



**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 2028**

## 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 .....	41
ARTICLE 18 PRIME DE SURVEILLANCE .....	44
ARTICLE 19 PRIME ATC / PRIME D'INSTALLATION D'EXPLOITATION .....	45
ARTICLE 20 HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	46
ARTICLE 21 RAPPEL AU TRAVAIL.....	48
ARTICLE 22 PRIMES DE QUART DE TRAVAIL ET DE FIN DE SEMAINE.....	49
ARTICLE 23 DÉPLACEMENTS .....	50
ARTICLE 24 CONGÉ DE MALADIE.....	52
ARTICLE 25 CONGÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL .....	54
ARTICLE 26 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	55
ARTICLE 27 CONGÉS ANNUELS .....	64
ARTICLE 28 JOURS FÉRIÉS.....	67
ARTICLE 29 ENTRAÎNEMENT .....	69
ARTICLE 30 DROITS DE LICENCE .....	72

<b>ARTICLE 31 ANCIENNETÉ .....</b>	<b>74</b>
<b>ARTICLE 32 DOTATION .....</b>	<b>77</b>
<b>ARTICLE 33 SÉCURITÉ D’EMPLOI .....</b>	<b>88</b>
<b>ARTICLE 34 INDEMNITÉ DE DÉPART .....</b>	<b>93</b>
<b>ARTICLE 35 RÉGIME DE RETRAITE .....</b>	<b>95</b>
<b>ARTICLE 36 SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>97</b>
<b>ARTICLE 37 ARRÊTS DE TRAVAIL ILLÉGAUX .....</b>	<b>98</b>
<b>ARTICLE 38 DOSSIERS DES EMPLOYÉS.....</b>	<b>99</b>
<b>ARTICLE 39 LES ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA .....</b>	<b>100</b>
<b>ARTICLE 40 CLASSIFICATION .....</b>	<b>101</b>
<b>ARTICLE 41 LANGUE DE NÉGOCIATION .....</b>	<b>102</b>
<b>ARTICLE 42 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION .....</b>	<b>103</b>
<b>ARTICLE 43 APPLICATION, DURÉE, MODIFICATION .....</b>	<b>104</b>
<b>PAGE DE SIGNATURE.....</b>	<b>105</b>
<b>APPENDICE A .....</b>	<b>108</b>
<b>Taux de rémunération annuels.....</b>	<b>108</b>
<b>APPENDICE A .....</b>	<b>110</b>
<b>Employés préposés à l’exploitation – protégés .....</b>	<b>110</b>
<b>APPENDICE A .....</b>	<b>111</b>
<b>Employés non préposés à l’exploitation – protégés .....</b>	<b>111</b>
<b>APPENDICE B PRIME ANNUELLE ATC .....</b>	<b>113</b>
<b>Niveau de prime ATC .....</b>	<b>113</b>
<b>APPENDICE B PRIME ANNUELLE D’INSTALLATION D’EXPLOITATION (PIE) .....</b>	<b>114</b>
<b>APPENDICE C DESTINATIONS DU PROGRAMME DE VOLS ET DE VISITES D’ENTRAÎNEMENT .....</b>	<b>116</b>
<b>APPENDICE D PRIME DE SURVEILLANCE .....</b>	<b>119</b>
<b>Employés préposés à l’exploitation – protégés .....</b>	<b>120</b>
<b>Taux de surveillance.....</b>	<b>121</b>
<b>Employés non préposés à l’exploitation – protégés.....</b>	<b>121</b>
<b>APPENDICE E LISTE D’ARBITRES.....</b>	<b>126</b>
<b>APPENDICE F PROGRAMME D’INDEMNITÉS DE DÉPART DE NAV Canada EN VIGUEUR POUR LES MEMBRES DE L’ACCTA .....</b>	<b>127</b>

<b>APPENDICE G PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE NAV Canada ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DU CONTRÔLE DU TRAFIC AÉRIEN ACCTA, SECTION LOCALE 5454 D'UNIFOR .....</b>	<b>129</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE 1999-10 .....</b>	<b>130</b>
Objet : Maintien de certaines conditions d'emploi existantes .....	130
<b>LETTRE D'ENTENTE 1999-13 .....</b>	<b>131</b>
Objet : Recyclage et réaffectation .....	131
<b>LETTRE D'ENTENTE 2003-02 .....</b>	<b>132</b>
Objet : Présentation d'un certificat de congé de maladie en temps opportun .....	132
<b>LETTRE D'ENTENTE 2003-03 .....</b>	<b>133</b>
Objet : Calcul des « dix jours de rémunération » .....	133
<b>LETTRE D'ENTENTE 2005-01 .....</b>	<b>134</b>
Objet : Règle des dix heures .....	134
<b>LETTRE D'ENTENTE 2005-02 .....</b>	<b>135</b>
Objet : Contrôleurs IFR en unité d'enseignement .....	135
<b>LETTRE D'ENTENTE 2009-01 .....</b>	<b>136</b>
Objet : Utilisation des locaux de l'employeur .....	136
<b>LETTRE D'ENTENTE 2011-01 .....</b>	<b>137</b>
Objet : Frais de déplacement et de réinstallation .....	137
<b>LETTRE D'ENTENTE 2016-04 .....</b>	<b>138</b>
Objet : Qualification partielle dans le cadre d'une formation progressive .....	138
<b>LETTRE D'ENTENTE 2017-01 .....</b>	<b>139</b>
Objet : Lunettes .....	139
<b>LETTRE D'ENTENTE 2019-02 .....</b>	<b>140</b>
Objet : Article 29 – Formation – VOL DE FAMILIARISATION – Essai .....	140
<b>LETTRE D'ENTENTE 2019-04 .....</b>	<b>141</b>
Objet : Mise à l'essai du programme de congés de fin de carrière .....	141
<b>LETTRE D'ENTENTE 2019-06 .....</b>	<b>142</b>
Objet : Formule de travail de fin de semaine sur une base volontaire .....	142
<b>LETTRE D'ENTENTE 2019-07 .....</b>	<b>144</b>
Objet : Dotation des postes à temps partiel : spécialiste, Procédure de l'unité (UPS) – essai national .....	144
<b>LETTRE D'ENTENTE 2019-08 .....</b>	<b>145</b>
Objet : Séminaires de préparation et de planification financière de la retraite .....	145
<b>LETTRE D'ENTENTE 2019-09 .....</b>	<b>146</b>
Objet : Mise à l'essai – Congés de maladie de fin de carrière .....	146
<b>LETTRE D'ENTENTE 2019-10 .....</b>	<b>147</b>
Objet : Régime d'épargne collectif et dépôt direct des paiements de fin d'année .....	147

<b>LETTRE D'ENTENTE 2023-01 .....</b>	<b>148</b>
Objet : Congés compensatoires en été .....	148
<b>LETTRE D'ENTENTE 2023-02 .....</b>	<b>149</b>
Objet : Suspension partielle du Programme de postulation national.....	149
<b>LETTRE D'ENTENTE 2023-03 .....</b>	<b>150</b>
Objet : Couverture minimale de quarts .....	150
<b>LETTRE D'ENTENTE 2023-04 .....</b>	<b>151</b>
Objet : Formation complémentaire .....	151
<b>LETTRE D'ENTENTE 2023-05 .....</b>	<b>152</b>
Objet : Maintien du traitement.....	152

## **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 2023-05, la paie 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'embauche, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 cohabitants, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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
- 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.

### **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 paie 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 paie 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.

