

CONVENTION COLLECTIVE

entre

NAV CANADA

et

**L'ASSOCIATION DES PILOTES
FÉDÉRAUX DU CANADA (APFC)**

**Date d'expiration
le 30 avril 2019**

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I – RAPPORTS ENTRE LES PARTIES

ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 3	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	3
ARTICLE 4	TEXTES OFFICIELS	5
ARTICLE 5	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 6	RECONNAISSANCE SYNDICALE	7
ARTICLE 7	TRAVAIL PROPRE À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	8
ARTICLE 8	NOMINATION DES REPRÉSENTANTS	9
ARTICLE 9	TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX REPRÉSENTANTS	10
ARTICLE 10	ACCÈS	11
ARTICLE 11	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	12
ARTICLE 12	INFORMATION	13
ARTICLE 13	PANNEAUX D'AFFICHAGE	14
ARTICLE 14	RÉFÉRENCES D'EMPLOI	15
ARTICLE 15	SANTÉ ET SÉCURITÉ	16
ARTICLE 16	ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL	17
ARTICLE 17	DROITS DE LICENCE ET FRAIS MÉDICAUX	18
ARTICLE 18	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'APFC	19
ARTICLE 19	GRÈVES ILLÉGALES	22
ARTICLE 20	PUBLICATIONS	23
ARTICLE 21	RÉGIME DE PENSION	24

SECTION II – CONSULTATION ET RECOURS

ARTICLE 22	CONSULTATION MIXTE	25
ARTICLE 23	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	26
ARTICLE 24	ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	32
ARTICLE 25	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	33
ARTICLE 26	AUCUNE DISCRIMINATION	35
ARTICLE 27	DISCIPLINE	36

SECTION III – CONGÉS

ARTICLE 28	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	37
ARTICLE 29	JOURS FÉRIÉS	38
ARTICLE 30	CONGÉS ANNUELS	40
ARTICLE 31	PROGRAMME DE PROTECTION SALARIALE EN CAS D’INVALIDITÉ (PPSI)	44
ARTICLE 32	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	46
ARTICLE 33	COLLOQUES DE PERFECTIONNEMENT	56

SECTION IV – HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

ARTICLE 34	RÉMUNÉRATION	57
ARTICLE 35	DURÉE DU TRAVAIL	58
ARTICLE 36	TÉLÉTRAVAIL	68
ARTICLE 37	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	69
ARTICLE 38	RAPPEL AU TRAVAIL	71
ARTICLE 39	RÉSERVE	72
ARTICLE 40	INDEMNITÉ DE DÉPART	76

SECTION V - DOTATION

ARTICLE 41	DOTATION	77
ARTICLE 42	ÉNONCÉ DES FONCTIONS	83
ARTICLE 43	PÉRIODE DE PROBATION	84
ARTICLE 44	ANCIENNETÉ	85

SECTION VI - SÉCURITÉ D’EMPLOI

ARTICLE 45	SÉCURITÉ D’EMPLOI	88
ARTICLE 46	PERTE DE LICENCE	93

SECTION VII - RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

ARTICLE 47	RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION	94
ARTICLE 48	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	95

PAGE DE SIGNATURES		96
---------------------------	--	----

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE NO. 1-18 CLAUSE 45.05 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	97
LETTRE D'ENTENTE NO. 2-18 COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE	98
LETTRE D'ENTENTE NO. 3-18 PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA	101
LETTRE D'ENTENTE NO. 4-18 CONGÉ COMPENSATOIRE	107
LETTRE D'ENTENTE NO. 5-18 CONGÉ AUTOFINANCÉ	108
LETTRE D'ENTENTE NO. 6-18 RÈGLES D'ÉTABLISSEMENT DE L'HORAIRE DES PILOTES, INSPECTIONS	109
LETTRE D'ENTENTE NO. 7-18 FORMATION DES EMPLOYÉS	110
LETTRE D'ENTENTE NO. 8-18 CHANGEMENTS APPORTÉS AU SEIN DU MILIEU DE TRAVAIL	112
LETTRE D'ENTENTE NO. 9-18 IMPARTITION DU TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	114
LETTRE D'ENTENTE NO. 10-18 PARTAGE DES GAINS	115
LETTRE D'ENTENTE NO. 11-18 CLASSIFICATION	116
LETTRE D'ENTENTE NO. 12-18 ÉVALUATION ERGONOMIQUE – GROUPE AIM	119
LETTRE D'ENTENTE NO. 13-18 POSSIBILITÉ DE REMISE EN NÉGOCIATION DES SALAIRES	120
LETTRE D'ENTENTE NO. 14-18 AFFECTATIONS TEMPORAIRES PAR ROTATION	121

LETTRE D'ENTENTE NO. 15-18 NOUVEAUX SOUS-GROUPE ET NIVEAU DE CLASSIFICATION	122
LETTRE D'ENTENTE NO. 16-18 DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES POUR LA FORMATION DES NOUVELLES RECRUES	124
LETTRE D'ENTENTE NO. 17-18 CONGÉ DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE POUR LES EMPLOYÉS EXPÉRIMENTÉS	125
APPENDICE A ÉCHELLES DE TRAITEMENTS	126
APPENDICE B EMPLOYÉS TEMPORAIRES EMPLOYÉS TEMPORAIRES	127
APPENDICE C ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA	128

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre NAV CANADA, les employés et l'APFC, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de NAV CANADA, d'appliquer des normes élevées dans l'exploitation des services de navigation aérienne et de favoriser le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité. Par conséquent, elles sont décidées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports efficaces à tous les niveaux de NAV CANADA auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux employés et à NAV CANADA.

