mixte de NAV CANADA. 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 relatives au placement prioritaire énoncées à l'article 32.05. Si l'employé n'est pas réaffecté ou n'accepte pas le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA, il est susceptible d'être mis à pied.

33.12 **Sous-contrat**

Dans le cas de sous-contrat, l'employé excédentaire a le droit d'être réaffecté à un autre poste de même niveau ou de niveau inférieur dans la région et d'obtenir le remboursement de ses frais de réinstallation. Si aucun poste de même niveau ou de niveau inférieur n'est disponible dans la région et sans égard au niveau du poste de l'employé, ce dernier peut choisir d'accepter une affectation à un poste vacant de même niveau ou de niveau inférieur dans une autre région, avec remboursement des frais de réinstallation, ou d'accepter le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA. Si l'employé n'est pas réaffecté ou n'accepte pas le programme d'indemnités de départ de NAV CANADA, il est susceptible d'être mis à pied.

ARTICLE 34 INDEMNITÉ DE DÉPART

34.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 34.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

(a) Mise à pied

- (i) Dans le cas d'une première mise à pied survenant après l'expiration de la période de rappel de douze (12) mois, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu à NAV CANADA depuis le 1^{er} 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 survenant après 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 34.01(a)(i) ci-dessus.

(b) Retraite

Au moment de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes du régime de retraite de NAV CANADA et (ou) de la Loi sur la pension de la fonction publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, 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 des autres indemnités payables.

34.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique ou de NAV CANADA. En aucun cas, ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à la clause 34.01.

34.03 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 l'égard de la classification de son poste d'attache à la date de cessation de son emploi.

34.04 Le 31 août 2017, les membres de l'ACCTA ont eu la possibilité de choisir de toucher un paiement tenant lieu d'indemnité de départ accumulée. Les employés qui ont choisi cette

option ne sont plus admissibles au cumul de l'indemnité de départ à la retraite en vertu de la clause 34.01(b). En aucun cas ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au présent article.

ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE

35.01 Les membres de l'unité de négociation de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, section locale 5454 d'Unifor, bénéficient du régime de retraite de NAV CANADA.

35.02 Seuls les articles précisés ci-dessous du régime de retraite de NAV CANADA (en vigueur le 1^{er} janvier 2009) sont réputés être compris dans la convention collective :

Article 2 – Admissibilité et participation

Article 3 – Calcul du service

Article 4 – Cotisations

Article 5 – Prestations à la retraite, à la fin de l'emploi ou au décès

Article 6 – Prestations de retraite maximales

Article 7 – Versement de la rente

Article 13 – Rupture de mariage (comprend aussi le paragraphe 14.7 aux fins d'exhaustivité)

Partie A

Article A2 – Service

Article A3 – Cotisations

Article A4 – Prestations de retraite

Article A5 – Prestations de décès après la retraite

Article A6 – Cessation de services

Article A7 – Prestations de décès avant la retraite

Article A8 – Prestations d'invalidité

Article A9 – Rajustements des rentes versées en raison de l'inflation

Les définitions précisées dans les articles 1 et A1 sont incluses dans la mesure où elles sont exigées pour interpréter un des articles énumérés ci-dessus.

35.03 Aux fins de précision, il est impossible de mettre fin au régime de retraite de NAV CANADA sans une autorisation écrite expresse des deux parties dans la mesure où cela concerne l'ACCTA.

35.04 (a) En vigueur le 1^{er} janvier 2014, tous les employés nouvellement embauchés sont assujettis aux dispositions de la partie B du régime de retraite de NAV CANADA.

(b) **En vigueur le 1^{er} janvier 2014, tous les employés nouvellement embauchés, y compris les anciens employés qui étaient des contrôleurs et qui sont réembauchés par NAV CANADA, une fois qualifiés, reçoivent un montant forfaitaire de deux mille dollars (2 000 \$) n'ouvrant pas droit à pension. L'objectif est de permettre aux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2014 d'utiliser ces fonds afin d'augmenter les économies accumulées dans leur épargne-retraite. Le montant de 2 000 \$ n'est payable que si l'employé joint la partie B du régime de retraite de NAV CANADA.**

(c) Le montant de 2 000 \$ indiqué à la clause 35.04 (b) ne doit pas être payé à des employés embauchés pour une période déterminée ni à des employés temporaires

et doit être payé une seule fois pendant la carrière de l'employé au sein de NAV CANADA.

35.05 Le protocole d'entente au sujet du régime de retraite de NAV CANADA entre les parties, daté du 28 mai 2008, doit faire partie de la présente convention collective.

ARTICLE 36
SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

36.01 Exigence de conditions de travail saines et sécuritaires

NAV CANADA continuera de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer la sécurité des employés et l'hygiène au travail et, compte tenu des limites imposées par les bâtiments et l'espace disponibles, elle s'efforcera dans la mesure du possible d'assurer des locaux convenables qui serviront de réfectoire et de vestiaire aux employés. Le Syndicat consent à coopérer pleinement pour prévenir les accidents du travail et pour faire respecter les règles de sécurité.

ARTICLE 37
ARRÊTS DE TRAVAIL ILLÉGAUX

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

ARTICLE 38
DOSSIERS DES EMPLOYÉS

38.01 L'employé qui le demande par écrit pourra consulter son dossier d'employé pendant les heures d'affaires normales une fois par année en présence d'un représentant autorisé de NAV CANADA. Conformément à la pratique actuelle, l'employé continuera d'avoir accès dans une mesure raisonnable à son dossier personnel de l'unité.

ARTICLE 39
LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

39.01 Programmes

Les ententes suivantes, en leur version modifiée de temps à autre, conclues par le Conseil mixte de NAV CANADA sur les clauses qui peuvent figurer dans la présente convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 1^{er} 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 :

1. Programme de primes au bilinguisme
2. Programme d'aide au transport quotidien
3. Programme sur les postes isolés/frais perçus pour les logements
4. Protocole d'entente sur la définition de conjoint
5. Programme de réinstallation
6. Programme sur les voyages d'affaires
7. Santé et sécurité au travail

39.02 Ententes

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.

39.03 Griefs

Les griefs concernant les accords susmentionnés seront réglés conformément aux règlements du conseil mixte de NAV CANADA. Les griefs concernant les politiques ci-dessus ne peuvent être soumis que par le Syndicat.

ARTICLE 40
CLASSIFICATION

40.01 Le système de classification est le système décrit dans le document Système de classification NAV CANADA/ACCTA du 7 septembre 2005.

ARTICLE 41
LANGUE DE NÉGOCIATION

- 41.01 La version anglaise et la version française de la convention ont la même force et le même effet.
- 41.02 NAV CANADA doit faire traduire la convention collective et remettre un exemplaire de la traduction au Syndicat. NAV CANADA et le Syndicat paieront chacune la moitié du coût de la traduction.
- 41.03 Dans les trente jours suivant la réception de la traduction, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre partie par écrit de son désaccord concernant la version traduite en indiquant les parties du texte contestées.
- 41.04 Si, dans les trente jours qui suivent, les parties ne peuvent se mettre d'accord sur une traduction appropriée, les passages en litige seront soumis à un conseil d'arbitrage tel qu'il est prévu dans la convention collective.
- 41.05 Le conseil d'arbitrage n'a pas compétence pour modifier le texte dans la langue dans laquelle il a été négocié.

ARTICLE 42
IMPRESSION DE LA CONVENTION

42.01 Exemples de la convention collective

NAV CANADA s'engage à mettre une copie électronique de la convention collective à la disposition de tous les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 43
APPLICATION, DURÉE, MODIFICATION

- 43.01 Les dispositions de la présente convention visent le Syndicat, les employés et NAV CANADA.
- 43.02 À moins de stipulation à l'effet contraire, la présente convention entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.
- 43.03 La présente convention peut être modifiée du consentement mutuel des parties.
- 43.04 À moins d'une mention à l'effet contraire dans la présente convention, les dispositions de la présente convention doivent être mises en application dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention.

PAGE DE SIGNATURE

SIGNÉE À OTTAWA, le 22^e jour du mois de mai 2017.

NAV CANADA

Elizabeth Cameron
Vice-présidente, Relations de travail

Trevor Johnson
Vice-président, Prestation des services ATS

Sheri King
Directrice, Relations de travail

Jacques Emond
Conseiller juridique

Amanda Sarginson
Conseillère juridique

Anthony MacKay
V.-p. adjoint, Prestation des services ATS

Robert Fleming
Membre de l'équipe de négociation

**L'ACCTA, SECTION LOCALE 5454
D'UNIFOR**

Peter Duffey
Président

Doug Best
Vice-président exécutif

Bruce Snow
Directeur des Transports, Unifor

Joel Fournier
Directeur des Transports, Unifor

Deborah Cooper
Avocate en chef et directrice, Relations de travail

Jerry Brodt
Vice-président régional, Prairies

David Doerksen
Vice-président régional, Centrale

Greg Dansereau
Membre de l'équipe de négociation

Scott Shields
Vice-président régional, Pacifique

Paul Estes
Membre de l'équipe de négociation

Benoit Vachon
Vice-président régional, St-Laurent

Dustin Abbott
Membre de l'équipe de négociation

Ian Thomson
Vice-président régional, Atlantique

Karen Donovan-Bhoi
Membre de l'équipe de négociation

Wayne Badcock
Membre de l'équipe de négociation

Peter Bryant
Membre de l'équipe de négociation

Scott Turner
Membre de l'équipe de négociation

Jayson Garayt
Membre de l'équipe de négociation

Jonathan Daoust
Membre de l'équipe de négociation

Matthew Lo
Membre de l'équipe de négociation

Ilija Josipovic
Membre de l'équipe de négociation

Chad Wassing
Membre de l'équipe de négociation

Mike Loftus
Membre de l'équipe de négociation

Jeffrey Timmy
Membre de l'équipe de négociation

Steven Pawluk
Membre de l'équipe de négociation

Ian Willoughby
Membre de l'équipe de négociation

Timothy Waldroff
Membre de l'équipe de négociation

Grant Boland
Associé, Relations de travail

Sumeeta Narula
Associée, Relations de travail

APPENDICE A
AI – Groupe contrôle de la circulation aérienne
Taux de rémunération annuels

A – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019
B – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020
C – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021
D – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

ATC-0

A	45409
B	46772
C	48176
D	49622

ATC-1

A	77188	80785	84384	87987	91584	95184	98783	102386	105983	109583	113180
B	79504	83209	86916	90627	94332	98040	101747	105458	109163	112871	116576
C	81890	85706	89524	93346	97162	100982	104800	108622	112438	116258	120074
D	84347	88278	92210	96147	100077	104012	107944	111881	115812	119746	123677

ATC-2

A	82282	86120	89955	93793	97631	101468	105302	109140	112976	116813	120652
B	84751	88704	92654	96607	100560	104513	108462	112415	116366	120318	124272
C	87294	91366	95434	99506	103577	107649	111716	115788	119857	123928	128001
D	89913	94107	98298	102492	106685	110879	115068	119262	123453	127646	131842

ATC-3

A	87712	91804	95896	99981	104072	108164	112253	116343	120432	124523	128611
B	90344	94559	98773	102981	107195	111409	115621	119834	124045	128259	132470
C	93055	97396	101737	106071	110411	114752	119090	123430	127767	132107	136445
D	95847	100318	104790	109254	113724	118195	122663	127133	131601	136071	140539

ATC-4

A	93504	97860	102222	106581	110943	115300	119659	124021	128379	132744	137099
B	96310	100796	105289	109779	114272	118759	123249	127742	132231	136727	141212
C	99200	103820	108448	113073	117701	122322	126947	131575	136198	140829	145449
D	102176	106935	111702	116466	121233	125992	130756	135523	140284	145054	149813

ATC-5

A	99672	104317	108967	113613	118264	122910	127558	132205	136852	141500	146145
B	102663	107447	112237	117022	121812	126598	131385	136172	140958	145745	150530
C	105743	110671	115605	120533	125467	130396	135327	140258	145187	150118	155046
D	108916	113992	119074	124149	129232	134308	139387	144466	149543	154622	159698

ATC-6

A	106252	111204	116160	121110	126065	131024	135975	140928	145878	150841	155793
B	109440	114541	119645	124744	129847	134955	140055	145156	150255	155367	160467
C	112724	117978	123235	128487	133743	139004	144257	149511	154763	160029	165282
D	116106	121518	126933	132342	137756	143175	148585	153997	159406	164830	170241

ATC-7

A	113259	118541	123823	129104	134386	139667	144946	150228	155511	160792	166074
B	116657	122098	127538	132978	138418	143858	149295	154735	160177	165616	171057
C	120157	125761	131365	136968	142571	148174	153774	159378	164983	170585	176189
D	123762	129534	135306	141078	146849	152620	158388	164160	169933	175703	181475

APPENDICE A
AI – Groupe contrôle de la circulation aérienne
Taux de rémunération annuels

A – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019
B – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020
C – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021
D – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

Employés préposés à l'exploitation – protégés

AI-01

A	65609	69428	73257	77081	80899	84728	88558	92370	96201	100028	103850
B	67578	71511	75455	79394	83326	87270	91215	95142	99088	103029	106966
C	69606	73657	77719	81776	85826	89889	93952	97997	102061	106120	110175
D	71695	75867	80051	84230	88401	92586	96771	100937	105123	109304	113481

AI-02

A	78356	82179	86001	89825	93655	97479	101301	105124	108958	112774	116599
B	80707	84645	88582	92520	96465	100404	104341	108278	112227	116158	120097
C	83129	87185	91240	95296	99359	103417	107472	111527	115594	119643	123700
D	85623	89801	93978	98155	102340	106520	110697	114873	119062	123233	127411

AI-03

A	91950	95778	99604	103423	107247	111076	114901	118722	122553	126370	130192
B	94709	98652	102593	106526	110465	114409	118349	122284	126230	130162	134098
C	97551	101612	105671	109722	113779	117842	121900	125953	130017	134067	138121
D	100478	104661	108842	113014	117193	121378	125557	129732	133918	138090	142265

AI-04

A	104293	108224	112171	116101	120044	123987	127920	131868	135804	139743	143683
B	107422	111471	115537	119585	123646	127707	131758	135825	139879	143936	147994
C	110645	114816	119004	123173	127356	131539	135711	139900	144076	148255	152434
D	113965	118261	122575	126869	131177	135486	139783	144097	148399	152703	157008

AI-05

A	110861	115020	119181	123334	127489	131640	135794	139964	144116	148269	152430
B	114187	118471	122757	127035	131314	135590	139868	144163	148440	152718	157003
C	117613	122026	126440	130847	135254	139658	144065	148488	152894	157300	161714
D	121142	125687	130234	134773	139312	143848	148387	152943	157481	162019	166566

APPENDICE A
AI – Groupe contrôle de la circulation aérienne
Taux de rémunération annuels

A - En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019
B – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020
C – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021
D – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

Employés non préposés à l'exploitation – protégés

AI-01

A	59993	63561	67121	70676	74240	77787	81350	84910	88473	92028	95593
B	61793	65468	69135	72797	76468	80121	83791	87458	91128	94789	98461
C	63647	67433	71210	74981	78763	82525	86305	90082	93862	97633	101415
D	65557	69456	73347	77231	81126	85001	88895	92785	96678	100562	104458

AI-02

A	74887	78450	82007	85560	89121	92681	96236	99797	103352	106913	110468
B	77134	80804	84468	88127	91795	95462	99124	102791	106453	110121	113783
C	79449	83229	87003	90771	94549	98326	102098	105875	109647	113425	117197
D	81833	85726	89614	93495	97386	101276	105161	109052	112937	116828	120713

AI-03

A	92129	95696	99263	102821	106383	109948	113511	117073	120637	124199	127754
B	94893	98567	102241	105906	109575	113247	116917	120586	124257	127925	131587
C	97740	101525	105309	109084	112863	116645	120425	124204	127985	131763	135535
D	100673	104571	108469	112357	116249	120145	124038	127931	131825	135716	139602

AI-04

A	106890	110455	114024	117580	121144	124712	128265	131836	135397	138959	142529
B	110097	113769	117445	121108	124779	128454	132113	135792	139459	143128	146805
C	113400	117183	120969	124742	128523	132308	136077	139866	143643	147422	151210
D	116802	120699	124599	128485	132379	136278	140160	144062	147953	151845	155747

AI-05

A	117385	120950	124510	128070	131633	135194	138750	142325	145885	149446	153012
B	120907	124579	128246	131913	135582	139250	142913	146595	150262	153930	157603
C	124535	128317	132094	135871	139650	143428	147201	150993	154770	158548	162332
D	128272	132167	136057	139948	143840	147731	151618	155523	159414	163305	167202

AI-06

A	119316	122872	126441	130002	133564	137123	140689	144259	147826	151363	154945
B	122896	126559	130235	133903	137571	141237	144910	148587	152261	155904	159594
C	126583	130356	134143	137921	141699	145475	149258	153045	156829	160582	164382
D	130381	134267	138168	142059	145950	149840	153736	157637	161534	165400	169314

AI-07

A	120985	124542	128108	131674	135227	138791	142360	145927	149486	153034	156614
B	124615	128279	131952	135625	139284	142955	146631	150305	153971	157626	161313
C	128354	132128	135911	139694	143463	147244	151030	154815	158591	162355	166153
D	132205	136092	139989	143885	147767	151662	155561	159460	163349	167226	171138

**APPENDICE B
PRIME ANNUELLE ATC**

- A – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**
B – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020
C – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021
D – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

Niveau de prime ATC

	A	B	C	D
1	4,219	4,346	4,477	4,612
2	4,964	5,113	5,267	5,426
3	5,838	6,014	6,195	6,381
4	6,862	7,068	7,281	7,500
5	8,071	8,314	8,564	8,821
6	9,496	9,781	10,075	10,378
7	11,167	11,503	11,849	12,205
8	13,138	13,533	13,939	14,358
9	15,456	15,920	16,398	16,890
10	18,179	18,725	19,287	19,866
11	21,385	22,027	22,688	23,369
12	25,157	25,912	26,690	27,491
13	29,599	30,487	31,402	32,345
14	34,820	35,865	36,941	38,050
15	40,957	42,186	43,452	44,756
*Employés n’occupant pas des postes de contrôle dans la RCN	16,621	17,120	17,634	18,164

APPENDICE B
PRIME ANNUELLE D'INSTALLATION D'EXPLOITATION (PIE)

A – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019
B – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020
C – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021
D – En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

Employés protégés

Groupe	A	B	C	D		
1	\$1,531	\$1,577	\$1,625	\$1,674	Tour de St-Andrews Tour de Pitt Meadows (*1 193 \$) Tour de Langley	Tour de St-Jean Tour de Whitehorse Villeneuve
2	\$2,852	\$2,938	\$3,027	\$3,118	Tour de Springbank Tour de Waterloo Tour d'Hamilton Tour de Kelowna Tour de St. John's Tour de Mirabel Tour de Prince George	Tour de Gander Tour de Yellowknife Tour d'Oshawa Tour de Sept-Îles Tour de Windsor Tour de Sault Ste Marie Tour de St-Honoré
3	\$4,551	\$4,688	\$4,829	\$4,974	Tour de Buttonville Tour de Boundary Bay Tour de Saskatoon Tour de Toronto Island Tour de London Tour d'Abbotsford	Tour d'Edmonton City Center Tour de Thunder Bay Tour de Moncton Tour de Vancouver Harbour Tour de Regina
4	\$6,061	\$6,243	\$6,431	\$6,624	Tour de Victoria Tour d'Halifax Tour de l'aéroport international d'Edmonton	Tour de St-Hubert Tour de Québec
5	\$7,574	\$7,802	\$8,037	\$8,279	Tour de Winnipeg Tour d'Ottawa	
6	\$11,735	\$12,088	\$12,451	\$12,825	Tour de Calgary Tour de Dorval	
7	\$15,138	\$15,593	\$16,061	\$16,543	ACC d'Edmonton ACC de Winnipeg ACC de Gander	Tour de l'aéroport international de Vancouver ACC de Moncton TCU d'Ottawa
8	\$19,299	\$19,878	\$20,475	\$21,090	ACC de Montréal	