### **10.03 Exposé technique**

Les parties conviennent d'ajouter une séance d'information technique d'au moins une demi-journée à toutes les réunions prévues du comité patronal-syndical national. La séance d'information a pour but de permettre la tenue de consultations au sujet de l'évolution des technologies de navigation aérienne et des changements qui en découlent pour le travail des membres de l'unité de négociation.

**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'un délai prend fin un samedi, un dimanche ou un jour férié désigné à l'article 28, le délai est prolongé jusqu'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.

## **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 et 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. Ces enregistrements, imprimés et ces 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; et
- (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.

#### 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 120 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 90 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 60 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 décrets 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 cause 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.
- (f) 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 Couverture minimale des quarts de travail**

NAV CANADA ne mettra pas à l'horaire qu'un seul contrôleur pendant le quart de nuit à tous les ACC ou tours, sauf lorsque les parties auront pris d'autres arrangements à l'égard d'un emplacement en particulier.

Pour tous les autres quarts, NAV CANADA doit déployer tous les efforts raisonnables pour ne pas mettre à l'horaire qu'un(e) seul(e) contrôleur(euse) aux ACC ou aux tours, sauf aux tours où, en raison des faibles niveaux de trafic et de complexité, NAV CANADA peut mettre en poste un(e) seul(e) contrôleur(euse)

pendant un maximum de trois (3) heures, sauf lorsque les parties auront pris d'autres dispositions à l'égard d'un emplacement ou d'une situation en particulier.

#### **16.08 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.

#### **16.09 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 paie 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 0	52 semaines
ATC 1 à 7(inclusivement)	52 semaines
AI-1 à 7 (inclusivement)	52 semaines

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. Veuillez noter qu'à la date d'embauche, les ab initios ne sont pas encore membres de l'ACCTA, mais le niveau ATC 0 correspond à ce que NAV CANADA paiera à la date d'embauche et après la période de 52 semaines. 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**

- a) 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<sup>er</sup> avril 2023 : 14,21 \$ de l'heure

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 14,93 \$ de l'heure

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 : 15,53 \$ de l'heure

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026 : 16,00 \$ de l'heure

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027 : 16,48 \$ de l'heure

- b) 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<sup>er</sup> avril 2023 : 1 183 \$ par année

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 1 243 \$ par année

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 : 1 293 \$ par année

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026 : 1 332 \$ par année

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027 : 1 372 \$ 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.

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, ces derniers peuvent choisir a) d'être rémunérés à temps double pour chaque heure de travail supplémentaire effectuée ou b) bénéficier de congés compensatoires à raison d'une heure par heure supplémentaire travaillée en étant rémunérés pour la deuxième heure. 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 30 juin de l'année de congé annuel suivante. Tout solde restant au 30 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<sup>er</sup> avril 2023 : 14,21 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 14,93 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 : 15,53 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026 : 16,00 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027 : 16,48 \$ 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 20<sup>e</sup> sur une période de 12 mois entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars seront payés 1,25 fois le taux régulier du quart de nuit.

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023 : 35,47 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 37,25 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 : 38,74 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026 : 39,91 \$ par quart de travail  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027 : 41,11 \$ 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<sup>er</sup> avril 2023 : 10,00 \$ de l'heure  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 : 10,50 \$ de l'heure  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 : 10,92 \$ de l'heure  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026 : 11,25 \$ de l'heure  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027 : 11,59 \$ 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 paie au taux des heures supplémentaires applicable.
- (c) Les employés qui voyagent un jour férié désigné et 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<sup>er</sup> 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. Le cas échéant, le congé payé pour obligations familiales et personnelles (26.12) est utilisé en priorité.

#### 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, douze (12) 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> août et se termine le jour ou 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 et, sous réserve des alinéas (c) et (d) de la présente clause, bénéficier 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 de congés.
- (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<sup>er</sup> 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 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.

## **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<sup>er</sup> juillet,
- (f) la fête du Travail,
- (g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,
- (h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour général d'action de grâces,
- (i) le jour du Souvenir,
- (j) le jour de Noël,
- (k) l'après-Noël,
- (l) 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,
- (m) 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<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employé sera crédité de quatre-vingt-seize (96) 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 paie.
- (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<sup>er</sup> 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**

<b>FIR de départ</b>	<b>Destinations des contrôleurs – Catégories 1 et 4</b>	<b>Destinations des contrôleurs – Catégories 3 et 5</b>
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**

Les employés ne peuvent pas acquérir d'ancienneté avant d'avoir terminé avec succès leur 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<sup>er</sup> novembre 1996. Il est entendu que l'ancienneté des employés « désignés » mentionnés ci-dessus comprend leur emploi continu au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie 1, Annexe I de ladite Loi avant le 1<sup>er</sup> novembre 1996.

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<sup>er</sup> 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 départ 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 figurent 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 tentera d'effectuer le déploiement en faisant appel à des volontaires. S'il n'y a pas de volontaires, l'employé ayant le moins d'ancienneté pourra être déployé.

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 comme qualifiés pour le même poste dans le cadre d'un concours.

Tous les employés sont pris en considération aux termes du présent paragraphe. En règle générale, les postes vacants sont pourvus par des employés de même niveau ou de niveau supérieur. S'il n'y a pas d'employés de même niveau ou de niveau supérieur à celui du poste vacant, les employés admissibles de niveaux progressivement inférieurs seront pris en considération dans cet ordre, à moins d'avis contraire du comité de rajustement de l'effectif.

**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.
- (iv) Les employés qui se sont vu offrir une place de formation dans le cadre du Programme de postulation national ou provisoire et qui sont ensuite retenus dans le cadre d'un processus de concours peuvent se retirer du Programme sans pénalité, à condition qu'ils n'aient pas encore commencé leur formation.

NOTA 1 : Les employés seront considérés comme 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 nationale de gestion de la circulation (NTMU), 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 de l'unité nationale de gestion de la circulation (NTMU), 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 et prime ATC;
- (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 et date de début prévue;
- (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. Aux fins de l'article 33, dans l'application du terme « qualification », une annotation de contrôle océanique équivaut à une annotation de contrôle régional.

### **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. Les candidats qui n'ont pas été retenus à l'issue d'un concours organisé dans le cadre des dispositions relatives à la procédure de dotation par concours bénéficient, à la demande de l'employé, d'un compte-rendu de l'entrevue.

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

Chaque année, au cours du mois d'avril, 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. Avant d'afficher la nouvelle liste en avril, NAV CANADA doit fournir à l'ACCTA les besoins en personnel prévus pour toutes les unités/sous-unités. 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, Unité nationale de gestion de la circulation, ou un poste non lié au contrôle peut se prévaloir d'un « droit de rétablissement » pendant une période de quatre-vingt-dix (90) 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; l'entité organisationnelle ne s'applique pas aux employés des sous-unités d'un ACC.

### **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**

En cas de changements et d'événements planifiés ou imprévus susceptibles d'entraîner une réduction des effectifs, la Société aura recours, dans la mesure du possible, à des méthodes volontaires pour faire face à la situation. Les mise à pied involontaires ne seront utilisés qu'en dernier recours, après que l'entreprise, en consultation avec le syndicat, aura exploré toutes les autres options.

### **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 au plus tard trente (30) jours à l'avance des lettres adressées aux employés.

### **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, les parties formeront un comité de rajustement de l'effectif pour évaluer les moyens de réduire et/ou d'atténuer les incidences négatives sur le personnel. Les travaux du comité de rajustement de l'effectif peuvent se dérouler en même temps que la période de statut excédentaire; toutefois, aucune lettre ne sera envoyée aux employés jusqu'à ce que le comité se soit réuni au moins une fois pour discuter des moyens de réduire et/ou d'atténuer les effets négatifs sur les employés.