ARTICLE 3

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 3.01 Compte tenu que les conditions d'emploi des employés compris dans l'unité de négociation sont énoncées dans la présente convention collective, il est entendu qu'en cas de contradiction entre une disposition de la présente convention collective et tout autre usage ou toute autre politique ou pratique de NAV CANADA, les dispositions de la présente convention collective prévaudront.
- 3.02 Les droits de la direction de NAV CANADA ne seront en aucune façon limités par une pratique, un usage ou une entente antérieure qui n'est pas expressément renouvelée comme partie de la présente convention, ni par un privilège individuel ou collectif qui n'est pas expressément prévu dans la présente convention.
- 3.03 Aux fins de l'application de la présente convention :
- (a) (a) “ Syndicat ” désigne l'Association des Pilotes Fédéraux du Canada. (b)
 - (b) “ Unité de négociation ” désigne le groupe décrit à l'article 6.
 - (c) (i) service continu désigne
une période de service accomplie par un employé sans interruption depuis sa dernière date d'embauche, y compris les congés autorisés.
 - (ii) emploi continu désigne
une période de service continu, y compris les périodes cumulatives de service continues au cours desquelles il y a eu des interruptions de service de moins de trois (3) mois. La durée des interruptions doit être soustraite de la période d'emploi continu.
 - (iii) Le service continu ou l'emploi continu d'un employé “ désigné ” continué comprend son service continu ou son emploi continu comme fonctionnaire selon la définition donnée à ce terme dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (L.R.C. ch. P-35 a.i.), au 1er novembre 1996, au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie I, Annexe I de ladite Loi avant le 1er novembre 1996.

- (d) (d) “ Conjoint ” désigne une personne unie à une autre par les liens du mariage ou cohabitant avec une autre personne depuis au moins un an et se présentant publiquement comme son conjoint.
- (e) (e) “ Jour de repos ”, par rapport à un employé, désigne un jour autre qu’un jour férié où l’employé n’est pas habituellement obligé d’exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d’être en congé autorisé.
- (f) (f) “ Employés ” désigne les personnes membres de l’unité de négociation et reconnues comme ayant le statut de pilotes professionnels. Ils sont appelés Pilote, Conception de service (PCS) à l’exception de ceux assignés au bureau d’inspection en vol de NAV CANADA (BIVNC) qui sont appelés Pilote, Inspection en vol (PIV).
- (g) (g) “ Jour férié ” désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention.
- (h) (h) “ Congé ” désigne l’absence autorisée du travail accordée à l’employé pendant ses heures de travail normales ou régulières.
- (i) (i) “ Cotisations syndicales ” désigne les cotisations établies en application des statuts de l’APFC à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l’APFC et ne doivent comprendre ni droit d’association, ni prime d’assurance, ni cotisation spéciale.
- (j) (j) “ Taux de rémunération hebdomadaire ” désigne le taux de rémunération annuel d’un employé divisé par 52,176.
- (k) (k) “ Taux de rémunération journalier ” désigne le taux de rémunération hebdomadaire d’un employé divisé par cinq (5).
- (l) (l) “ Taux de rémunération horaire ” désigne le taux de rémunération journalier d’un employé divisé par sept et demi (7 1/2).
- (m) (m) “ Tarif et demi ” désigne le taux de rémunération horaire de l’employé multiplié par une fois et demie (1 1/2).
- (n) (n) “ Lieu de travail ” correspond au lieu de travail habituel de l’employé ou à l’entité organisationnelle à laquelle le poste est rattaché.

3.04 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans le Code canadien du travail, ont le même sens que celui qui leur est donné dans le Code canadien du travail.

ARTICLE 4

TEXTES OFFICIELS

- 4.01 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels. En cas de conflit portant sur l'interprétation, la version rédigée dans la langue de négociation prévaudra.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Sous réserve des conditions de la présente convention, l'APFC reconnaît que NAV CANADA a le droit exclusif de gérer et de diriger ses activités.

ARTICLE 6

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01 NAV CANADA reconnaît l'APFC comme agent négociateur unique de tous les employés visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le quatorzième (14^e) jour de novembre 1984, lequel est réputé être un certificat délivré par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en vertu de l'article 69 de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile* (S.C. 1996, c-20) et vise tout le personnel de NAV CANADA faisant partie du groupe de la navigation aérienne de la catégorie technique.
- 6.02 NAV CANADA reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'APFC, et NAV CANADA et l'APFC conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

ARTICLE 7

TRAVAIL PROPRE À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

7.01

- (a) Les tâches de l'unité de négociation, telles qu'elles sont définies dans les certificats mentionnés au paragraphe 6.01, doivent être accomplies par les membres de cette unité de négociation. Elles ne doivent pas être exécutées par un autre employé de NAV CANADA qui n'appartient pas à cette unité de négociation, à moins que celles-ci fassent également partie en bonne et due forme des tâches de cet employé.
- (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.

ARTICLE 8

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

- 8.01 NAV CANADA reconnaît à l'APFC le droit de nommer des représentants choisis au sein des employés.
- 8.02 L'APFC détermine le secteur de chaque représentant.
- 8.03 L'APFC indiquera par écrit à NAV CANADA le nom de ses représentants et l'avisera promptement de toute modification apportée à la liste.
- 8.04 Lorsque plus d'un employé de NAV CANADA représente l'APFC, celle-ci doit indiquer à l'employeur qui est l'interlocuteur principal afin de coordonner les communications entre le syndicat et la direction.