9 \$23,460 \$24,164 \$24,889 \$25,636 ACC de Vancouver

10 \$27,621 \$28,450 \$29,304 \$30,184 ACC de Toronto Tour de Toronto

APPENDICE C
DESTINATIONS DU PROGRAMME DE VOLS ET DE VISITES D'ENTRAÎNEMENT

CATÉGORIE	DESTINATION PRIMAIRE
1. Contrôleurs, surveillants, spécialiste des procédures de l'unité et coordonnateurs des systèmes de données des unités ACC	A. Vols intérieurs 1. ACC de la FIR canadienne adjacente 2. Unité IFR de la FIR américaine (voir convention, article 29) 3. Siège social à Ottawa 4. Tour de la FIR B. Vols longue distance
2. Contrôleurs, surveillants et spécialistes de l'exploitation dans les tours de contrôle de niveau ATC-1 et ATC-2	A. Vols intérieurs 1. ACC de la même FIR 2. Tour de la FIR canadienne 3. Bureau régional
3. Contrôleurs, surveillants, spécialistes des procédures de l'unité, spécialistes de l'exploitation dans les tours de contrôle de niveau ATC-3, ATC-4, ATC-5 et ATC-6.	A. Vols intérieurs 1. ACC de la même FIR 2. Tour de niveau ATC-1 et ATC-2 assujettie à : i. Tour de niveau ATC-1 ou ATC-2 des FIR de YVR YEG ou YWG, si située au sein de l'une de ces FIR; ii. Tour de niveau ATC-1 ou ATC-2 des FIR de YYZ, YUL, YQM ou YQX, si située au sein de l'une de ces FIR. 3. Tour de niveau ATC-3, ATC-4 ATC-5 ou ATC-6 de la FIR canadienne. 4. Tour de la FIR américaine (voir convention, article 29) 5. Bureau régional

CATÉGORIE	DESTINATION PRIMAIRE
4. Spécialistes de programmes ITU	A. Vols intérieurs <ol style="list-style-type: none"> 1. Unité de la même FIR 2. ITU/ACC de la FIR canadienne 3. Unité IFR de la FIR américaine (voir convention, article 29) 4. Institut de formation de NAV CANADA 5. Siège social à Ottawa B. Vols longue distance
5. Spécialistes de l'exploitation aéroportuaire	A. Vols intérieurs <ol style="list-style-type: none"> 1. Unité de la FIR canadienne 2. Unité tour de la FIR américaine (voir convention article 29) 3. Institut de formation de NAV CANADA 4. Siège social à Ottawa
6. Spécialistes et surveillants de l'administration centrale	A. Vols intérieurs <ol style="list-style-type: none"> 1. ITU – Montréal, Toronto 2. ACC/Tour – Toronto, Montréal, Moncton, Winnipeg 3. Unité américaine – Boston, New York, Chicago 4. École de la FAA – Oklahoma City 5. Centre technique de la FAA – Atlantic City 6. FAA – Washington, D.C. B. Vols longue distance (sauf les spécialistes VFR)
7. Instructeurs et spécialistes de la mise à jour des cours	A. Vols intérieurs <ol style="list-style-type: none"> 1. Unité de la FIR de Toronto ou de Montréal 2. Unité américaine – Boston, New York ou Chicago 3. École de la FAA – Oklahoma City

CATÉGORIE

8. Centre national de l'exploitation

DESTINATION PRIMAIRE

A. Vols intérieurs

1. ACC de la FIR canadienne
2. Tour de contrôle – Vancouver, Calgary, Toronto, Montréal/Dorval
3. ATSSCC de la FAA – Washington, D.C.

B. Vols longue distance (une unité seulement)

1. La Central Flow Management Unit (unité centrale de gestion du débit) – Bruxelles

APPENDICE D
PRIME DE SURVEILLANCE

REMARQUE: À compter du 31 mars 2006, la prime de surveillance ne sera maintenue que pour les employés qui la touchent à cette date et dont le salaire est protégé. Lorsqu'ils passeront au nouveau système de classification, leur droit à la prime de surveillance cessera

Degré de surveillance	Pourcentage du taux de base
--------------------------	--------------------------------

Employés occupant des postes de contrôle

A	5,0 %
B	5,0 %

Employés n'occupant pas des postes de contrôle

A	2,0 %
B	4,0 %
C	5,0 %
D	6,0 %

La table des taux de surveillance doit être utilisée de la façon suivante :

- (1) déterminer le taux de base (aucune fonction de surveillance) suivant le sous-groupe et le niveau auxquels appartient l'employé;
- (2) dans la colonne de gauche de la Table des taux de surveillance, trouver la rangée où se trouve le taux déterminé à l'étape (1);
- (3) déterminer la colonne correspondant au degré de surveillance applicable;
- (4) le taux de prime de surveillance se trouve à l'intersection de la colonne et de la rangée.

APPENDICE D
Groupe de contrôle de la circulation aérienne
Taux de surveillance

Employés préposés à l'exploitation – protégés

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019

A	5.0%	68890	72900	76920	80936	84944	88965	92986	96989	101012	105030	109043
B	5.0%	68890	72900	76920	80936	84944	88965	92986	96989	101012	105030	109043

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020

A	5.0%	70957	75087	79228	83364	87493	91634	95776	99900	104043	108181	112315
B	5.0%	70957	75087	79228	83364	87493	91634	95776	99900	104043	108181	112315

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021

A	5.0%	73087	77340	81605	85865	90118	94384	98650	102897	107165	111426	115684
B	5.0%	73087	77340	81605	85865	90118	94384	98650	102897	107165	111426	115684

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

A	5.0%	75280	79661	84054	88442	92822	97216	101610	105984	110380	114770	119156
B	5.0%	75280	79661	84054	88442	92822	97216	101610	105984	110380	114770	119156

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019

A	5.0%	82274	86288	90302	94317	98338	102353	106367	110381	114406	118413	122429
B	5.0%	82274	86288	90302	94317	98338	102353	106367	110381	114406	118413	122429

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020

A	5.0%	84743	88878	93012	97146	101289	105425	109559	113692	117839	121966	126102
B	5.0%	84743	88878	93012	97146	101289	105425	109559	113692	117839	121966	126102

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021

A	5.0%	87286	91545	95802	100061	104327	108588	112846	117104	121374	125626	129885
B	5.0%	87286	91545	95802	100061	104327	108588	112846	117104	121374	125626	129885

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

A	5.0%	89905	94292	98677	103063	107457	111846	116232	120617	125016	129395	133782
B	5.0%	89905	94292	98677	103063	107457	111846	116232	120617	125016	129395	133782

AI-03

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019

A	5.0%	96548	100567	104585	108595	112610	116630	120647	124659	128681	132689	136702
B	5.0%	96548	100567	104585	108595	112610	116630	120647	124659	128681	132689	136702

AI-03

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020

A	5.0%	99445	103585	107723	111853	115989	120130	124267	128399	132542	136671	140803
B	5.0%	99445	103585	107723	111853	115989	120130	124267	128399	132542	136671	140803

AI-03

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021

A	5.0%	102429	106693	110955	115209	119468	123735	127995	132251	136518	140771	145028
B	5.0%	102429	106693	110955	115209	119468	123735	127995	132251	136518	140771	145028

AI-03**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A 5.0% 105502 109895 114285 118665 123053 127447 131835 136219 140614 144995 149379
B 5.0% 105502 109895 114285 118665 123053 127447 131835 136219 140614 144995 149379

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**

A 5.0% 109508 113636 117780 121907 126047 130187 134316 138462 142595 146731 150868
B 5.0% 109508 113636 117780 121907 126047 130187 134316 138462 142595 146731 150868

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020**

A 5.0% 112794 117045 121314 125565 129829 134093 138346 142617 146873 151133 155394
B 5.0% 112794 117045 121314 125565 129829 134093 138346 142617 146873 151133 155394

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021**

A 5.0% 116178 120557 124955 129332 133724 138116 142497 146895 151280 155668 160056
B 5.0% 116178 120557 124955 129332 133724 138116 142497 146895 151280 155668 160056

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A 5.0% 119664 124175 128704 133213 137736 142261 146773 151302 155819 160339 164859
B 5.0% 119664 124175 128704 133213 137736 142261 146773 151302 155819 160339 164859

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**

A 5.0% 116405 120771 125141 129501 133864 138222 142584 146963 151322 155683 160052
B 5.0% 116405 120771 125141 129501 133864 138222 142584 146963 151322 155683 160052

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020**

A 5.0% 119897 124395 128895 133387 137880 142370 146862 151372 155862 160354 164854
B 5.0% 119897 124395 128895 133387 137880 142370 146862 151372 155862 160354 164854

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021**

A 5.0% 123494 128128 132762 137390 142017 146641 151269 155913 160539 165165 169800
B 5.0% 123494 128128 132762 137390 142017 146641 151269 155913 160539 165165 169800

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A 5.0% 127200 131972 136746 141512 146278 151041 155807 160591 165356 170120 174895
B 5.0% 127200 131972 136746 141512 146278 151041 155807 160591 165356 170120 174895

APPENDICE D
Groupe de contrôle de la circulation aérienne
Taux de surveillance

Employés non préposés à l'exploitation – protégés

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019

A	2.0%	61193	64833	68464	72090	75725	79343	82977	86609	90243	93869	97505
B	4.0%	62393	66104	69806	73504	77210	80899	84604	88307	92012	95710	99417
C	5.0%	62993	66740	70478	74210	77952	81677	85418	89156	92897	96630	100373
D	6.0%	63593	67375	71149	74917	78695	82455	86231	90005	93782	97550	101329