Le comité de rajustement de l'effectif se réunit dans un délai de vingt (20) jours à compter de la réception d'une lettre demandant une rencontre de la part de l'autre partie.

- (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, la Société élaborera, en collaboration avec le comité de rajustement de l'effectif, un plan de transition des ressources humaines. Les mesures suivantes seront envisagées et mises en œuvre, si possible et si approprié, par NAV CANADA en consultation avec le comité de rajustement de l'effectif avant une mise à pied involontaire :

- (1) l'élimination des employés occasionnels et des employés nommés pour une durée déterminée ou des employés temporaires;
  - (2) les méthodes volontaires, dont les réaffectations, les mutations à des postes vacants de niveau équivalent et le recyclage;
  - (3) des formules de travail de rechange;
  - (4) les congés;
  - (5) les départs volontaires dans le cadre du programme d'indemnités de départ de NAV CANADA (voir l'appendice F);
  - (6) une mise à pied volontaire et temporaire (comme définie dans le Règlement du Canada sur les normes du travail).
- (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).
  - (d) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix des employés qui recevront un avis de statut excédentaire, l'une ou l'autre des parties peut fournir un avis écrit de 30 jours indiquant que cet enjeu fera l'objet d'un arbitrage accéléré (sans que l'article 11 ne soit appliqué, sauf si les parties en ont convenu autrement à ce moment-là), et une décision doit être rendue dans un délai de trente (30) jours après la date de fin du processus d'arbitrage.

### **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) en cas de révision du niveau de service (NS), les employés concernés recevront un avis officiel les informant de leur statut vulnérable. Ce statut vulnérable permettra aux employés concernés d'accéder au placement prioritaire conformément à l'article 32.05. Un avis officiel de statut excédentaire ne sera émis à l'attention des employés à statut vulnérable que lorsque la procédure de révision du NS aura déterminé qu'il y aura des incidences sur les employés. Les dates de libération des employés à statut vulnérable placés en priorité peuvent être retardées jusqu'à ce que la révision du NS engendre l'élimination de leur poste actuel.
- (b) Les employés concernés recevront un avis officiel de leur statut excédentaire et les options seront examinées individuellement avec eux par les représentants des deux parties par l'intermédiaire du comité de rajustement de l'effectif. Ces discussions auront lieu dans les soixante (60) jours suivant la réception de l'avis par l'employé.

- (c) Les avis officiels de statut excédentaire ne peuvent être remis aux employés qu'au moins trente (30) jours après l'avis envoyé au syndicat. Aucune mise à pied ne peut avoir lieu avant qu'au moins six mois ne se soient écoulés depuis que l'employé a reçu un avis officiel de statut excédentaire et que le syndicat en a reçu une copie.
- (d) si deux (2) employés ou plus de même niveau et du même emplacement 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.
- (e) si NAV CANADA, en consultation avec le comité de rajustement de l'effectif et l'employé, ne parvient 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. S'il reste des jours dans la période excédentaire, advenant le cas où l'employé n'a pas réussi sa formation ou l'a abandonné, 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 de façon définitive.

### **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<sup>er</sup> novembre 1996 et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

(ii) Dans le cas de toute mise à pied subséquente 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> novembre 1996 et conclues conformément aux règlements du conseil mixte de NAV CANADA (en leur version modifiée de temps à autre) feront partie de la présente convention collective :

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**  
**DISTRIBUTION 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<sup>er</sup> avril 2023 et demeurera en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.
- 43.03 La présente convention peut être modifiée p 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 \_\_\_\_ jour du mois de \_\_\_\_\_ 2023.

**NAV CANADA**

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

\_\_\_\_\_  
Amanda Sarginson  
Assistant vice-présidente, Relations de travail

\_\_\_\_\_  
Nick von Schoenberg  
Président

\_\_\_\_\_  
Marie Pierre Berman  
Vice-présidente et chef de la direction de  
l'exploitation

\_\_\_\_\_  
Scott Loder  
Vice-président exécutif

\_\_\_\_\_  
Stephanie Castonguay  
Vice-présidente adjointe, Services IFR

\_\_\_\_\_  
Benoit Vachon  
Vice-président régional, St-Laurent

\_\_\_\_\_  
Luc Tremblay  
Directeur, Systèmes de données de vol

\_\_\_\_\_  
Jerry Brodt  
Vice-président régional, Prairies

\_\_\_\_\_  
Vanessa Robertson  
Directrice, Prestation des services ATS

\_\_\_\_\_  
Ian Thomson  
Vice-président régional, Atlantique

\_\_\_\_\_  
Leanne Murphy  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Andrew Worthington  
Vice-président régional, Pacifique

\_\_\_\_\_  
Samantha Robertson  
Membre de l'équipe de négociation

\_\_\_\_\_  
Chris Kenny  
Vice-président régional, Centrale

---

Paul Estes  
Membre de l'équipe de négociation

---

Raelene Crowe  
Membre de l'équipe de négociation

---

Dustin Abbott  
Membre de l'équipe de négociation

---

Wayne Badcock  
Membre de l'équipe de négociation

---

Don Leonard  
Membre de l'équipe de négociation

---

Jonathan Daoust  
Membre de l'équipe de négociation

---

Scott Williams  
Membre de l'équipe de négociation

---

Scott Turner  
Membre de l'équipe de négociation

---

Tej Dhaliwal  
Membre de l'équipe de négociation

---

Richard Davenport  
Membre de l'équipe de négociation

---

Karen Donovan-Bhoi  
Membre de l'équipe de négociation

---

Mike Loftus  
Membre de l'équipe de négociation

---

Matthew Lo  
Membre de l'équipe de négociation

---

Stephen Pawluk  
Membre de l'équipe de négociation

---

Chad Wassing  
Membre de l'équipe de négociation

---

Jeremie Yelle  
Membre de l'équipe de négociation

---

Jeffrey Timmy  
Membre de l'équipe de négociation

---

James Legein  
Membre de l'équipe de négociation

---

Timothy Waldroff  
Membre de l'équipe de négociation



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

**A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023**  
**B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**  
**C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025**  
**D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026**  
**E – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027**

**ATC-0 \***

A	52104	54532
B	54710	57259
C	56899	59550
D	58606	61337
E	60365	63178

**ATC-1**

A	92692	96821	100955	105081	109213	113342	117476	121603	125734	129861	133991
B	97327	101663	106003	110336	114674	119010	123350	127684	132021	136355	140691
C	101221	105730	110244	114750	119261	123771	128284	132792	137302	141810	146319
D	104258	108902	113552	118193	122839	127485	132133	136776	141422	146065	150709
E	107386	112170	116959	121739	126525	131310	136097	140880	145665	150447	155231

**ATC-2**

A	98813	103213	107617	112020	116423	120822	125226	129626	134029	138435	142837
B	103754	108374	112998	117621	122245	126864	131488	136108	140731	145357	149979
C	107905	112709	117518	122326	127135	131939	136748	141553	146361	151172	155979
D	111143	116091	121044	125996	130950	135898	140851	145800	150752	155708	160659
E	114478	119574	124676	129776	134879	139975	145077	150174	155275	160380	165479

**ATC-3**

A	105334	110030	114717	119411	124105	128797	133490	138182	142875	147566	152260
B	110601	115532	120453	125382	130311	135237	140165	145092	150019	154945	159873
C	115026	120154	125272	130398	135524	140647	145772	150896	156020	161143	166268
D	118477	123759	129031	134310	139590	144867	150146	155423	160701	165978	171257
E	122032	127472	132902	138340	143778	149214	154651	160086	165523	170958	176395