ARTICLE 9

TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX REPRÉSENTANTS

- 9.01 Les parties prenantes à la présente convention reconnaissent qu'il est dans le meilleur intérêt de l'employeur comme des employés de faciliter la capacité de la direction et des travailleurs à faire valoir leurs principes, et ce, par un échange soutenu d'information, portant entre autres sur les mesures prises ou envisagées qui peuvent avoir une incidence sur les employés, la partie patronale ou le syndicat, ainsi que par des consultations informelles. Les conditions suivantes visent à aider les parties à assumer leurs responsabilités d'une manière juste et équitable.
- 9.02 Les parties s'entendent pour coordonner les demandes de l'APFC ou de la direction de NAV CANADA concernant la disponibilité d'un représentant de l'APFC pour traiter de questions syndicales, avec le supérieur immédiat du représentant.
- 9.03 Tout représentant doit obtenir l'autorisation de son surveillant hiérarchique avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues employés, sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale pour discuter des plaintes ou des problèmes qui se rattachent directement à l'emploi et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Le représentant doit se rapporter à son surveillant, ou son remplaçant désigné, avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- 9.04 Lorsqu'un employé doit représenter l'APFC à la demande de la direction de NAV CANADA, le temps consacré par le représentant sera considéré comme du temps travaillé dans le cadre de la présente convention collective.

ARTICLE 10

ACCÈS

- 10.01 NAV CANADA accorde aux employés permanents de l'APFC la permission d'entrer dans sa propriété en vue d'avoir une entrevue avec un adhérent.
- 10.02 Il faudra que cette permission de tenir une telle réunion s'obtienne chaque fois du service des relations de travail de NAV CANADA et que ces réunions ne gênent ni les activités de la division ou de la section intéressée.

ARTICLE 11

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 11.01 À titre de condition d'emploi, NAV CANADA retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.
- 11.02 L'APFC informe NAV CANADA par écrit de la déduction mensuelle autorisée à retenir pour chaque employé visé à la clause 11.01.
- 11.03 Aux fins de l'application de la clause 11.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé, applicables à chaque mois, se font à partir du premier mois complet d'emploi ou d'appartenance au syndicat dans la mesure où il existe une rémunération. Si, à l'égard d'un mois donné, la rémunération existante n'est pas suffisante pour permettre que les retenues se fassent, NAV CANADA n'est pas obligée de faire ces déductions sur les payes subséquentes.
- 11.04 L'employé qui convainc NAV CANADA, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés et qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations n'est pas assujéti au présent article.
- 11.05 Nulle association d'employés, sauf l'APFC, n'est autorisée à faire déduire par NAV CANADA des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.
- 11.06 Les montants déduits conformément à la clause 11.01 sont versés à l'APFC dans un délai raisonnable suivant la date de déduction et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les déductions faites en son nom.
- 11.07 NAV CANADA convient de faire des retenues à d'autres fins dans la mesure où la documentation appropriée est produite.
- 11.08 L'APFC convient de tenir NAV CANADA indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 12

INFORMATION

- 12.01 NAV CANADA convient de communiquer trimestriellement à l'APFC le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé.
- 12.02 NAV CANADA convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective. Le coût d'impression de la convention sera partagé également entre l'APFC et NAV CANADA.

ARTICLE 13

PANNEAUX D’AFFICHAGE

- 13.01 NAV CANADA réservera de l’espace sur des panneaux d’affichage, à l’usage de l’APFC, dans des lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par NAV CANADA et le syndicat, à la condition que l’usage de tels panneaux par l’APFC soit restreint à l’affichage de l’information concernant les affaires syndicales, les réunions, les activités sociales et les rapports des divers comités du syndicat et ne renferme rien qui soit contraire aux intérêts de NAV CANADA. Des exemplaires des informations destinées à l’affichage doivent être communiqués à l’agent des relations de travail intéressé. NAV CANADA a le droit de refuser l’affichage de toute information qu’il estime contraire à ses intérêts. NAV CANADA met à la disposition de l’APFC des locaux déterminés dans sa propriété pour lui permettre d’y placer des quantités raisonnables de sa documentation.
- 13.02 Moyennant l’approbation de la direction, un représentant de l’APFC peut utiliser l’équipement ou les installations de NAV CANADA pour les besoins de l’Association.

ARTICLE 14

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

- 14.01 À moins que l'employé ou l'ancien employé ne donne des instructions contraires par écrit, des références individuelles portant sur la durée du service, les fonctions et les responsabilités principales ainsi que l'exécution de ces fonctions seront données à un employeur éventuel qui en fait la demande.

ARTICLE 15

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 15.01 NAV CANADA prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employés. Les suggestions faites par l'APFC à NAV CANADA à ce sujet seront bienvenues, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail.

ARTICLE 16

ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUEL

- 16.01 L'organisation fournira aux pilotes qui effectuent du temps de vol pour le groupe des Opérations aériennes l'équipement de protection individuel dont ils ont besoin pour exécuter leurs tâches. L'équipement de protection individuel requis sera remboursé aux employés conformément au calendrier de remplacement. La liste de l'équipement qui sera fournie ainsi que le calendrier de remplacement pourraient changer par accord mutuel des parties.

ARTICLE 17

DROITS DE LICENCE ET FRAIS MÉDICAUX

17.01 NAV CANADA rembourse à l'employé les frais et les droits qu'il engage :

- (a) pour les examens médicaux, y compris, mais non pas uniquement les électrocardiogrammes, les rapports de spécialistes et les radiographies, sur la demande du service de délivrance des permis aux fins du renouvellement de sa licence de pilote;

et

- (b) pour le renouvellement de sa licence de pilote, y compris les qualifications et les annotations qui s'y rattachent, lorsque NAV CANADA l'exige à titre de condition nécessaire à la continuation de l'exercice des fonctions se rattachant à son poste;

et

- (c) pour les seuls droits exigés par Transports Canada et l'examineur de tests en vol en vue du renouvellement d'une licence de pilote dans le cas des employés dont le renouvellement n'est pas conditionnel à l'accomplissement des tâches afférentes à leur poste.