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020

A	2.0%	63029	66778	70518	74253	77998	81724	85467	89208	92951	96685	100431
B	4.0%	64265	68087	71901	75709	79527	83326	87143	90957	94774	98581	102400
C	5.0%	64883	68742	72592	76437	80292	84128	87981	91831	95685	99529	103385
D	6.0%	65501	69397	73284	77165	81057	84929	88819	92706	96596	100477	104369

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021

A	2.0%	64920	68782	72635	76481	80339	84176	88032	91884	95740	99586	103444
B	4.0%	66193	70131	74059	77981	81914	85826	89758	93686	97617	101539	105472
C	5.0%	66830	70805	74771	78731	82702	86652	90621	94587	98556	102515	106486
D	6.0%	67466	71479	75483	79480	83489	87477	91484	95487	99494	103491	107500

AI-01

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

A	2.0%	66869	70846	74814	78776	82749	86702	90673	94641	98612	102574	106548
B	4.0%	68180	72235	76281	80321	84372	88402	92451	96497	100546	104585	108637
C	5.0%	68835	72929	77015	81093	85183	89252	93340	97425	101512	105591	109681
D	6.0%	69491	73624	77748	81865	85994	90102	94229	98353	102479	106596	110726

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019

A	2.0%	76385	80019	83648	87272	90904	94535	98161	101793	105420	109052	112678
B	4.0%	77883	81588	85288	88983	92686	96389	100086	103789	107487	111190	114887
C	5.0%	78632	82373	86108	89838	93578	97316	101048	104787	108520	112259	115992
D	6.0%	79381	83157	86928	90694	94469	98242	102011	105785	109554	113328	117097

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020

A	2.0%	78677	82421	86158	89890	93631	97372	101107	104847	108583	112324	116059
B	4.0%	80220	84037	87847	91653	95467	99281	103089	106903	110712	114526	118335
C	5.0%	80991	84845	88692	92534	96385	100236	104081	107931	111776	115628	119473
D	6.0%	81763	85653	89537	93415	97303	101190	105072	108959	112841	116729	120610

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021

A	2.0%	81038	84894	88744	92587	96440	100293	104140	107993	111840	115694	119541
B	4.0%	82627	86559	90484	94402	98331	102260	106182	110110	114033	117962	121885
C	5.0%	83422	87391	91354	95310	99277	103243	107203	111169	115130	119097	123057
D	6.0%	84216	88223	92224	96218	100222	104226	108224	112228	116226	120231	124229

AI-02

En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022

A	2.0%	83470	87441	91407	95365	99334	103302	107265	111234	115196	119165	123128
B	4.0%	85107	89156	93199	97235	101282	105328	109368	113415	117455	121502	125542
C	5.0%	85925	90013	94095	98170	102256	106340	110420	114505	118584	122670	126749
D	6.0%	86743	90870	94991	99105	103230	107353	111471	115596	119714	123838	127956

AI-03**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**

A	2.0%	93972	97610	101249	104878	108511	112147	115782	119415	123050	126683	130310
B	4.0%	95815	99524	103234	106934	110639	114346	118052	121756	125463	129167	132865
C	5.0%	96736	100481	104227	107963	111703	115446	119187	122927	126669	130409	134142
D	6.0%	97657	101438	105219	108991	112766	116545	120322	124098	127876	131651	135420

AI-03**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020**

A	2.0%	96791	100539	104286	108025	111767	115512	119256	122998	126743	130484	134219
B	4.0%	98689	102510	106331	110143	113958	117777	121594	125410	129228	133042	136851
C	5.0%	99638	103496	107354	111202	115054	118910	122763	126616	130470	134322	138167
D	6.0%	100587	104482	108376	112261	116150	120042	123933	127822	131713	135601	139483

AI-03**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021**

A	2.0%	99695	103556	107416	111266	115121	118978	122834	126689	130545	134399	138246
B	4.0%	101650	105586	109522	113448	117378	121311	125242	129173	133105	137034	140957
C	5.0%	102627	106602	110575	114539	118507	122478	126447	130415	134385	138352	142312
D	6.0%	103605	107617	111628	115630	119635	123644	127651	131657	135665	139669	143668

AI-03**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A	2.0%	102687	106663	110639	114605	118574	122548	126519	130490	134462	138431	142395
B	4.0%	104700	108754	112808	116852	120899	124951	129000	133049	137098	141145	145187
C	5.0%	105707	109800	113893	117975	122062	126153	130240	134328	138417	142502	146583
D	6.0%	106714	110846	114978	119099	123224	127354	131481	135607	139735	143859	147979

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**

A	2.0%	109028	112665	116305	119932	123567	127207	130831	134473	138105	141739	145380
B	4.0%	111166	114874	118585	122284	125990	129701	133396	137110	140813	144518	148231
C	5.0%	112235	115978	119726	123459	127202	130948	134679	138428	142167	145907	149656
D	6.0%	113304	117083	120866	124635	128413	132195	135961	139747	143521	147297	151081

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020**

A	2.0%	112299	116045	119794	123531	127275	131024	134756	138508	142249	145991	149742
B	4.0%	114501	118320	122143	125953	129771	133593	137398	141224	145038	148854	152678
C	5.0%	115602	119458	123318	127164	131018	134877	138719	142582	146432	150285	154146
D	6.0%	116703	120596	124492	128375	132266	136162	140040	143940	147827	151716	155614

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021**

A	2.0%	115668	119527	123389	127237	131094	134955	138799	142664	146516	150371	154235
B	4.0%	117936	121871	125808	129732	133664	137601	141521	145461	149389	153319	157259
C	5.0%	119070	123043	127018	130980	134950	138924	142881	146860	150826	154794	158771
D	6.0%	120204	124214	128228	132227	136235	140247	144242	148258	152262	156268	160283

AI-04**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A	2.0%	119139	123113	127091	131055	135027	139004	142964	146944	150913	154882	158862
B	4.0%	121475	125527	129583	133625	137675	141730	145767	149825	153872	157919	161977
C	5.0%	122643	126734	130829	134910	138998	143092	147168	151266	155351	159438	163535
D	6.0%	123811	127941	132075	136195	140322	144455	148570	152706	156831	160956	165092

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**

A	2.0%	119733	123369	127001	130632	134266	137898	141525	145172	148803	152435	156073
B	4.0%	122081	125788	129491	133193	136899	140602	144300	148018	151721	155424	159133
C	5.0%	123255	126998	130736	134474	138215	141954	145688	149442	153180	156919	160663
D	6.0%	124429	128207	131981	135755	139531	143306	147075	150865	154639	158413	162193

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020**

A	2.0%	123326	127071	130811	134552	138294	142035	145772	149527	153268	157009	160756
B	4.0%	125744	129563	133376	137190	141006	144820	148630	152459	156273	160088	163908
C	5.0%	126953	130808	134659	138509	142362	146213	150059	153925	157776	161627	165484
D	6.0%	128162	132054	135941	139828	143717	147605	151488	155391	159278	163166	167060

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021**

A	2.0%	127026	130884	134736	138589	142443	146297	150146	154013	157866	161719	165579
B	4.0%	129517	133450	137378	141306	145236	149166	153090	157033	160961	164890	168826
C	5.0%	130762	134733	138699	142665	146633	150600	154562	158543	162509	166476	170449
D	6.0%	132008	136017	140020	144024	148029	152034	156034	160053	164057	168061	172072

AI-05**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A	2.0%	130838	134811	138779	142747	146717	150686	154651	158634	162603	166572	170547
B	4.0%	133403	137454	141500	145546	149594	153641	157683	161744	165791	169838	173891
C	5.0%	134686	138776	142860	146946	151032	155118	159199	163300	167385	171471	175563
D	6.0%	135969	140098	144221	148345	152471	156595	160716	164855	168979	173104	177235

AI-06**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**

A	2.0%	121703	125330	128970	132603	136236	139866	143503	147145	150783	154391	158044
B	4.0%	124089	127787	131499	135203	138907	142608	146317	150030	153740	157418	161143
C	5.0%	125282	129016	132764	136503	140243	143980	147724	151472	155218	158932	162693
D	6.0%	126475	130245	134028	137803	141578	145351	149131	152915	156696	160445	164242

AI-06**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020**

A	2.0%	125354	129091	132840	136582	140323	144062	147809	151559	155307	159023	162786
B	4.0%	127812	131622	135445	139260	143074	146887	150707	154531	158352	162141	165978
C	5.0%	129041	132887	136747	140599	144450	148299	152156	156017	159875	163700	167574
D	6.0%	130270	134153	138050	141938	145826	149712	153605	157503	161397	165259	169170

AI-06**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021**

A	2.0%	129115	132964	136826	140680	144533	148385	152244	156106	159966	163794	167670
B	4.0%	131647	135571	139509	143438	147367	151294	155229	159167	163103	167006	170958
C	5.0%	132913	136874	140851	144818	148784	152749	156721	160698	164671	168612	172602
D	6.0%	134178	138178	142192	146197	150201	154204	158214	162228	166239	170217	174245

AI-06**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A	2.0%	132989	136953	140932	144901	148869	152837	156811	160790	164765	168708	172701
B	4.0%	135597	139638	143695	147742	151788	155834	159886	163943	167996	172016	176087
C	5.0%	136901	140981	145077	149162	153248	157332	161423	165519	169611	173670	177780
D	6.0%	138204	142324	146459	150583	154707	158831	162961	167096	171227	175324	179473

AI-07**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2019**

A	2.0%	123405	127033	130671	134308	137932	141567	145208	148846	152476	156095	159747
B	4.0%	125825	129524	133233	136941	140637	144343	148055	151765	155466	159156	162879
C	5.0%	127035	130770	134514	138258	141989	145731	149478	153224	156961	160686	164445
D	6.0%	128245	132015	135795	139575	143341	147119	150902	154683	158456	162217	166011