**ATC-4**

A	112282	117288	122290	127295	132292	137294	142300	147299	152307	157304	162307
B	117897	123153	128405	133660	138907	144159	149415	154664	159923	165170	170423
C	122613	128080	133542	139007	144464	149926	155392	160851	166320	171777	177240
D	126292	131923	137549	143178	148798	154424	160054	165677	171310	176931	182558
E	130081	135881	141676	147474	153262	159057	164856	170648	176450	182239	188035

**ATC-5**

A	119692	125028	130357	135694	141024	146357	151690	157021	162354	167683	173016
B	125677	131280	136875	142479	148076	153675	159275	164873	170472	176068	181667
C	130705	136532	142350	148179	154000	159822	165646	171468	177291	183111	188934
D	134627	140628	146621	152625	158620	164617	170616	176613	182610	188605	194603
E	138666	144847	151020	157204	163379	169556	175735	181912	188089	194264	200442

**ATC-6**

A	127594	133280	138960	144644	150334	156015	161697	167377	173072	178754	184438
B	133974	139944	145908	151877	157851	163816	169782	175746	181726	187692	193660
C	139333	145542	151745	157953	164166	170369	176574	182776	188996	195200	201407
D	143513	149909	156298	162692	169091	175481	181872	188260	194666	201056	207450
E	147819	154407	160987	167573	174164	180746	187329	193908	200506	207088	213674

**ATC-7**

A	136011	142072	148132	154192	160251	166308	172368	178430	184489	190549	196609
B	142812	149176	155539	161902	168264	174624	180987	187352	193714	200077	206440
C	148525	155144	161761	168379	174995	181609	188227	194847	201463	208081	214698
D	152981	159799	166614	173431	180245	187058	193874	200693	207507	214324	221139
E	157571	164593	171613	178634	185653	192670	199691	206714	213733	220754	227774

\* Veuillez noter qu'à la date d'embauche, les ab initios ne sont pas encore membres de l'ACCTA, mais le niveau ATC-0 correspond à ce que NAV CANADA paiera à la date d'embauche et après la période de 52 semaines.

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

**A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023**  
**B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**  
**C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025**  
**D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026**  
**E – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027**

**Employés préposés à l'exploitation – protégés**

**AI-01**

<b>A</b>	79661	84054	88442	92822	97216	101610	105984	110380	114770	119156	122945
<b>B</b>	83645	88257	92865	97464	102077	106691	111284	115899	120509	125114	129093
<b>C</b>	86991	91788	96580	101363	106161	110959	115736	120535	125330	130119	134257
<b>D</b>	89601	94542	99478	104404	109346	114288	119209	124152	129090	134023	138285
<b>E</b>	92290	97379	102463	107537	112627	117717	122786	127877	132963	138044	142434

**AI-02**

<b>A</b>	94292	98677	103063	107457	111846	116232	120617	125016	129395	133782	138037
<b>B</b>	99007	103611	108217	112830	117439	122044	126648	131267	135865	140472	144939
<b>C</b>	102968	107756	112546	117344	122137	126926	131714	136518	141300	146091	150737
<b>D</b>	106058	110989	115923	120865	125802	130734	135666	140614	145539	150474	155260
<b>E</b>	109240	114319	119401	124491	129577	134657	139736	144833	149906	154989	159918

**AI-03**

<b>A</b>	109895	114285	118665	123053	127447	131835	136219	140614	144995	149379	154130
<b>B</b>	115390	120000	124599	129206	133820	138427	143030	147645	152245	156848	161837
<b>C</b>	120006	124800	129583	134375	139173	143965	148752	153551	158335	163122	168311
<b>D</b>	123607	128544	133471	138407	143349	148284	153215	158158	163086	168016	173361
<b>E</b>	127316	132401	137476	142560	147650	152733	157812	162903	167979	173057	178562

**AI-04**

<b>A</b>	124175	128704	133213	137736	142261	146773	151302	155819	160339	164859	170102
<b>B</b>	130384	135140	139874	144623	149375	154112	158868	163610	168356	173102	178608
<b>C</b>	135600	140546	145469	150408	155350	160277	165223	170155	175091	180027	185753
<b>D</b>	139668	144763	149834	154921	160011	165086	170180	175260	180344	185428	191326
<b>E</b>	143859	149106	154330	159569	164812	170039	175286	180518	185755	190991	197066

**AI-05**

<b>A</b>	131972	136746	141512	146278	151041	155807	160591	165356	170120	174895	180457
<b>B</b>	138571	143584	148588	153592	158594	163598	168621	173624	178626	183640	189480
<b>C</b>	144114	149328	154532	159736	164938	170142	175366	180569	185772	190986	197060
<b>D</b>	148438	153808	159168	164529	169887	175247	180627	185987	191346	196716	202972
<b>E</b>	152892	158423	163944	169465	174984	180505	186046	191567	197087	202618	209062

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

**A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023**  
**B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**  
**C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025**  
**D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026**  
**E – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027**

**Employés non préposés à l'exploitation – protégés**

**AI-01**

<b>A</b>	72929	77015	81093	85183	89252	93340	97425	101512	105591	109681	113169
<b>B</b>	76576	80866	85148	89443	93715	98007	102297	106588	110871	115166	118828
<b>C</b>	79640	84101	88554	93021	97464	101928	106389	110852	115306	119773	123582
<b>D</b>	82030	86625	91211	95812	100388	104986	109581	114178	118766	123367	127290
<b>E</b>	84491	89224	93948	98687	103400	108136	112869	117604	122329	127069	131109

**AI-02**

<b>A</b>	90013	94095	98170	102256	106340	110420	114505	118584	122670	126749	130780
<b>B</b>	94514	98800	103079	107369	111657	115941	120231	124514	128804	133087	137319
<b>C</b>	98295	102752	107203	111664	116124	120579	125041	129495	133957	138411	142812
<b>D</b>	101244	105835	110420	115014	119608	124197	128793	133380	137976	142564	147097
<b>E</b>	104282	109011	113733	118465	123197	127923	132657	137382	142116	146841	151510

**AI-03**

<b>A</b>	109800	113893	117975	122062	126153	130240	134328	138417	142502	146583	151245
<b>B</b>	115290	119588	123874	128166	132461	136752	141045	145338	149628	153913	158808
<b>C</b>	119902	124372	128829	133293	137760	142223	146687	151152	155614	160070	165161
<b>D</b>	123500	128104	132694	137292	141893	146490	151088	155687	160283	164873	170116
<b>E</b>	127205	131948	136675	141411	146150	150885	155621	160358	165092	169820	175220

**AI-04**

<b>A</b>	126734	130829	134910	138998	143092	147168	151266	155351	159438	163535	168735
<b>B</b>	133071	137371	141656	145948	150247	154527	158830	163119	167410	171712	177172
<b>C</b>	138394	142866	147323	151786	156257	160709	165184	169644	174107	178581	184259
<b>D</b>	142546	147152	151743	156340	160945	165531	170140	174734	179331	183939	189787
<b>E</b>	146823	151567	156296	161031	165774	170497	175245	179977	184711	189458	195481