ARTICLE 18

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

18.01 Audiences du Conseil canadien des relations industrielles

(1) **Plaintes déposées devant le Conseil canadien des relations industrielles**

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA le permettent, NAV CANADA accorde :

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

et

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

(2) **Demandes d'accréditation, observations et interventions concernant les demandes d'accréditation**

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé :

- (a) à l'employé qui représente l'APFC dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;

et

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

(3) **Employé cité comme témoin**

NAV CANADA accorde :

- (a) un congé payé à l'employé cité comme témoin par le Conseil canadien des relations industrielles;

et

- (b) lorsque les nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA le permettent, un congé non payé à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Association.

18.02 **Séances de négociations collectives**

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA le permettent, NAV CANADA accorde un congé payé à tout employé afin qu'il assiste aux séances de négociations collectives pour le compte du syndicat.

18.03 **Réunions préparatoires aux négociations collectives**

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

18.04 **Réunions entre l'APFC et la direction**

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

18.05 **Réunions du conseil du groupe, du conseil exécutif de l'APFC et congrès de l'APFC**

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du Conseil du groupe et du Conseil exécutif de l'APFC ainsi qu'aux congrès de l'APFC.

18.06 **Cours de formation pour représentants**

Lorsque les nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA le permettent, NAV CANADA accorde un congé non payé aux employés qui

exercent l'autorité d'un représentant pour le compte de l'APFC pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

18.07 Délégués élus de l'APFC

- (a) Moyennant un avis raisonnable écrit donné par l'employé indiquant qu'il a été élu à un poste permanent de l'APFC, NAV CANADA lui accorde un congé pour la durée de son mandat.
- (b) La période de congé accordée compte en tant que service continu aux fins du calcul de l'ancienneté, de l'indemnité de départ, des congés annuels et des augmentations d'échelon de rémunération accordées entre temps.
- (c) À la fin de son mandat auprès de l'APFC, l'employé a le droit de reprendre un emploi chez NAV CANADA au même salaire que celui qu'il recevait au moment de son départ en congé majoré de toute augmentation accordée entre-temps.

18.08 Un employé auquel un congé a été accordé aux termes du présent article continuera de recevoir son salaire habituel pendant la durée du congé accordé, sous réserve que l'APFC rembourse à NAV CANADA tous les coûts qui y sont reliés.

ARTICLE 19

GRÈVES ILLÉGALES

- 19.01 Il n'y aura pas de grève ou de lock-out, au sens du Code canadien du travail, pendant la durée de la présente convention.
- 19.02 Le fait de participer à une grève illégale au sens du Code canadien du travail peut entraîner l'application de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

ARTICLE 20

PUBLICATIONS

20.01 NAV CANADA convient d'assurer aux employés un accès facile à toutes les publications qu'elle juge nécessaires à l'exécution de leur travail.

ARTICLE 21

RÉGIME DE PENSION

21.01 Les membres de l'unité de négociation ont droit aux avantages du régime de pension de NAV CANADA.

21.02

- (a) À compter du 1^{er} janvier 2014, tous les nouveaux employés seront inscrits conformément aux modalités de la partie B du régime de retraite de NAV CANADA.
- (b) À compter du 1^{er} janvier 2014, tous les nouveaux employés, une fois leur période de probation terminée, recevront un paiement forfaitaire n'ouvrant pas droit à pension de deux mille dollars (2 000 \$). Le but est de permettre aux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2014 de verser cet argent dans leur régime d'épargne-retraite. Les employés ne peuvent recevoir ce montant forfaitaire qu'une seule fois.

ARTICLE 22

CONSULTATION MIXTE

- 22.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels à retirer de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.
- 22.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties.

Consultation nationale

- 22.03
- (a) Des réunions de consultation avec la haute direction auront lieu semestriellement. La fréquence des réunions des représentants syndicaux régionaux et de leur direction respective sera déterminée par accord mutuel.
 - (b) Des consultations peuvent avoir lieu pour fournir des renseignements, discuter de l'application de politiques ou exposer des problèmes afin de favoriser la compréhension, mais il est expressément entendu qu'aucune partie ne peut prendre d'engagement sur un sujet qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun engagement ne doit s'interpréter comme changeant, modifiant ou amplifiant les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 23

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

23.01 Définition de grief

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

23.02 Définition de jours

Les jours sont des jours civils, toutefois, lorsqu'une échéance tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié (désigné à l'article 29), l'échéance est reportée au prochain jour ouvrable normal.

23.03 Divulgence de l'information

Afin de résoudre les différends rapidement et efficacement, les représentants de chaque partie devraient partager toute information pertinente concernant l'objet du grief au cours de la procédure de plainte et de règlement des griefs.

23.04 Résolution des différends

Étape de la plainte

- (a) Avant de présenter un grief par l'intermédiaire de son représentant autorisé de l'APFC, 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 de l'APFC 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, dans un délai de vingt (20) jours suivant l'incident ayant donné lieu au grief ou suivant la date à laquelle l'employé aurait dû être au courant de l'incident ayant donné lieu au grief, le représentant autorisé de l'APFC, pour le compte de l'employé visé, peut présenter un grief par écrit au représentant autorisé de la direction de l'employé.