AI-07**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2020**

A	2.0%	127108	130845	134592	138338	142070	145815	149564	153312	157051	160779	164540
B	4.0%	129600	133411	137231	141050	144856	148674	152497	156318	160130	163932	167766
C	5.0%	130846	134693	138550	142407	146249	150103	153963	157821	161670	165508	169379
D	6.0%	132092	135976	139870	143763	147642	151533	155429	159324	163210	167084	170992

AI-07**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2021**

A	2.0%	130922	134771	138630	142488	146333	150189	154051	157912	161763	165603	169477
B	4.0%	133489	137414	141348	145282	149202	153134	157072	161008	164935	168850	172800
C	5.0%	134772	138735	142707	146679	150637	154607	158582	162556	166521	170473	174461
D	6.0%	136056	140056	144066	148076	152071	156079	160092	164104	168107	172097	176123

AI-07**En vigueur à compter du 1^{er} avril 2022**

A	2.0%	134850	138814	142789	146763	150723	154696	158673	162650	166616	170571	174561
B	4.0%	137494	141536	145589	149641	153678	157729	161784	165839	169883	173916	177984
C	5.0%	138816	142897	146989	151080	155156	159246	163340	167433	171517	175588	179695
D	6.0%	140138	144258	148389	152519	156634	160762	164895	169028	173150	177260	181407

APPENDICE E
LISTE D'ARBITRES

- Tom Jolliffe
- Douglas Stanley
- Kenneth Swan
- Paula Knopf
- Alan Ponak
- Lorne Slotnick
- Jasbir Parma
- Sydney Baxter
- Richard Hornung

APPENDICE F
PROGRAMME D'INDEMNITÉS DE DÉPART DE NAV Canada
EN VIGUEUR POUR LES MEMBRES DE L'ACCTA

Objectif

Le présent document décrit l'indemnisation que nous offrons aux employés membres de l'unité de négociation de l'ACCTA 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

Les employés membres de l'unité de négociation ci-dessus 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 :

Exigences de service continu	Indemnité du PID
Jusqu'à et y compris une (1) année complète de service	8 semaines de salaire
2 années de service	10 semaines de salaire
3 années de service	12 semaines de salaire
4 années de service	14 semaines de salaire
5 années de service	16 semaines de salaire
6 années de service	18 semaines de salaire
7 années de service	20 semaines de salaire
8 années de service	22 semaines de salaire
9 années de service	24 semaines de salaire
10 années de service	26 semaines de salaire
11 années de service	28 semaines de salaire
12 années de service	30 semaines de salaire
13 années de service	32 semaines de salaire
14 années de service	34 semaines de salaire
15 années de service	36 semaines de salaire
16 années de service	38 semaines de salaire
17 années de service	40 semaines de salaire
18 années de service	42 semaines de salaire
19 années de service	44 semaines de salaire
20 années de service	46 semaines de salaire
21 années de service	48 semaines de salaire
22 années de service	50 semaines de salaire
23 années de service	52 semaines de salaire
24 années de service	54 semaines de salaire
25 années de service	56 semaines de salaire
26 années de service	58 semaines de salaire
27 années de service	60 semaines de salaire
28 années de service	62 semaines de salaire
29 années de service	64 semaines de salaire

Exigences de service continu	Indemnité du PID
30 années de service	66 semaines de salaire
31 années de service ou plus	68 semaines de salaire

Il est à retenir que 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 retraite immédiate et qui choisissent de recevoir une prestation mensuelle au moment de leur démission auront également droit à :

- une assurance-vie de base au taux habituel des employés;
- 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 qui ne sont pas admissibles à une prestation de retraite immédiate ou qui choisissent de différer le versement de leur prestation auront droit à :

- la conversion des taux de l'assurance-vie de base aux taux « du marché » sans examen médical si la demande est présentée dans les 30 jours suivant la démission;
- la protection maintenue aux termes du régime de soins de santé et de soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois mois suivant la cessation d'emploi aux taux normaux des employés.

Les employés âgés de moins de 50 ans peuvent recevoir jusqu'à 7 000 \$ pour la planification financière ou fiscale, une nouvelle formation ou tout autre service de réorientation.

APPENDICE G
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE NAV Canada
ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CONTRÔLE DU TRAFIC AÉRIEN
ACCTA, SECTION LOCALE 5454 D'UNIFOR

Les parties conviennent qu'il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer aux employés occupant des postes de contrôle des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus à l'article 16. En conséquence, NAV CANADA s'engage à consulter l'ACCTA, section locale 5454 d'Unifor pendant la période fermée 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 toute mise en œuvre de ces nouveaux horaires doit faire l'objet d'un examen approfondi où des facteurs tels que, mais sans s'y limiter, les coûts associés aux heures supplémentaires, la prestation des services, les modèles de trafic, la productivité, la couverture, la disponibilité des employés et la fatigue peuvent être pris en considération. Il est aussi convenu que de tels nouveaux horaires ne doivent pas entraîner davantage d'heures supplémentaires ou des paiements supplémentaires 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'ACCTA, NAV CANADA et l'ACCTA, section locale 5454 d'Unifor, conviennent que des ententes spéciales sur les horaires de travail peuvent être mises en œuvre dans certaines unités de travail de NAV CANADA, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) les heures de travail normalement prévues à l'horaire s'élèvent en moyenne à trente-quatre heures (34) heures par semaine sur une période fixée d'un commun accord;
- (b) les heures de travail normalement prévues à l'horaire ne doivent pas être inférieures à six (6) heures par quart et ne doivent pas excéder 10 heures et demie (10 ½) par quart;
- (c) toute entente spéciale applicable à une unité ou une sous-unité est limitée à cette unité ou sous-unité et doit s'appliquer à tous les employés de l'unité ou de la sous-unité;
- (d) toute entente spéciale doit être soumise à l'approbation de la direction nationale et de l'agent négociateur au niveau national;

L'une ou l'autre partie à l'entente spéciale, à l'échelle nationale, qui a été mise en œuvre dans une unité ou une sous-unité 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.

L'instauration ou l'interruption de toute entente spéciale peut nécessiter une optimisation, et une telle optimisation ne doit pas être assujettie à l'article 16.02(e)(i) et à l'article 16.02(e)(vii).

LETTRE D'ENTENTE 1999-01

Objet : Quarts de minuit

La présente lettre a pour but de confirmer que suivant la recommandation du commissaire-conciliateur Burkett du 17 mai 1999 NAV CANADA cessera, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2000, de mettre en poste un seul contrôleur pendant le quart de minuit à tous les ACC ou tours, sauf lorsque les parties auront pris d'autres arrangements à l'égard d'un emplacement en particulier.

LETTRE D'ENTENTE 1999-10

Objet : Maintien de certaines conditions d'emploi existantes

La présente lettre a pour but de confirmer l'entente intervenue au cours des négociations actuelles sur le maintien pendant la durée de la présente convention collective des programmes suivants aux conditions existantes.

1. 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 contrôleurs de la circulation aérienne)

PSRD (Programme de sensibilisation et de réadaptation à l'égard des dépendances pour les contrôleurs de la circulation aérienne)

Programme d'aide aux employés

2. Stationnement pour les travailleurs de quarts

3. Congé autofinancé

4. Conditions d'emploi reliées à la paye

5. Indemnité de fin de mois au moment du décès

LETTRE D'ENTENTE 1999-13

Objet : Recyclage et réaffectation

La présente lettre confirme l'entente intervenue au cours des négociations actuelles sur le recyclage et la réaffectation.

Pendant la durée de la présente convention collective, NAV CANADA s'engage à maintenir en vigueur la politique et les directives de Transports Canada sur le programme de recyclage et réaffectation, ainsi que les procédures administratives connexes, telles qu'elles ont été modifiées pour désigner NAV CANADA à titre d'employeur.

LETTRE D'ENTENTE 2003-02

Objet : Présentation d'un certificat de congé de maladie en temps opportun

La présente lettre porte seulement sur une mesure administrative de la paye et ne vise aucunement à restreindre, à entraver ou à modifier les droits des deux parties en vertu de l'article 24 de la convention collective.

Les parties conviennent qu'il est approprié, en vertu de l'article 24 de la convention collective, d'exiger la présentation d'un certificat de congé de maladie en temps opportun. Les contrôleurs devront présenter le certificat de congé de maladie exigé dès leur retour au travail à la suite de leur maladie ou de leur blessure, ou sans délai dans d'autres cas.

Nonobstant l'exigence mentionnée ci-dessus, tout défaut de présenter le certificat de congé de maladie exigé dans les quinze (15) jours entraînera une mesure administrative de la paye irrévocable.

En termes clairs, cette lettre d'entente ne limite aucunement le droit de l'employeur de prendre, dans des circonstances raisonnables, des mesures administratives lorsque le certificat de congé de maladie demandé n'est pas présenté.

LETTRE D'ENTENTE 2003-03

Objet : Calcul des « dix jours de rémunération »

La convention collective actuelle des contrôleurs de la circulation aérienne n'est pas claire en ce qui concerne la façon dont sont calculés les dix (10) jours de rémunération lorsque vient le moment d'établir l'admissibilité mensuelle du contrôleur aux congés annuels (27.01), aux congés de maladie (24.01) et à la Prime d'installation d'exploitation (PIE)/Prime ATC (19.01).

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

« Dix (10) jours de rémunération » signifie que le contrôleur doit recevoir une paye pour dix (10) quarts de travail normaux;

La durée du quart n'est pas importante;

Aux fins de ce calcul seulement, les quarts de travail en temps supplémentaire sont comptés comme des quarts de travail normaux.

LETTRE D'ENTENTE 2005-01

Objet : Règle des dix heures

Suite aux propositions du Syndicat afin d'introduire une dispense à la règle des dix heures, les parties ont convenu de ce qui suit :

- (i) Il incombe à l'employé de se présenter au travail reposé et prêt à exercer ses fonctions.
- (ii) L'employeur surveillera de près l'utilisation de cette dispense, en gardant à l'esprit que les principes de la gestion de la fatigue devront être observés en tout temps.
- (iii) Si l'une ou l'autre partie juge que l'utilisation de cette dispense suscite des préoccupations qui font intervenir de la fatigue, une performance réduite ou un autre élément identifié de sécurité, elle convoquera l'autre partie afin de discuter de bonne foi de ces préoccupations dans l'optique de modifier au besoin les dispositions sur la dispense.