**AI-05**

<b>A</b>	138776	142860	146946	151032	155118	159199	163300	167385	171471	175563	181146
<b>B</b>	145715	150003	154294	158584	162874	167159	171465	175755	180045	184342	190204
<b>C</b>	151544	156004	160466	164928	169389	173846	178324	182786	187247	191716	197813
<b>D</b>	156091	160685	165280	169876	174471	179062	183674	188270	192865	197468	203748
<b>E</b>	160774	165506	170239	174973	179706	184434	189185	193919	198651	203393	209861

**AI-06**

<b>A</b>	140981	145077	149162	153248	157332	161423	165519	169611	173670	177780	183434
<b>B</b>	148031	152331	156621	160911	165199	169495	173795	178092	182354	186669	192606
<b>C</b>	153953	158425	162886	167348	171807	176275	180747	185216	189649	194136	200311
<b>D</b>	158572	163178	167773	172369	176962	181564	186170	190773	195339	199961	206321
<b>E</b>	163330	168074	172807	177541	182271	187011	191756	196497	201200	205960	212511

**AI-07**

<b>A</b>	142897	146989	151080	155156	159246	163340	167433	171517	175588	179695	185411
<b>B</b>	150042	154339	158634	162914	167209	171507	175805	180093	184368	188680	194682
<b>C</b>	156044	160513	164980	169431	173898	178368	182838	187297	191743	196228	202470
<b>D</b>	160726	165329	169930	174514	179115	183720	188324	192916	197496	202115	208545
<b>E</b>	165548	170289	175028	179750	184489	189232	193974	198704	203421	208179	214802

**APPENDICE B  
PRIME ANNUELLE ATC**

- A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023**
- B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**
- C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025**
- D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026**
- E – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027**

**Niveau de prime ATC**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>1</b>	4,843	5,086	5,290	5,449	5,613
<b>2</b>	5,698	5,983	6,223	6,410	6,603
<b>3</b>	6,701	7,037	7,319	7,539	7,766
<b>4</b>	7,875	8,269	8,600	8,858	9,124
<b>5</b>	9,263	9,727	10,117	10,421	10,734
<b>6</b>	10,897	11,442	11,900	12,257	12,625
<b>7</b>	12,816	13,457	13,996	14,416	14,849
<b>8</b>	15,076	15,830	16,464	16,958	17,467
<b>9</b>	17,735	18,622	19,367	19,949	20,548
<b>10</b>	20,860	21,903	22,780	23,464	24,168
<b>11</b>	24,538	25,765	26,796	27,600	28,428
<b>12</b>	28,866	30,310	31,523	32,469	33,444
<b>13</b>	33,963	35,662	37,089	38,202	39,349
<b>14</b>	39,953	41,951	43,630	44,939	46,288
<b>15</b>	46,994	49,344	51,318	52,858	54,444
<b>*Employés n’occupant pas des postes de contrôle dans la RCN</b>	19,073	20,027	20,829	21,454	22,098

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

**A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023**  
**B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**  
**C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025**  
**D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026**  
**E – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027**

**Employés protégés**

Groupe	A	B	C	D	E		
1	\$1,758	\$1,846	\$1,920	\$1,978	\$2,038	Tour de St-Andrews	Tour de St-Jean
						Tour de Pitt Meadows (*1 193 \$)	Tour de Whitehorse
						Tour de Langley	Villeneuve
2	\$3,274	\$3,438	\$3,576	\$3,684	\$3,795	Tour de Springbank	Tour de Gander
						Tour de Waterloo	Tour de Yellowknife
						Tour d'Hamilton	Tour d'Oshawa
						Tour de Kelowna	Tour de Sept-Îles
						Tour de St. John's	Tour de Windsor
						Tour de Mirabel	Tour de Sault Ste Marie
						Tour de Prince George	Tour de St-Honoré
3	\$5,223	\$5,485	\$5,705	\$5,877	\$6,054	Tour de Buttonville	Tour d'Edmonton City Center
						Tour de Boundary Bay	Tour de Thunder Bay
						Tour de Saskatoon	Tour de Moncton
						Tour de Toronto Island	Tour de Vancouver Harbour
						Tour de London	Tour de Regina
						Tour d'Abbotsford	
4	\$6,956	\$7,304	\$7,597	\$7,825	\$8,060	Tour de Victoria	Tour de St-Hubert
						Tour d'Halifax	Tour de Québec
						Tour de l'aéroport international d'Edmonton	
5	\$8,693	\$9,128	\$9,494	\$9,779	\$10,073	Tour de Winnipeg	
						Tour d'Ottawa	
6	\$13,467	\$14,141	\$14,707	\$15,149	\$15,604	Tour de Calgary	
						Tour de Dorval	
7	\$17,371	\$18,240	\$18,970	\$19,540	\$20,127	ACC d'Edmonton	Tour de l'aéroport international de Vancouver
						ACC de Winnipeg	ACC de Moncton
						ACC de Gander	TCU d'Ottawa
8	\$22,145	\$23,253	\$24,184	\$24,910	\$25,658	ACC de Montréal	

<b>9</b>	\$26,918	\$28,264	\$29,395	\$30,277	\$31,186	ACC de Vancouver	
<b>10</b>	\$31,694	\$33,279	\$34,611	\$35,650	\$36,720	ACC de Toronto	Tour de Toronto



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

<b>CATÉGORIE</b>	<b>DESTINATION PRIMAIRE</b>
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

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

**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**

**A – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2023**  
**B – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024**  
**C – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025**  
**D – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026**  
**E – En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2027**

**Employés préposés à l'exploitation – protégés**

**A1-01 [A and B]**

A	83645	88257	92865	97464	102077	106691	111284	115899	120509	125114	129093
B	87828	92670	97509	102338	107181	112026	116849	121694	126535	131370	135548
C	91341	96378	101409	106432	111470	116507	121523	126562	131597	136625	140970
D	94082	99270	104452	109625	114814	120003	125170	130360	135545	140725	145200
E	96905	102248	107587	112914	118259	123603	128926	134271	139612	144947	149556

**AI-02 [A and B]**

A	99007	103611	108217	112830	117439	122044	126648	131267	135865	140472	144939
B	103958	108792	113628	118472	123311	128147	132981	137831	142659	147496	152186
C	108117	113144	118174	123212	128244	133273	138300	143344	148365	153396	158274
D	111361	116539	121720	126909	132093	137271	142450	147645	152816	157998	163023
E	114702	120035	125372	130716	136056	141390	146723	152075	157402	162739	167914

**AI-03 [A and B]**

A	115390	120000	124599	129206	133820	138427	143030	147645	152245	156848	161837
B	121160	126000	130829	135667	140511	145349	150182	155028	159858	164691	169929
C	126007	131040	136063	141094	146132	151164	156190	161229	166252	171279	176727
D	129788	134972	140145	145328	150517	155699	160876	166066	171241	176417	182030
E	133682	139022	144350	149688	155033	160370	165703	171049	176378	181710	187491

**AI-04 [A and B]**

A	130384	135140	139874	144623	149375	154112	158868	163610	168356	173102	178608
B	136904	141897	146868	151855	156844	161818	166812	171791	176774	181758	187539
C	142380	147574	152743	157929	163118	168291	173485	178663	183846	189029	195041
D	146652	152002	157326	162668	168012	173341	178689	184023	189362	194700	200893
E	151052	156562	162047	167548	173053	178541	184051	189544	195043	200541	206920

**AI-05 [A and B]**

A	138571	143584	148588	153592	158594	163598	168621	173624	178626	183640	189480
B	145500	150764	156018	161272	166524	171778	177053	182306	187558	192822	198954
C	151320	156795	162259	167723	173185	178650	184135	189598	195061	200536	206913
D	155860	161499	167127	172756	178382	184010	189659	195287	200914	206552	213121
E	160537	166345	172142	177939	183734	189531	195349	201146	206942	212749	219516