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

Deuxième palier

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

Renvoi à l'arbitrage

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

23.05 Procédure abrégée

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

23.06 Prolongation des délais

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

23.07 Temps accordé durant les heures de travail pour des questions relatives aux plaintes, aux griefs et à l'arbitrage

- (a) Aucun employé ou représentant de l'employé ne doit s'absenter durant les heures de travail pour discuter des plaintes et des griefs sans d'abord obtenir la permission du représentant autorisé de la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- (b) Lorsque NAV CANADA organise une rencontre avec l'employé ayant présenté un grief, celui-ci aura droit à un congé payé comprenant, le cas échéant, le remboursement des frais de déplacement conformément à la politique sur les voyages.
- (c) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, au lieu de travail de l'employé (dans un rayon de 35 km) et que la permission d'y assister lui a été accordée, l'employé ne subira pas de perte de rémunération normale. Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail de l'employé, mais à l'extérieur de son lieu de travail (à l'extérieur d'un rayon de 35 km), l'employé n'aura pas le droit d'être payé sauf si NAV CANADA a pris l'initiative d'organiser la rencontre.
- (d) Lorsqu'une discussion ou une rencontre portant sur une plainte ou un grief a lieu durant les heures normales de travail et que la permission d'y assister a été accordée au représentant autorisé de l'APFC, celui-ci ne subira pas de perte de rémunération normale si la discussion ou la rencontre relève de son secteur de compétence. Si la discussion ou la rencontre ne relève pas de son secteur de compétence, le représentant autorisé de l'APFC n'aura pas le droit d'être payé sauf si NAV CANADA a pris l'initiative d'organiser la rencontre.
- (e) Les employés et les représentants autorisés de l'APFC n'auront pas le droit d'être payés lorsque les discussions ou les rencontres portant sur des plaintes ou des griefs ont lieu en dehors de leurs heures normales de travail. Toutefois, si NAV CANADA organise la rencontre en dehors des heures normales de travail d'un employé ou d'un représentant autorisé de l'APFC, le temps consacré par l'employé ou le représentant autorisé de l'APFC à cette rencontre sera considéré comme du temps de travail aux fins de la convention collective.

23.08 **Noms des représentants autorisés**

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

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

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

23.10 **Procédure d'arbitrage**

Pouvoirs de l'arbitre

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

Coût de l'arbitrage

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

Liste des arbitres

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

Arbitrage accéléré

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

Arbitre unique ou conseil d'arbitrage

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

Conseil d'arbitrage

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

Procédure d'arbitrage

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

Décision

- (a) La décision de la majorité des arbitres constituera la décision du conseil d'arbitrage. Lorsqu'aucune majorité ne se dégage, la décision du président constituera la décision du conseil d'arbitrage. La décision du conseil d'arbitrage sera finale, exécutoire et liera toutes les parties, mais l'arbitre ou le conseil d'arbitrage n'aura en aucun cas le pouvoir de modifier la convention collective ou une quelconque de ses dispositions.
- (b) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir de modifier toute mesure disciplinaire ou congédiement imposé par NAV CANADA et de prendre à cet égard toute mesure juste et équitable dans les circonstances relativement à la mesure disciplinaire ou au congédiement.

Arbitrabilité

- (a) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage aura la compétence de décider si un grief peut être soumis à l'arbitrage.
- (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'elle ne porte pas indûment préjudice à l'autre partie.

Lieu de l'audience d'arbitrage

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

ARTICLE 24

ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

- 24.01 Les ententes, 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, que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 1^{er} novembre 1996, et qui ont été conclues conformément aux règlements du Conseil mixte de NAV CANADA (en leur version modifiée de temps à autre) feront partie de la présente convention collective et elles sont présentées à l'appendice " C ".
- 24.02 Les griefs concernant les ententes dont il est question ci-dessus seront réglés selon les règlements du Conseil mixte de NAV CANADA.

ARTICLE 25

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

- 25.01 (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion d'en discuter et de comprendre la mesure dans laquelle son rendement répond aux attentes de la Société en cette matière. L'employé peut ensuite signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- (b) Les représentants de NAV CANADA qui font l'évaluation du rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié ($\frac{1}{2}$) de la période sur laquelle porte l'évaluation du rendement de l'employé.
- (c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.
- 25.02 (a) Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
- (i) la formule qui servira à cet effet;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- (b) Si, pendant l'évaluation du rendement de l'employé, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.
- 25.03 L'évaluation du rendement d'un employé qui est effectuée parce que l'employé ne satisfait pas aux exigences de NAV CANADA ne doit pas faire mention d'un rendement insatisfaisant qui n'aurait pas été porté à l'attention de l'employé au moment où le rendement en question était insatisfaisant, ou dans un délai raisonnable par la suite, et que l'employé n'a pas eu la possibilité de corriger.
- 25.04 La productivité ne doit pas avoir préséance sur la qualité du travail aux fins de l'évaluation du rendement d'un employé.
- 25.05 Sur la demande écrite de la part de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de NAV CANADA.

- 25.06 Les griefs découlant de cet article doivent d'abord être réglés par un mode alternatif de règlement des différends dont les parties auront convenu. Lorsque les parties se seront entendues sur les mécanismes alternatifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce mode alternatif de règlement des différends.
- 25.07 Avant la période d'évaluation du rendement de l'employé, le gestionnaire chargé de l'évaluation rencontre l'employé afin de définir le rôle et les responsabilités de l'employé et de fixer les objectifs que l'on s'attend que ce dernier doit atteindre pendant la période visée par l'évaluation.
- 25.08 À sa demande écrite, un employé se voit fournir une évaluation de son rendement ou une appréciation de ses capacités. Cependant, NAV CANADA n'est pas tenue de fournir une telle évaluation ou appréciation plus d'une fois par année par employé.
- 25.09 La Société s'engage à défendre tout pilote ou sa succession, ainsi qu'à leur fournir des services de conseillers juridiques, faisant l'objet d'une poursuite judiciaire découlant de l'exécution de ses fonctions et à le protéger et à le tenir indemne de tout jugement afférent qui pourrait être rendu, sauf en cas de négligence grave ou d'inconduite volontaire.