LETTRE D'ENTENTE 2005-02

Objet : Contrôleurs IFR en unité d'enseignement

À la suite du début de la formation ATC IFR dans une unité d'enseignement donnée, les changements suivants seront apportés aux modalités d'emploi de tous les contrôleurs qui occupent à ce moment ou qui occuperont ultérieurement un poste permanent dans ladite unité d'enseignement :

1. L'employé qui choisira de maintenir son certificat médical ou l'employé titularisé qui le revalidera sera réaffecté au poste de « contrôleur IFR ». Cet employé aura droit au maintien du traitement, au programme de recyclage et de réaffectation et au service opérationnel pour les fins du régime de retraite.
 2. L'employé qui, pour une raison ou une autre, n'a pas de certificat médical valide sera affecté à un poste d'« instructeur IFR ». Cet employé n'aura pas droit au maintien du traitement, au programme de recyclage et de réaffectation et au régime de retraite pour service opérationnel.
 3. L'employé titulaire qui perd son certificat médical peut choisir d'être placé en maintien du traitement s'il y est admissible ou, sinon, d'être affecté au poste d'« instructeur IFR ».
- Conformément à l'alinéa 30.01(a), NAV CANADA continuera d'assumer les frais liés au maintien du certificat médical de l'employé affecté à un poste de « contrôleur IFR » en vertu de la présente lettre d'entente.

NOTA : Les mêmes modalités définies ci-dessus pour les « contrôleurs IFR » et les « instructeurs IFR » doivent s'appliquer, compte tenu des adaptations nécessaires, aux contrôleurs VFR et aux instructeurs VFR.

LETTRE D'ENTENTE 2005-03

Objet : Maintien du traitement –Utilisation des congés

1. Conformément à la décision rendue le 27 juillet 2004 par l'arbitre Kenneth Swan, l'employé doit utiliser ses congés annuels acquis ou ses crédits de congé de remplacement pendant une période de maintien du traitement (lettre d'entente 2019-03).
2. Si la fin de l'année de référence pour congé annuel tombe pendant une période de maintien du traitement et qu'il a des congés annuels ou des crédits de congé de remplacement inutilisés pour l'année en cours, l'employé ne sera pas rémunéré pour ces crédits mais continuera de les utiliser pendant la période de maintien du traitement, conformément à la lettre d'entente 2019-03. Les congés reportés de l'année précédente seront rémunérés conformément aux dispositions des articles 27.06(c)(iv).
3. Pendant la période où l'employé est en maintien du traitement et qu'il se voit créditer des congés de remplacement conformément à l'article 28.03(a)(ii), les heures des congés de remplacement ne seront débitées du compte de l'employé, s'il est encore en maintien du traitement, que le jour effectif de chaque congé désigné, à raison de huit (8) heures par jour férié.

LETTRE D'ENTENTE 2009-01

Objet : Utilisation des locaux de l'employeur

La présente confirme l'entente conclue pendant les négociations actuelles au sujet de l'utilisation des locaux de l'employeur pour les affaires du Syndicat.

NAV CANADA permet à l'ACCTA et aux autres syndicats d'utiliser conjointement un local dans chaque centre de contrôle régional (ACC) pour y exercer leurs activités syndicales si l'espace disponible est suffisant ou le devient éventuellement. NAV CANADA doit collaborer en facilitant l'accès aux lignes de communication (téléphone, télécopieur, Internet, etc.). Les coûts d'installation et d'entretien des lignes et de l'équipement de communication doivent être assumés par l'ACCTA et (ou) par les autres syndicats, selon ce que déterminent les syndicats utilisant le local. Lorsque de telles lignes de communication passent par les lignes de NAV CANADA, l'ACCTA et les autres syndicats participants doivent s'assurer que les protocoles de NAV CANADA sont strictement respectés afin de garantir l'intégrité, la sécurité et la confidentialité des données. NAV CANADA ne doit pas engager de dépenses d'immobilisations pour créer ce local, le meubler ou y effectuer les travaux de finition. Les coûts liés à de telles dépenses doivent être assumés par l'ACCTA et (ou) par les autres syndicats, selon ce que déterminent les syndicats utilisant le local.

Dans les endroits autres que les ACC, lorsqu'une demande est adressée pour l'utilisation d'un tel espace, NAV CANADA s'engage à adhérer au principe selon lequel elle fournit de l'espace utile (incluant, sans s'y limiter, l'utilisation temporaire des locaux de l'employeur, des salles de formation ou des coins-repas) aux fins de leurs affaires syndicales de façon ponctuelle. De plus, NAV CANADA accepte, à tout le moins, qu'un espace permettant de recevoir un classeur fermé à clé soit fourni pour y entreposer les dossiers du Syndicat. Toute préoccupation concernant la proportion de l'espace fourni à des endroits autres que les ACC doit être portée à l'attention du gestionnaire de l'emplacement par le représentant local du Syndicat et doit être étudiée cas par cas en gardant à l'esprit les principes énoncés dans la présente lettre.

NAV CANADA peut, moyennant un préavis écrit de soixante (60) jours, réclamer la cession de tout espace permanent fourni, sous réserve des engagements contenus dans cette lettre. Lorsqu'elle adresse une telle demande de cession d'espace, NAV CANADA doit rembourser l'ACCTA pour toutes les dépenses d'immobilisations raisonnables et amorties qu'elle a engagées pour y effectuer des travaux de finition. La valeur comptable nette doit être déterminée en fonction des taux de déduction pour amortissement de l'ARC ou des taux de la politique d'amortissement de NAV CANADA ou en fonction d'un amortissement linéaire de cinq (5) ans.

LETTRE D'ENTENTE 2011-01

Objet : Frais de déplacement et de réinstallation

En plus des dispositions de l'article 32.16, les contrôleurs de la circulation aérienne peuvent choisir l'option suivante lorsqu'ils suivent une formation pour un poste de contrôle :

Un soutien temporaire jusqu'à un maximum de 18 mois avant la qualification. Cette période de soutien maximale peut être prolongée d'un commun accord.

Ce soutien comprendra uniquement :

- (i) le remboursement des frais de location d'hébergement jusqu'à un maximum de 1 000 \$ par mois à la réception des factures;
- (ii) le transport de retour au lieu de résidence chaque trois mois de formation achevée au lieu d'un voyage de recherche d'un logement. Ce voyage vers le lieu de résidence sera en fait vers l'ancien lieu de travail désigné de l'employé, afin que ce dernier puisse visiter ses personnes à charge qui vivent au domicile principal, ou encore sera un voyage pour le conjoint vers le lieu de la formation, au moment choisi par l'employé au cours de cette période, selon l'horaire de travail.
- (iii) remboursement des frais réels (y compris le coût de l'assurance) pour l'expédition d'effets personnels pesant au maximum 200 kg (440 lb) par le moyen le plus raisonnable et le plus économique;

L'employé obtiendra l'autorisation de se réinstaller à la suite de sa qualification, et cette réinstallation devra être immédiate. Seule la période scolaire d'un enfant peut justifier le retard de la réinstallation, et l'employé disposera d'un maximum de 30 jours pour vendre la résidence.

LETTRE D'ENTENTE 2016-04

Objet : Qualification partielle dans le cadre d'une formation progressive

La présente lettre d'entente s'applique aux employés qui reçoivent une formation en milieu de travail en vue d'obtenir une pleine qualification dans l'unité ou la sous-unité. Ces employés recevront une « qualification partielle dans le cadre d'une formation progressive » lorsqu'ils seront qualifiés pour travailler de façon autonome (c.-à-d. sans la supervision d'un formateur en milieu de travail) à au moins un poste ou dans au moins un secteur de l'unité ou de la sous-unité en question.

La présente lettre d'entente ne s'applique pas aux employés qui reçoivent :

- une formation transversale dans la même unité; ou
- une formation en vue d'un poste ATC de niveau inférieur ou une prime ATC de niveau inférieur; ou
- une formation en vue d'un poste de contrôleur océanique de Gander.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Lorsqu'un employé a reçu une qualification partielle dans le cadre d'une formation progressive, il est rémunéré au niveau ATC et de prime ATC correspondant à l'unité dans laquelle il travaille, qu'il travaille ou non de façon indépendante ou qu'il continue sa formation dans la sous-unité ou l'unité.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé partiellement qualifié (débutant) doit être considérée comme étant la date à laquelle il a été assigné pour la première fois à travailler de façon autonome et cette date ne doit pas être modifiée au moment où l'employé est totalement qualifié.
3. En vigueur le 1^{er} avril 2016, à moins d'une entente contraire intervenue entre le Syndicat et l'employeur, les employés partiellement qualifiés qui ont été affectés à travailler de façon autonome doivent reprendre leur formation sous la supervision d'un formateur en milieu de travail (OJI) dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle ils ont travaillé de façon autonome pour la première fois, et ils doivent poursuivre cette formation jusqu'à la fin, sans autre interruption. Les employés qui ont suivi une formation progressive en vue d'obtenir une pleine qualification avant le 1^{er} avril 2016 ne sont pas dans l'obligation de reprendre leur formation dans un délai de douze (12) mois, mais l'employeur doit déployer tous les efforts raisonnables pour que les employés puissent terminer leur formation dès que possible.
4. Si un employé a postulé par ancienneté alors qu'il était dans une autre unité et qu'il n'a pas réussi à obtenir la pleine qualification d'une unité alors, en exerçant son droit de rétablissement (article 32.14), il doit recevoir un traitement aux fins de toute rémunération (salaire, prime ATC et date d'augmentation d'échelon) comme s'il n'avait jamais travaillé de façon autonome, en conformité avec la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE 2017-01

Objet : Lunettes

La Compagnie consent à rembourser aux employés jusqu'à deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) tous les deux (2) ans pour une deuxième paire de lunettes de correction dont ils ont besoin pour effectuer leurs tâches conformément à ce qui est indiqué sur leur certificat médical.