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

**Employés non préposés à l'exploitation – protégés**

**AI-01**

**Effective April 1, 2023**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	74388	78556	82715	86887	91038	95207	99374	103543	107703	111875	115433
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	77364	81699	86024	90363	94680	99016	103349	107685	112012	116350	120051
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	81233	85784	90326	94882	99414	103967	108517	113070	117613	122168	126054
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	86107	90932	95746	100575	105379	110206	115029	119855	124670	129499	133618

**AI-01**

**Effective April 1, 2024**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	78108	82484	86851	91232	95590	99968	104343	108720	113089	117470	121205
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	84483	85784	90326	94882	99414	103967	108517	113069	117613	122169	126054
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	85295	90074	94843	99627	104385	109166	113943	118723	123494	128278	132357
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	90413	95479	100534	105605	110649	115716	120780	125847	130904	135975	140299

**AI-01**

**Effective April 1, 2025**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	81233	85784	90326	94882	99414	103967	108517	113070	117613	122169	126054
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	84483	89216	93940	98678	103391	108126	112858	117593	122318	127056	131097
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	88708	93677	98637	103612	108561	113533	118501	123473	128434	133409	137652
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	94031	99298	104556	109829	115075	120345	125612	130882	136141	141414	145912

**AI-01**

**Effective April 1, 2026**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	83671	88358	93036	97729	102396	107086	111773	116462	121142	125835	129836
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	87018	91893	96758	101639	106492	111370	116244	121121	125988	130869	135030
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	91369	96488	101596	106721	111817	116939	122057	127178	132288	137413	141782
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	91369	96488	101596	106721	111817	116939	122057	127178	132288	137413	141782

**AI-01**

**Effective April 1, 2027**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	86181	91009	95827	100661	105468	110299	115127	119957	124776	129611	133732
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	89629	94650	99661	104688	109687	114711	119733	124756	129768	134796	139082
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	94111	99383	104645	109923	115172	120447	125720	130994	136257	141536	146037
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	99758	105346	110924	116519	122083	127674	133264	138854	144433	150029	154800

**AI-02**

**Effective April 1, 2023**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	91814	95977	100134	104302	108467	112629	116796	120956	125124	129284	133396
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	95487	99817	104140	108475	112806	117135	121468	125795	130129	134456	138732
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	100262	104808	109347	113899	118447	122992	127542	132085	136636	141179	145669
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	106278	111097	115908	120733	125554	130372	135195	140011	144835	149650	154410

**AI-02**

**Effective April 1, 2024**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	96405	100776	105141	109517	113891	118260	122636	127005	131381	135749	140066
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	100262	104808	109347	113898	118447	122991	127542	132086	136637	141179	145669
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	105276	110049	114815	119593	124370	129141	133920	138691	143469	148238	152953
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	111593	116652	121704	126769	131833	136890	141956	147013	152078	157133	162131

**AI-02****Effective April 1, 2025**

A	2.0%	100261	104808	109348	113898	118447	122991	127542	132085	136637	141180	145669
B	4.0%	104272	109001	113722	118454	123185	127911	132644	137369	142103	146828	151496
C	5.0%	109486	114452	119409	124377	129345	134307	139277	144238	149209	154170	159071
D	6.0%	116056	121320	126574	131840	137106	142366	147634	152893	158162	163421	168616

**AI-02****Effective April 1, 2026**

A	2.0%	103269	107952	112629	117315	122001	126681	131369	136048	140736	145416	150039
B	4.0%	107400	112271	117135	122008	126882	131749	136624	141490	146366	151233	156041
C	5.0%	112770	117885	122992	128109	133227	138337	143456	148565	153685	158795	163844
D	6.0%	119537	124959	130372	135796	141221	146638	152064	157479	162907	168323	173675

**AI-02****Effective April 1, 2027**

A	2.0%	106368	111192	116008	120835	125661	130482	135311	140130	144959	149778	154541
B	4.0%	110623	115640	120649	125669	130688	135702	140724	145736	150758	155770	160723
C	5.0%	116155	121422	126682	131953	137223	142488	147761	153023	158296	163559	168760
D	6.0%	123125	128708	134283	139871	145457	151038	156627	162205	167794	173373	178886

**AI-03****Effective April 1, 2023**

A	2.0%	111996	116171	120335	124504	128677	132845	137015	141186	145353	149515	154270
B	4.0%	116476	120818	125149	129485	133825	138159	142496	146834	151168	155496	160441
C	5.0%	122300	126859	131407	135960	140517	145067	149621	154176	158727	163271	168464
D	6.0%	129638	134471	139292	144118	148949	153772	158599	163427	168251	173068	178572

**AI-03****Effective April 1, 2024**

A	2.0%	117596	121980	126352	130730	135111	139488	143866	148245	152621	156992	161985
B	4.0%	122300	126860	131407	135960	140516	145068	149621	154175	158726	163272	168465
C	5.0%	128415	133203	137978	142758	147542	152322	157103	161884	166663	171436	176889
D	6.0%	136120	141196	146257	151324	156395	161462	166530	171598	176663	181723	187503

**AI-03****Effective April 1, 2025**

A	2.0%	122301	126860	131406	135959	140516	145068	149621	154176	158727	163272	168465
B	4.0%	127194	131935	136663	141398	146137	150871	155606	160344	165077	169803	175204
C	5.0%	133554	138532	143497	148468	153444	158415	163387	168362	173331	178294	183965
D	6.0%	141568	146844	152107	157377	162651	167920	173191	178464	183731	188992	195003

**AI-03****Effective April 1, 2026**

A	2.0%	125970	130667	135348	140038	144731	149420	154110	158801	163489	168171	173519
B	4.0%	131009	135894	140762	145640	150521	155397	160275	165154	170029	174898	180460
C	5.0%	137560	142689	147801	152922	158048	163167	168289	173412	178531	183643	189483
D	6.0%	145814	151251	156670	162098	167531	172958	178387	183817	189243	194662	200852

**AI-03****Effective April 1, 2027**

A	2.0%	129750	134587	139409	144240	149073	153903	158734	163566	168394	173217	178725
B	4.0%	134940	139971	144986	150010	155036	160060	165084	170109	175130	180146	185874
C	5.0%	141687	146970	152236	157511	162788	168063	173339	178615	183887	189154	195168
D	6.0%	150189	155789	161371	166962	172556	178147	183740	189332	194921	200504	206879

**AI-04****Effective April 1, 2023**

A	2.0%	129269	133446	137609	141778	145954	150112	154292	158459	162627	166806	172110
B	4.0%	134440	138784	143114	147450	151793	156117	160464	164798	169133	173479	178995
C	5.0%	141162	145724	150270	154823	159383	163923	168488	173038	177590	182153	187945
D	6.0%	149632	154468	159287	164113	168946	173759	178598	183421	188246	193083	199222

**AI-04****Effective April 1, 2024**

A	2.0%	135733	140119	144490	148867	153252	157618	162007	166382	170759	175147	180716
B	4.0%	141163	145724	150270	154822	159383	163923	168488	173038	177590	182153	187945
C	5.0%	148222	153011	157784	162564	167353	172120	176913	181690	186470	191261	197343
D	6.0%	157116	162192	167252	172318	177395	182448	187528	192592	197659	202737	209184