ARTICLE 26

AUCUNE DISCRIMINATION

- 26.01 Il ne doit pas y avoir de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation, ni de mesure disciplinaire à l'égard d'un employé du fait de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa confession religieuse, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son statut civil, de sa situation familiale, de son incapacité, d'une condamnation pour laquelle il a obtenu le pardon ou de son appartenance à un syndicat.
- 26.02 Les parties conviennent que les griefs découlant de l'article 26.01 doivent d'abord être réglés par un mode alternatif de règlement des différends dont les parties auront convenu. Lorsque les parties se seront entendues sur les mécanismes alternatifs de règlement des différends, le grief restera en suspens dans l'attente du résultat de ce mode alternatif de règlement des différends. En outre, les employés ne peuvent se prévaloir d'autres voies de recours, à l'exception des procédures applicables prévues par la loi, tant que la procédure alternative de règlement des différends n'est pas terminée.
- 26.03 Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera évité si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

ARTICLE 27

DISCIPLINE

- 27.01 Des mesures disciplinaires peuvent être imposées lorsqu'elles sont justifiées et elles seront imposées en temps opportun. En général, les mesures disciplinaires visent à corriger un comportement ou une conduite indésirable et, lorsqu'approprié, elles seront de nature progressive.
- 27.02 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.
- 27.03 Tout document relatif à une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle l'infraction a eu lieu, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.
- 27.04 Les employés qui, de bonne foi, expriment une préoccupation ou signalent tout acte illégal, contraire à l'éthique ou inapproprié, réel ou soupçonné, ne feront pas l'objet d'une sanction disciplinaire par suite de ce signalement.

ARTICLE 28

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 28.01 Lorsque le décès vient mettre fin à l'emploi d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel payé supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.
- 28.02 Lorsqu'il est mis fin à son emploi par une mise à pied, l'employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel payé supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié si, au moment de sa mise à pied, il justifie de deux (2) années complètes ou plus d'emploi continu.
- 28.03 Tout employé a le droit, trimestriellement et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel.
- 28.04 Le nombre de jours de congé payé porté au crédit d'un employé par NAV CANADA au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention est conservé par l'employé.
- 28.05 Le congé est accordé seulement à l'égard du temps où l'employé devrait autrement travailler au taux des heures normales.
- 28.06 L'employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 28.07 L'employé ne peut pas bénéficier de deux types de congé payé en même temps.
- 28.08 L'employé n'acquiert pas de crédits de congé en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois pour lequel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu d'une autre convention collective à laquelle NAV CANADA est partie.

ARTICLE 29
JOURS FÉRIÉS

29.01 Sous réserve de la clause 29.02, les jours suivants sont des 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) la fête du Canada,
- (f) la fête du Travail,
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- (h) le jour du Souvenir,
- (i) le jour de Noël
- (j) l'après-Noël
- (k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de NAV CANADA, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé ou dans toute région où, de l'avis de NAV CANADA, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que jour de congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,

et

- (l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

29.02 Tous les employés à temps plein ont droit à une indemnité de congé férié, à condition qu'ils soient à l'emploi de la Société avant le congé férié et qu'ils répondent à toutes les autres exigences stipulées dans les dispositions sur les congés fériés de la convention collective.

Jour férié qui tombe un jour de repos

29.03 Lorsqu'un jour férié prévu à la clause 29.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

29.04 Lorsqu'un jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 29.03,

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

et

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

Indemnisation du travail un jour férié

29.05 Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

29.06 Indépendamment de la clause 29.05, toutes les heures de travail effectuées un jour férié par un Pilote, Inspection en vol (PIV), seront payées conformément aux dispositions de la clause 37.04.

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

29.07 Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de congé payé d'un employé, le jour férié n'est pas compté comme un des jours de congé.

ARTICLE 30
CONGÉS ANNUELS

30.01 Il est convenu par les parties qu'il est à la fois approprié et souhaitable que chaque employé utilise tous ses crédits de congé annuel au cours de la période de référence pour congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.

30.02 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars.

30.03 Les règles suivantes s'appliquent dans l'établissement du calendrier des congés annuels :

- (a) Sous réserve des exceptions prévues dans le présent article, les employés prendront leur congé annuel au cours de la période de référence pour congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
- (b) Lorsque, dans des circonstances exceptionnelles, les congés ne peuvent être pris au cours de la période de référence pendant laquelle ils ont été acquis en raison des nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA, les congés seront reportés au cours de la période de référence pour congé annuel suivante ou, à la demande de l'employé, seront versés en argent au taux normal de rémunération en vigueur au moment du paiement.
- (c) Lorsque des congés annuels reportés supérieurs aux crédits d'une année n'ont pas été pris à la fin d'une période de référence pour congé annuel, ils doivent être payés en argent à la fin de la période de référence pour congé annuel en question au taux temps simple de rémunération de l'employé en vigueur au moment du paiement.
- (d) À tout moment, moyennant un préavis de trente (30) jours donné à NAV CANADA, un employé peut choisir de se faire payer une partie ou la totalité des congés reportés d'une période de référence pour congé annuel antérieure.