Les employés doivent présenter la prescription d'un ophtalmologiste ou d'un optométriste.

Les prescriptions pour des lunettes de soleil munies de verres correcteurs sont admissibles au remboursement que pour les contrôleurs tour.

LETTRE D'ENTENTE 2019-01

Objet : Heures supplémentaires en été

Les parties ont convenu que pour les années civiles 2019 et 2020 exclusivement, les conditions suivantes s'appliquent, nonobstant la clause 20.02(a) de la convention collective :

1. Les employés qui font des heures supplémentaires entre le 15 juin et le 15 septembre, et qui demandent que ces heures leur soient payées, sont rémunérés à raison de deux virgule vingt-cinq (2,25) fois leur taux horaire normal.
2. Les employés qui effectuent des heures supplémentaires entre le 15 juin et le 15 septembre, et qui choisissent de cumuler ces heures pour les utiliser à titre de congé compensatoire plutôt que de se les faire payer, peuvent continuer de les cumuler au taux double habituel.
3. Pour 2019 et 2020, la Compagnie ne sera pas tenue d'accorder de congés compensatoires entre le 15 juin et le 15 septembre.
4. Les parties conviennent de se rencontrer en mars 2021 et 2022 pour une consultation de bonne foi concernant la poursuite du programme susmentionné pour la période estivale de 2021 et celle de 2022.

LETTRE D'ENTENTE 2019-02

Objet : Article 29 – Formation – VOL DE FAMILIARISATION – Essai

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020, et pour le reste de la période actuelle et pour la période suivante de familiarisation (qui se termine au 31 décembre 2023), les parties s'entendent, sur une base d'essai, sur les ajouts suivants apportés à l'article 29 et à l'appendice C, dans le but d'offrir aux contrôleurs des occasions enrichissantes d'apprentissage continu et de perfectionnement professionnel.

Destinations

Conférence ou lieu approuvé : Une conférence ou un lieu qui est convenu annuellement par NAV CANADA et l'ACCTA avant le 1^{er} janvier de chaque année.

Tous les contrôleurs qui satisfont les critères d'admissibilité présentés à l'article 29, et à condition que le lieu de destination puisse les accueillir, comme stipulé à l'article 29 :

- pour les contrôleurs ACC, tout autre ACC ou tour de niveau ATC 6 au Canada (par souci de clarté, il faut préciser que la même disposition s'applique aux tours de Vancouver, Calgary, Toronto et Montréal);
- pour les autres contrôleurs tour, toute autre unité ATC au Canada;
- toute installation de NAV CANADA dans la FIR du contrôleur, pourvu qu'il y ait des interactions directes entre les unités;
- n'importe quel lieu ou conférence approuvé, conformément à la définition ci-dessus et conformément à la lettre complémentaire ci-jointe;
- Accès à l'aéronef de NAV CANADA, si c'est réalisable sur le plan opérationnel; strapontin du poste de pilotage, sous réserve de l'approbation du capitaine;
- De plus, si NAV CANADA, ou un contrôleur, détermine qu'il existe d'autres occasions de perfectionnement professionnel, il est possible de s'entendre pour d'autres endroits. À défaut d'entente, la liste par défaut ci-dessus s'applique.

Les lignes directrices convenues pour les vols de familiarisation et les visites d'unités seront appliquées.

LETTRE D'ENTENTE 2019-03

Objet : Maintien du Traitement

1. Il est convenu que le contrôleur qui a rempli des fonctions de contrôle pour NAV CANADA (ou, dans le cas d'un « employé continué », pour NAV CANADA et Transports Canada) pendant une période de cinq (5) ans et qui n'en est plus capable pour des raisons médicales continuera de toucher son traitement normal pendant une période minimale de un (1) an. Sous réserve du paragraphe 5 ci-après, cette période de un (1) an commencera à la date de l'annulation de l'autorisation médicale de sa licence de contrôleur de la circulation aérienne ou soixante (60) jours suivant le premier jour où l'employé cesse de remplir des fonctions de contrôle du fait d'être en congé de maladie, selon la première de ces deux éventualités.
2. Avant de bénéficier du maintien du traitement – ou pendant que l'employé bénéficie du maintien du traitement – il est possible que l'employé se voit offrir la possibilité de réaliser d'autres tâches, sur une base temporaire, pour lesquelles il est médicalement apte. Durant toute période d'accommodation temporaire de travail à temps plein, l'employé ne bénéficiera pas du maintien du traitement.
3. Si l'employé est incapable de réaliser ces autres tâches temporaires pour des raisons médicales ou si d'autres tâches temporaires, que l'employé pourrait réaliser, ne sont pas disponibles, l'employé doit alors utiliser tous ses crédits de congé acquis, à l'exception de deux cent quarante (240) heures de congé de maladie (si elles sont disponibles), pendant la période de maintien du traitement en question. Advenant le cas où l'employé ne retourne pas au travail, les deux cent quarante (240) heures seront perdues et n'auront aucune valeur monétaire.
4. La période totale de maintien du traitement prévue dans la présente lettre est d'au plus un (1) an pour la totalité de la période d'emploi au sein de NAV CANADA ou auprès de son prédécesseur dans la fonction publique sauf si, à la suite de consultations au sujet de cas particuliers, les parties s'entendent sur une prolongation de cette période.
5. L'employé ne bénéficiera pas du maintien du traitement s'il possède suffisamment de crédits de congé de maladie pour couvrir sa période d'absence et si son certificat de validation n'est pas compromis.
6. S'il est évident, pour les parties, qu'un employé a besoin d'une absence prolongée pour des raisons médicales, NAV CANADA, en accord avec l'ACCTA au niveau national, peut immédiatement placer l'employé sur le maintien du traitement. Dans ce cas, l'employé est toujours tenu d'obtenir les documents appropriés pour sa licence. Advenant le cas où la condition médicale de l'employé n'a pas d'incidence sur sa licence – ou si l'employé n'est pas en mesure de prouver sa condition médicale – l'employé sera dans l'obligation de rembourser tout montant qui lui aura été avancé pour le maintien du traitement.

LETTRE D'ENTENTE 2019-04

Objet : Mise à l'essai du programme de congés de fin de carrière

Les parties ont convenu de mettre à l'essai le programme dans le cadre duquel les employés seront autorisés, s'ils le veulent, à cumuler une partie des heures supplémentaires effectuées afin de les utiliser pour prendre congé tout juste avant leur retraite. Voici les conditions à respecter :

1. Les employés doivent avoir au moins vingt (20) ans de service continu pour être admissibles au programme.
2. Au 31 mars de chaque année (2019, 2020, 2021 et 2022) durant la période d'essai, les employés admissibles qui ont cumulé et qui n'ont pas utilisé leurs heures supplémentaires accumulées en congés compensatoires peuvent déposer une partie de ces heures, à leur choix, dans la banque du Programme de congés de fin de carrière. Par la suite, ces heures ne peuvent être payées ou utilisées en tant que congé compensatoire, sauf conformément aux modalités de ce programme. EXCEPTION : Les employés qui ne sont plus en mesure, pour quelque raison que ce soit, de prendre leurs congés de fin de carrière aux conditions prévues par la présente lettre d'entente (par exemple, s'ils omettent de remettre le préavis exigé, ou s'ils tombent malades avant le début de leurs congés de fin de carrière), se feront payer leurs heures accumulées.
3. Les employés peuvent accumuler jusqu'à l'équivalent de six (6) mois de congés de fin de carrière.
4. Les employés souhaitant utiliser leurs heures accumulées pour prendre des congés de fin de carrière doivent fournir à la Compagnie un préavis d'au moins six (6) mois avant le début de la période de congés de fin de carrière prévue, de même qu'un avis de retraite irrévocable prenant effet immédiatement après la période de congés de fin de carrière. NOTA : Sous réserve du paragraphe 3 ci-dessus, tout crédit des heures supplémentaires accumulées en congés compensatoires non utilisé à la date où les employés donnent leur préavis de six mois peut être déposé dans leur Programme de congés de fin de carrière.
5. Par souci de clarté, une fois que débute la période de congés de fin de carrière, les employés ne seront plus appelés à travailler des heures régulières ou supplémentaires. À toutes fins utiles, de telles périodes de congés seront considérées comme étant du temps travaillé, eu égard notamment à l'accumulation de crédits additionnels (congés de maladie, vacances, etc.), qui seront payés au moment de la retraite.
6. Une fois que débute la période de congés de fin de carrière, les employés ne seront plus admissibles à commencer un congé de maladie, de maintien du traitement et d'invalidité de longue durée.
7. Que la mise à l'essai soit renouvelée après 2023 ou non, le temps accumulé dans le cadre de ce programme d'essai pourra toujours être utilisé pour les congés de fin de carrière.

LETTRE D'ENTENTE 2019-05

Objet : Projet de comité national mixte sur l'établissement des horaires et sur la dotation

L'ACCTA et NAV CANADA conviennent de mettre sur pied un comité national mixte sur l'établissement des horaires et sur la dotation, afin d'analyser la préparation de l'établissement des horaires actuels et afin de formuler des recommandations non contraignantes visant à améliorer les pratiques en ce qui touche l'établissement des horaires (ou des quarts) et les niveaux de dotation. Les travaux de ce comité mixte se fonderont sur ceux du groupe d'action sur la gestion de la fatigue et la sécurité.

L'initiative comporte les éléments suivants :

1. Mise sur pied du comité, établissement des dates d'échéance, du plan de travail et du mandat du comité

Ceci suppose une analyse approfondie des conditions actuelles.

2. Analyse et choix des options d'établissement des horaires

Ceci suppose une analyse approfondie des rotations possibles des quarts de travail en lien avec le projet de mise en œuvre d'un nouvel outil d'établissement des quarts, visant à remplacer l'Application d'établissement des quarts (ESS).