**AI-04****Effective April 1, 2025**

A	2.0%	141162	145724	150270	154822	159383	163924	168488	173037	177590	182153	187945
B	4.0%	146809	151553	156281	161015	165759	170481	175228	179959	184694	189440	195463
C	5.0%	154150	159131	164096	169066	174047	179006	183990	188957	193929	198912	205237
D	6.0%	163399	168679	173942	179210	184490	189747	195030	200295	205565	210847	217552

**AI-04****Effective April 1, 2026**

A	2.0%	145397	150096	154778	159467	164164	168842	173543	178229	182918	187618	193583
B	4.0%	151213	156100	160970	165846	170731	175596	180485	185359	190235	195123	201327
C	5.0%	158774	163905	169019	174139	179268	184376	189510	194627	199747	204880	211394
D	6.0%	168301	173740	179161	184588	190025	195439	200881	206305	211732	217173	224078

**AI-04****Effective April 1, 2027**

A	2.0%	149760	154599	159422	164252	169090	173907	178750	183577	188406	193248	199391
B	4.0%	155751	160783	165799	170823	175854	180864	185900	190921	195943	200978	207367
C	5.0%	163539	168823	174089	179365	184647	189908	195195	200468	205741	211027	217736
D	6.0%	173352	178953	184535	190127	195726	201303	206907	212497	218086	223689	230801

**AI-05****Effective April 1, 2023**

A	2.0%	141552	145718	149885	154053	158221	162383	166566	170733	174901	179075	184769
B	4.0%	147215	151547	155881	160216	164550	168879	173229	177563	181898	186238	192160
C	5.0%	154576	159125	163676	168227	172778	177323	181891	186442	190993	195550	201768
D	6.0%	163851	168673	173497	178321	183145	187963	192805	197629	202453	207283	213875

**AI-05****Effective April 1, 2024**

A	2.0%	148630	153004	157380	161756	166132	170503	174895	179271	183646	188029	194009
B	4.0%	154576	159125	163676	168227	172778	177324	181891	186442	190992	195551	201770
C	5.0%	162305	167082	171860	176639	181417	186191	190986	195765	200542	205329	211859
D	6.0%	172044	177107	182172	187238	192303	197363	202446	207511	212575	217649	224571

**AI-05****Effective April 1, 2025**

A	2.0%	154575	159125	163676	168227	172777	177323	181891	186442	190992	195551	201770
B	4.0%	160758	165490	170224	174957	179689	184416	189167	193900	198632	203374	209841
C	5.0%	168796	173765	178736	183705	188674	193637	198626	203595	208564	213543	220334
D	6.0%	178924	184191	189461	194728	199995	205256	210544	215811	221078	226356	233555

**AI-05****Effective April 1, 2026**

A	2.0%	159213	163899	168586	173274	177961	182644	187348	192036	196723	201418	207823
B	4.0%	165582	170455	175330	180205	185080	189950	194842	199718	204592	209475	216136
C	5.0%	173862	178978	184097	189216	194334	199448	204585	209704	214822	219949	226943
D	6.0%	184294	189717	195143	200569	205995	211415	216861	222287	227712	233146	240560



**AI-05****Effective April 1, 2027**

A	2.0%	163990	168817	173644	178473	183301	188123	192969	197798	202625	207461	214059
B	4.0%	170550	175570	180590	185612	190634	195648	200688	205710	210730	215760	222622
C	5.0%	179078	184349	189620	194893	200166	205431	210723	215996	221267	226548	233754
D	6.0%	189823	195410	200998	206587	212176	217757	223367	228956	234544	240141	247780

**AI-06****Effective April 1, 2023**

A	2.0%	143801	147979	152146	156313	160479	164652	168830	173004	177144	181336	187103
B	4.0%	149554	153899	158232	162566	166899	171239	175584	179925	184230	188590	194588
C	5.0%	157032	161594	166144	170695	175244	179801	184364	188922	193442	198020	204318
D	6.0%	166454	171290	176113	180937	185759	190590	195426	200258	205049	209902	216578

**AI-06****Effective April 1, 2024**

A	2.0%	150992	155378	159754	164130	168503	172885	177271	181654	186002	190403	196459
B	4.0%	157032	161594	166145	170696	175244	179801	184362	188921	193443	198020	204318
C	5.0%	164884	169674	174453	179231	184007	188792	193581	198368	203116	207921	214534
D	6.0%	174778	179855	184921	189985	195048	200120	205196	210271	215303	220397	227407

**AI-06****Effective April 1, 2025**

A	2.0%	157033	161594	166144	170695	175244	179801	184362	188921	193442	198019	204318
B	4.0%	163315	168058	172790	177523	182254	186994	191737	196478	201180	205940	212491
C	5.0%	171481	176461	181430	186400	191367	196344	201324	206302	211239	216237	223116
D	6.0%	181770	187049	192316	197584	202850	208125	213404	218681	223914	229212	236503

**AI-06****Effective April 1, 2026**

A	2.0%	161744	166442	171129	175817	180502	185196	189894	194589	199246	203961	210448
B	4.0%	168214	173100	177975	182850	187723	192604	197490	202373	207216	212120	218866
C	5.0%	176625	181755	186874	191993	197110	202235	207365	212492	217577	222726	229810
D	6.0%	187223	192661	198087	203513	208937	214370	219807	225242	230632	236090	243599

**AI-06****Effective April 1, 2027**

A	2.0%	166597	171436	176264	181092	185917	190752	195592	200427	205224	210080	216762
B	4.0%	173261	178294	183315	188336	193354	198383	203416	208445	213433	218484	225433
C	5.0%	181925	187209	192481	197753	203022	208303	213587	218868	224105	229409	236705
D	6.0%	192841	198442	204030	209619	215204	220802	226403	232001	237552	243174	250908

**AI-07****Effective April 1, 2023**

A	2.0%	145755	149929	154102	158260	162431	166607	170782	174948	179100	183289	189120
B	4.0%	151586	155927	160267	164591	168929	173272	177614	181946	186264	190621	196685
C	5.0%	159166	163724	168281	172821	177376	181936	186495	191044	195578	200153	206520
D	6.0%	168716	173548	178378	183191	188019	192853	197685	202507	207313	212163	218912

**AI-07****Effective April 1, 2024**

A	2.0%	153043	157426	161807	166173	170554	174938	179322	183695	188056	192454	198576
B	4.0%	159165	163724	168280	172820	177377	181936	186495	191043	195579	200153	206520
C	5.0%	167124	171911	176694	181461	186246	191033	195820	200596	205358	210161	216846
D	6.0%	177152	182226	187296	192349	197421	202495	207570	212632	217680	222771	229857

**AI-07****Effective April 1, 2025**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	159165	163724	168280	172820	177376	181936	186495	191043	195578	200153	206520
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	165532	170273	175012	179733	184472	189214	193955	198685	203402	208160	214781
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	173809	178787	183763	188720	193696	198675	203653	208620	213573	218568	225521
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	184238	189515	194789	200044	205318	210596	215873	221138	226388	231683	239053

**AI-07****Effective April 1, 2026**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	163941	168636	173329	178005	182698	187395	192091	196775	201446	206158	212716
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	170499	175382	180263	185126	190006	194891	199775	204646	209504	214405	221225
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	179024	184152	189277	194383	199507	204636	209764	214879	219980	225126	232287
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	189766	195202	200634	206046	211478	216915	222350	227772	233179	238634	246225