30.04 L'employé qui touche une rémunération pour au moins dix (10) jours à l'égard de chaque mois civil d'une période de référence pour congé annuel acquiert un congé annuel à raison de :

- (a) cent douze heures et demie (112 ½) par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu;
- (b) cent cinquante (150) heures par année de congé, s'il justifie de huit (8) années d'emploi continu;

- (c) cent soixante-cinq (165) heures par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de seize (16) années d'emploi continu;
- (d) cent soixante-douze virgule cinq (172,5) heures par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu;
- (e) cent quatre-vingt-sept heures et demie (187 ½) par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de dix-huit (18) années d'emploi continu;
- (f) deux cent deux virgule cinq (202,5) heures par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-sept (27) années d'emploi continu;
- (g) deux cent vingt-cinq (225) heures par période de référence pour congé annuel, s'il justifie de vingt-huit (28) années d'emploi continu.

30.05 Dans l'établissement du calendrier des congés annuels payés d'un employé, NAV CANADA doit, sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA, faire tous les efforts raisonnables pour :

- (a) Attribuer un congé annuel à l'employé pendant la période de référence au cours de laquelle il l'a acquis. Pour faciliter la planification opérationnelle, les employés doivent planifier et demander leur congé annuel en respectant les délais suivants :
 - (i) les pilotes, Conception de services (PCS), doivent soumettre leur demande de congé annuel payé pour la période du 1er juillet au 31 décembre au plus tard le 1er avril de la même année et au plus tard le 1er octobre de l'année précédente pour la période du 1er janvier au 30 juin;
 - (ii) les pilotes, Inspection en vol (PIV), doivent soumettre leur demande de congé annuel au plus tard le 15 mars.
- (b) Accorder un congé annuel payé demandé après les délais établis à l'alinéa (a) de la présente clause sous réserve d'un congé approuvé en vertu de l'alinéa (a) de la présente clause et des nécessités du service.
- (c) NAV CANADA fixera les dates de congés de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec NAV CANADA ou les autres employés, en tenant compte des désirs de l'employé.

30.06 L'employé a droit à au moins deux (2) semaines consécutives de congé annuel.

30.07 Le calendrier d'exploitation des Opérations aériennes de NAV CANADA permet à un minimum de deux (2) pilotes pour un CRJ et un (1) pilote pour un DH8 pour

- un minimum de trois (3) pilotes des Opérations aériennes de NAV CANADA de prendre un congé de deux semaines simultanément.
- 30.08 L'employé acquiert des congés annuels payés, mais n'a pas le droit de les prendre, au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu.
- 30.09 Lorsque l'employé meurt ou cesse d'être employé pour une autre raison, il lui est versé, ou il est versé à sa succession, un montant égal aux crédits de congé annuel acquis, mais non utilisés.
- 30.10 Lorsque NAV CANADA annule ou modifie une période de congé annuel qu'elle avait précédemment approuvée par écrit, NAV CANADA rembourse à l'employé la tranche non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que NAV CANADA exigera. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et en fournir la preuve à NAV CANADA.
- 30.11 Lorsque, au cours d'une période de congé annuel, un employé est rappelé au travail, il doit être remboursé des frais raisonnables qu'il a engagés, tel qu'il est normalement reconnu par NAV CANADA,
- (a) se rendre à son lieu de travail et
 - (b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir complété l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, mais
- après avoir présenté les comptes que NAV CANADA exige normalement.
- 30.12 L'employé n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 30.10, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.
- 30.13 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, il se présente une situation qui donnerait normalement à un employé le droit de se voir accorder :
- (a) un congé de décès,
- ou
- (b) un congé spécial payé pour cause de maladie dans la famille immédiate,
- ou

- (c) un congé et des prestations à l'égard d'une période équivalente à une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou d'accident de travail, sur production d'un certificat médical, à la condition qu'il puisse convaincre NAV CANADA de son état si cette dernière le juge nécessaire,

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 l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

- 30.14 Il est convenu que NAV CANADA peut exiger que l'employé lui communique le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de son médecin traitant afin de permettre à NAV CANADA de déterminer s'il y a lieu de reporter le congé annuel.

ARTICLE 31

PROGRAMME DE PROTECTION SALARIALE EN CAS D'INVALIDITÉ (PPSI)

- 31.01 Dans le but de tenir compte de l'intention d'octroyer aux employés la protection de leur revenu soit au moyen d'indemnités de maintien du salaire ou de l'admissibilité à des prestations d'invalidité à long terme lorsque les absences sont causées par une maladie ou un accident non professionnel, ceux-ci auront droit à un congé payé et au maintien de leur salaire en cas d'absences causées par une maladie ou un accident non professionnel conformément aux dispositions du présent article, à la condition que l'employé en cause prouve à la satisfaction de NAV CANADA son incapacité à travailler de la façon et au moment que NAV CANADA peut établir.
- 31.02 Si un employé est absent du travail aux termes du présent article, des indemnités de maintien du salaire lui seront versées. Toutefois, lorsqu'un employé est absent pendant une période continue de plus de 130 jours, les indemnités de maintien du salaire cesseront d'être versées à compter du 131^e jour d'absence et l'employé deviendra alors admissible à des prestations d'invalidité à long terme. Une absence est considérée continue si elle est causée par une récurrence de la même maladie ou d'une maladie connexe dans une période de trente (30) jours.
- 31.03 Les indemnités de maintien du salaire sont les suivantes :
- (a) 100 % du salaire normal de l'employé pendant au plus 65 jours au cours de toute période de 12 mois;
 - (b) pour la période dépassant 65 jours au cours d'une période de 12 mois, 70 % du salaire normal de l'employé;
 - (c) si la période d'absence continue causée par une maladie dépasse 130 jours, l'employé sera admissible à demander des prestations d'invalidité à long terme en vertu du régime d'assurance-invalidité à long terme de NAV CANADA.
- 31.04 À compter du 20 novembre 1998, les accumulations des crédits de congé de maladie ont cessé et les crédits de congé de maladie existants ont été bloqués.
- 31.05 Les employés absents du travail en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel qui ont accumulé des crédits de congé de maladie à compter du 20 novembre 1998 en vertu de l'ancien programme de congé de maladie devront :