3. Création de nouvelles options d'établissement des quarts

Le comité travaillera en collaboration avec les unités locales pour établir des horaires sur lesquels les parties s'entendront, en fonction des besoins propres à l'emplacement, du trafic, des niveaux de dotation, des principes de la science de la fatigue et d'une analyse des coûts-avantages.

4. Mise en œuvre des nouveaux horaires si les deux parties en conviennent mutuellement

Transition des sous-unités vers les nouveaux horaires établis, comme convenu entre les parties.

5. Après la mise en œuvre

Évaluation en continu pour déterminer si les nouveaux horaires donnent les résultats escomptés et apporter des ajustements, si nécessaire.

LETTRE D'ENTENTE 2019-06

Objet : Formule de travail de fin de semaine sur une base volontaire

Au cours de la présente ronde de négociations collectives, l'ACCTA et NAV CANADA ont convenu de renouveler l'essai de la formule de travail de fin de semaine sur une base volontaire négociée lors d'une ronde de négociations antérieure, mis en place en septembre 2009 et prolongé durant la convention collective en 2011. Cette formule sera prolongée tout au long de la durée la présente convention collective. Les conditions suivantes s'appliquent :

L'ACCTA et NAV CANADA ont convenu d'entreprendre des essais pour lesquels les employés acceptent de travailler un cycle triple 4/3, 5/2 qui commence n'importe quel jour de semaine, à condition que les journées travaillées à l'horaire soient consécutives et comprennent au moins un samedi ou un dimanche (fin de semaine partielle) ou samedi et dimanche (toute la fin de semaine). D'autres employés peuvent ainsi jouir de fins de semaine de congé supplémentaires.

Les gestionnaires généraux de chaque région pourront intégrer cette formule sur une base volontaire dans toutes les unités et les sous-unités qui le souhaitent (aucune limite), selon le consentement du syndicat local; les critères suivants devront être respectés :

- Les essais dureront un (1) an (en fonction du début et de la fin de la période moyenne de 56 jours).
- Les essais devront être planifiés, et l'employeur devra s'efforcer de placer les participants dans un horaire de travail de fin de semaine avant le début du processus de sélection des congés annuels.
- La participation doit être volontaire (confirmation de l'intérêt et établissement d'une entente par l'intermédiaire du gestionnaire et du président de l'ACCTA local).
- Les participants doivent participer jusqu'à la fin de l'essai.
- Les essais doivent être possibles sur le plan opérationnel, ce qui est établi par les membres de la gestion.
- La transition de ou vers un horaire de travail de fin de semaine n'entraînera aucune perte et aucun gain de salaire ni d'heures.
- Le processus de sélection des cycles de cette formule doit être conforme à l'alinéa 16.02(h) de la convention collective.
- Aucun cycle de quarts ne sera modifié en raison de cette formule, à moins que l'employé y consente.
- Les participants à cet essai ne peuvent pas choisir n'importe quel cycle nouvellement créé au cours de la participation.

En plus de ce qui est susmentionné, en ce qui concerne plus particulièrement les personnes qui travaillent des fins de semaine partielles (soit le samedi ou le dimanche) :

- les horaires disponibles aux employés comptant plus d'années d'ancienneté ne seront pas affectés par la mise en œuvre des horaires des fins de semaine partielles;
- pour les autres employés, l'amélioration de l'accès aux fins de semaine n'est pas une exigence en vue de la mise en œuvre des horaires des fins de semaine partielles.

Trois mois avant la fin de l'essai, les représentants nationaux du syndicat et de la direction se réuniront pour examiner les résultats :

Les deux parties doivent s'entendre pour pouvoir prolonger l'essai ou pour introduire de nouveaux horaires, sans quoi l'essai sera annulé, et ce, sans conséquence pour l'une ou l'autre des parties.

Si l'essai est annulé, ou si un employé se retire du projet à la suite de l'essai, ceux qui ont changé de cycles pour pouvoir participer à l'essai se verront garantir un cycle qui comprend autant de fins de semaine de congé que ce à quoi ils avaient droit avant de participer à l'essai.

LETTRE D'ENTENTE 2019– 07

Objet : Dotation des postes à temps partiel : spécialiste, Procédure de l'unité (UPS) – essai national

Les parties ont convenu, sans préjudice et sans précédent, de ce qui suit :

1. Lors de la dotation de prochains postes de UPS, NAV CANADA devra d'abord entreprendre un processus par concours aux termes des exigences actuelles pour les postes de UPS à temps plein.
2. Si aucun candidat qualifié n'est retenu dans le cadre du concours, un deuxième concours sera entrepris, cette fois pour doter un poste de UPS à temps partiel temporaire, jusqu'à trois (3) ans).
3. Lorsque les postes de UPS à temps partiel sont pourvus, NAV CANADA devra entreprendre un processus par concours à tous les trois (3) ans pour pourvoir les postes de UPS à temps plein. Si aucun candidat n'est retenu pour un poste de UPS à temps plein, un concours devra être par la suite tenu pour un poste de UPS à temps partiel, un poste temporaire de trois (3) ans maximum. Advenant le cas où le poste de UPS à temps partiel est affiché et que les candidatures reçues sont celles des titulaires actuels d'un tel poste, NAV CANADA mettra fin au concours et les titulaires demeureront en poste pour trois (3) ans.
4. À la fin de l'affectation temporaire, le processus ci-dessus sera entrepris de nouveau.
5. La région de sélection pour un poste de UPS à temps partiel doit être le centre de contrôle régional où le poste est à combler. Seuls les employés qui ont un certificat médical valide, qui sont qualifiés et opérationnellement à jour sont admissibles.
6. Les candidats qui réussissent le concours doivent effectuer au moins quatre (4) quarts de travail dans des postes de contrôle pour chaque période moyenne de cinquante-six (56) jours afin de demeurer opérationnellement à jour;
7. Cette entente peut être annulée en envoyant un préavis écrit de 90 jours à l'autre partie.
8. Si l'entente est annulée conformément au point 7 ci-dessus, tout UPS à temps partiel aura le choix d'occuper de nouveau son ancien poste ou d'occuper de nouveau un poste de UPS à temps plein à la fin de la période de préavis.

LETTRE D'ENTENTE 2019-08

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE 2019-09

Objet : Mise à l'essai – Congés de maladie de fin de carrière

Les parties conviennent de mettre à l'essai l'application des congés de maladie de fin de carrière, pendant la durée de la convention collective, où les employés seront autorisés, s'ils le veulent, à convertir le paiement (se référer à l'article 24.08) de la moitié (50 %) des crédits de congés de maladie non utilisés à un maximum de six (6) mois de congé de fin de carrière. Tous les autres crédits de congés de maladie en banque au moment du départ à la retraite seront payés à 50 %.

Les employés qui souhaitent prendre ces congés de fin de carrière doivent fournir à la Compagnie un préavis d'au moins six (6) mois avant le début de la période de congés de fin de carrière prévue, de même qu'un avis de retraite irrévocable prenant effet immédiatement après le congé de préretraite.

Lorsque débute la période de congés de maladie de fin de carrière, l'employé ne sera plus appelé à travailler des heures régulières ou supplémentaires. À toutes fins utiles, de telles périodes de congés seront considérées comme étant du temps travaillé, eu égard notamment à l'accumulation de crédits additionnels (congés de maladie, vacances, etc.), qui seront payés au moment de la retraite.

Lorsque débute la période de congés de maladie de fin de carrière, l'employé n'est plus admissible à commencer un congé de maladie, de maintien du traitement et d'invalidité de longue durée.

Un employé qui souhaite utiliser ces congés et qui a également décidé d'utiliser ses congés compensatoires de fin de carrière doit fournir à la Compagnie un préavis d'au moins douze (12) mois avant le début de la période de congé de fin de carrière prévue. Dans de tels cas, la période de congé compensatoires de fin de carrière débute immédiatement après la fin de la période de congé de maladie de fin de carrière.

Les parties s'entendent pour examiner, à la fin de chaque année, les résultats de cette mise à l'essai, et l'une des deux parties peut choisir de mettre fin à cette mise à l'essai à la suite d'un tel examen.

LETTRE D'ENTENTE 2019-10

Objet : Régime d'épargne collectif et dépôt direct des paiements de fin d'année

En vigueur à la fin de l'année de congé 2020, les parties conviennent que NAV CANADA offrira aux employés la possibilité de déposer un montant fixe pour les congés compensatoires de l'employé pour des heures supplémentaires effectuées (clause 20.02(a)), les congés de remplacement et les vacances (clause 27.06(c)(iv)), montant qui sera déposé directement dans le régime d'épargne collectif. La procédure et le mécanisme seront établis par NAV CANADA et feront l'objet de communications aux employés pendant la période fermée de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 2019-11

Objet : Suspension partielle du Programme de postulation national

L'obligation de la Compagnie (article 32.10) d'afficher les possibilités de formation prévues pour l'année civile à venir dans le cadre du Programme de postulation national sera suspendue uniquement pour les mois de juin 2020 et de juin 2021 (pour les possibilités de formation en 2021 et en 2022 respectivement) pour des postes dans les tours de niveau 1, 2 et 3. En 2021 et 2022, 100 % des postes vacants seront réservés aux débutants avant d'être offerts à des candidats. Les exigences d'affichage seront de nouveau en vigueur en juin 2022 pour les possibilités de formation en 2023.

La Compagnie effectuera des offres provisoires de postulation par ancienneté pour toutes les possibilités de formation offertes dans les tours de contrôle de niveau ATC-4, ATC-5 et ATC-6 et seulement les employés de tours de niveau inférieur pourront postuler.

Durant la période de suspension, la Compagnie peut, à sa discrétion, continuer d'effectuer des offres provisoires de postulation par ancienneté pour les postes vacants. Dans ces circonstances, les offres provisoires sont ouvertes à tous les employés, sous réserve de l'article 32.06 de la convention collective.