**AI-07****Effective April 1, 2027**

<b>A</b>	<b>2.0%</b>	168859	173695	178529	183345	188179	193017	197854	202679	207490	212343	219099
<b>B</b>	<b>4.0%</b>	175614	180643	185671	190679	195707	200738	205769	210787	215790	220837	227863
<b>C</b>	<b>5.0%</b>	184395	189676	194955	200213	205493	210775	216058	221327	226580	231879	239257
<b>D</b>	<b>6.0%</b>	195459	201057	206653	212226	217823	223422	229022	234607	240175	245792	253613

**APPENDICE E**  
**LISTE D'ARBITRES**

- Tom Jolliffe
- Paula Knopf
- Alan Ponak
- Jasbir Parma
- Richard Hornung
- Michael Mitchell
- Elaine Newman
- Graham J. Clarke
- John Stout
- Randall J. Noonan
- Cheryl Yingst Bartel

**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 qui perdent leur emploi après avoir été déclarés excédentaires recevront un montant forfaitaire en espèces au moment de leur départ ou, s'ils le désirent, étalé sur l'année de la cessation d'emploi et les deux années civiles suivantes. Certains autres avantages seront également offerts. Le paiement forfaitaire en espèces comprend une indemnité de départ qui pourra être payable et qui sera calculée en fonction d'un certain nombre de semaines de rémunération comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

<b>Exigences de service continu</b>	<b>Indemnité du PID</b>
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

<b>Exigences de service continu</b>	<b>Indemnité du PID</b>
28 années de service	62 semaines de salaire
29 années de service	64 semaines de salaire
30 années de service	66 semaines de salaire
31 années de service ou plus	68 semaines de salaire

### **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 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 d'appliquer aux employés 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.

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 portant sur des postes de contrôle doit être soumise à l'approbation de la direction et de l'agent négociateur au niveau national;
- (e) toute entente spéciale pour les postes de non-contrôle doit être soumise à l'approbation de la direction et de l'agent négociateur au niveau régional.

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 minimum après l'envoi d'un avis écrit, ou plus tôt si les deux parties en conviennent mutuellement. L'arrêt de l'entente spéciale coïncidera avec la fin de l'horaire d'une période à l'emplacement, à moins qu'il en ait été convenu autrement entre les parties.

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 1999-10

### **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 paie

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 paie 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 paie 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 paie 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 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2019-02

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

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2019-04

### **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 quinze (15) ans de service continu pour être admissibles au programme.
2. Au 31 mars de chaque année (2024, 2025, 2026, 2027 et 2028) 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 douze (12) 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 douze 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 2028 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 2019-06

### **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 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 douze (12) 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 2023-01

### **Objet : Congés compensatoires en été**

La Société n'est pas tenue d'accorder des congés compensatoires du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août pour les années 2023 (à l'exception de ceux qui ont été approuvés à la date de ratification), 2024 et 2025.

## LETTRE D'ENTENTE 2023-02

### **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 en 2023 (pour 2024), en 2025 (pour 2026) et en 2027 (pour 2028).

La Compagnie respectera les obligations inhérentes à l'article 32.10 en 2024 (pour 2025) et en 2026 (pour 2027).

## LETTRE D'ENTENTE 2023-03

### **Objet : Couverture minimale de quarts**

À la suite de la nouvelle formulation de la convention collective, qui a été établie lors de la 10e ronde de négociations sur la couverture minimale des quarts de travail (16.07), la Société et le syndicat reconnaissent l'existence d'ententes portant sur les horaires, à certains emplacements.

NAV CANADA et l'ACCTA conviennent que les emplacements suivants avaient des ententes sur les horaires qui étaient en vigueur au moment de la ratification et qu'elles seront maintenues :

Prince George  
Yellowknife  
Whitehorse

## LETTRE D'ENTENTE 2023-04

### Objet : Formation complémentaire

**ATTENDU QUE** l'employeur a exprimé son intérêt pour accroître les ressources d'Apprentissage ATS en ce qui a trait à la formation ATC générique, sur une base temporaire ; et

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent toutes deux augmenter le niveau de dotation de l'unité de négociation; et

**ATTENDU QUE** l'article 5 (Travail propre à l'unité de négociation) stipule que 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; et qu'il contient une clause permettant aux parties de convenir d'une exception aux restrictions du travail régulier de l'unité de négociation.

**PAR CONSÉQUENT**, les parties conviennent de ce qui suit :

1. NAV CANADA est autorisée à faire appel à un tiers pour accroître sa capacité de formation en ce qui concerne la formation générique uniquement. Autrement dit, aucune clause de la convention collective n'est applicable aux personnes employées par un tiers pour ce travail supplémentaire.
2. NAV CANADA respectera ses obligations en vertu de la *Loi sur les langues officielles* en ce qui a trait à la formation.
3. Ce travail s'ajoutera au travail d'Apprentissage ATS actuellement effectué par les membres de l'unité de négociation de l'ACCTA et il n'y aura pas de diminution du nombre de postes de l'ACCTA dans le groupe Apprentissage ATS ni ailleurs à la suite de ce travail supplémentaire. Tous les postes de l'ACCTA qui participent actuellement à la formation générique continueront à soutenir la formation générique, à moins que les parties n'en conviennent autrement.
4. Les parties conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours suivant la ratification, afin de préciser le nombre exact de postes protégés. Le nombre convenu de ces postes est un minimum et non un maximum. Tout désaccord à cet égard sera soumis aux procédures habituelles de règlement des litiges (consulter l'addendum au protocole d'entente sur la formation complémentaire qui a été signé le 18 août 2023).
5. NAV CANADA s'engage à fournir à l'ACCTA une mise à jour de la formation au moins une fois par année.
6. La présente entente entre en vigueur à la date de ratification (6 juillet 2023) de la convention collective et pour une période ne dépassant pas cinq (5) ans. À tout moment, les parties peuvent entamer des discussions afin de déterminer si la présente entente doit être prolongée ou résiliée. Lors de la résiliation ou de l'échéance de l'entente, tout le travail mentionné au point 1 ci-dessus revient à l'unité de négociation.

## LETTRE D'ENTENTE 2023-05

### Objet : Maintien du traitement

1. Il a été 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 d'un (1) an. Sous réserve du paragraphe 4 ci-dessous, cette période d'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 a cessé 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 d'un maintien du traitement, ou pendant qu'il est en maintien de traitement, il est possible que l'employé se voit proposer d'effectuer temporairement des tâches différentes pour lesquelles il est médicalement apte. Durant toute période d'accommodation temporaire de travail à temps plein, l'employé ne bénéficie pas du maintien du traitement.
3. Si l'autorisation médicale de l'employé a été affectée et qu'il a bénéficié du maintien du traitement ou s'il a bénéficié du maintien du traitement en vertu d'un accord national et que l'employé n'est pas en mesure d'effectuer temporairement des tâches différentes pour des raisons médicales ou si aucune tâche différente et temporaire n'est disponible, il doit alors utiliser tous les 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 mentionnée ci-dessus. Dans le cas où l'employé ne reprend pas le travail, les deux cent quarante (240) heures de congé de maladie sont perdues et n'ont aucune valeur monétaire.
4. Un employé ne bénéficiera pas du maintien du traitement s'il a de suffisamment de crédits de congé de maladie pour couvrir la période de son absence et si son autorisation médicale n'est pas affectée.
5. La période totale de maintien du traitement prévue dans la présente lettre est d'au plus un (1) an pour la totalité 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 du maintien du traitement.
6. 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.
7. 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. Les congés reportés de l'année précédente seront rémunérés conformément à l'article 27.06(c)(iv).
8. 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 congé.

9. 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.
10. Les employés temporaires et les employés nommés pour une période déterminée ne sont pas admissibles au maintien du traitement.