- (a) pendant une période d'absence en raison de maladie ou accident non professionnel, continuer à utiliser les crédits de congés de maladie accumulés jusqu'à ce que les crédits soient épuisés, au lieu de demander les indemnités du PPSI ou du Régime d'assurance invalidité de NAV CANADA;
 - (b) dès l'épuisement des crédits de congés de maladie, avoir droit à des prestations de sécurité du revenu en vertu du PPSI ou du Régime d'assurance invalidité de NAV CANADA, comme si la période d'absence due à une maladie ou à un accident non professionnel pendant laquelle les crédits ont été épuisés avait été une période régie uniquement en vertu du PPSI.
- 31.06 L'utilisation des crédits de congé de maladie n'entraînera pas une perte du droit de protection du revenu, ni en vertu du PPSI ou du Régime d'assurance invalidité de longue durée de NAV CANADA.
- 31.07 Afin d'assurer le bien-être de tous les employés de l'unité de négociation, l'agent négociateur et NAV CANADA parraineront, endosseront et appuieront conjointement un programme devant être mis en œuvre par un tiers fournisseur choisi d'un commun accord par les parties.
- 31.08 Ce programme sera appliqué lorsqu'un employé est absent, conformément aux dispositions de cette clause, pour une période de plus de dix (10) jours en douze (12) mois, ou pour une période ininterrompue de plus de cinq (5) jours. L'application d'un tel programme se fera conformément aux règles sur le respect de la vie privée applicables dans de tels cas.
- 31.09 Le programme servira à établir avec précision les motifs des absences et à élaborer avec l'employé un programme visant à l'aider à améliorer son assiduité au travail ou à favoriser son retour au travail le plus rapidement possible.
- 31.10 Tous les coûts des services fournis par la tierce personne assurant la mise en œuvre de ce programme seront à la charge de NAV CANADA.

ARTICLE 32

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

32.01 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.

Congé de décès payé

32.02 Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère, le frère, la sœur, le conjoint, l'enfant propre ou en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère 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 proche famille décède, l'employé est admissible à une période de congé de décès de quatre (4) jours civils consécutifs, y compris le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé. 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 (1) journée de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- (c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'attribution d'un congé de deuil dépendent de la situation particulière de l'employé. Sur demande, NAV CANADA peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui prévu aux alinéas 32.02(a) et (b).

Congé payé pour comparution

32.03 NAV CANADA accorde un congé payé à l'employé pour la période durant laquelle il est tenu :

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

ou

- (c) à l'exception d'une procédure à laquelle l'employé est partie, et dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste, d'assister, sur assignation ou sur citation comme témoin, à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui,
- ou
- (v) devant toute autre personne ou groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant elles.

Congé de sélection de personnel payé

32.04 Lorsqu'un employé prend part comme candidat à un processus de sélection du personnel pour occuper un poste chez NAV CANADA, il a droit à un congé autorisé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins du processus de sélection et pour toute autre période supplémentaire que NAV CANADA juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Dans ces circonstances, la rémunération se limite à la rémunération normale.

32.05 Congé de maternité non payé

- (a) (i) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant au plus tard vingt-six (26) semaines après la date de la fin de sa grossesse, sous réserve de la clause 32.06(d) relative au congé parental non payé.
 - (a) Néanmoins, si le nouveau-né de l'employée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie au paragraphe (i) ci-dessus, la période de congé de maternité

non payé définie dans les présentes peut être prolongée au-delà de la date tombant vingt-six (26) semaines après la date de la naissance, d'une période égale à la durée de l'hospitalisation.

- (b) Dans le cas décrit à l'alinéa (i)(a) ci-dessus, lorsque l'employée qui est en congé de maternité non payé retourne au travail pendant une partie ou la totalité de l'hospitalisation du nouveau-né, elle peut reprendre son congé de maternité non payé à la fin de l'hospitalisation et demeurer en congé de maternité non payé pour la durée prévue à l'alinéa (i)(a).
 - (c) La prolongation décrite aux alinéas (i)(a) et (b) prendra fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (ii) NAV CANADA peut, à sa discrétion, exiger de l'employée un certificat de grossesse délivré par un médecin.
 - (iii) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (a) D'utiliser les crédits de congé annuels et de congés compensateurs qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (b) De réclamer des indemnités en vertu du Programme de rente d'invalidité jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant dans le Programme de rente d'invalidité. Aux fins de la présente clause, les termes maladie ou accident, définis dans le régime de rente d'invalidité comprennent toute incapacité d'ordre médical liée à la grossesse.
- (c) À moins qu'elle ne puisse le faire en raison d'une condition médicale imprévue l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser NAV CANADA, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (c) (i) L'employée qui, comptant six (6) mois d'emploi continu, s'engage à retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et fournit à NAV CANADA la preuve qu'elle a présenté une

demande de prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi selon les dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi et qu'elle est admissible à de telles prestations reçoit une indemnité liée au congé de maternité, conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

- (ii) L'employée visée à l'alinéa 32.05(C)(i) signe une entente avec NAV CANADA dans laquelle elle s'engage :
 - (a) à retourner au travail et à travailler pour une période d'au moins six (6) mois, moins toute période à l'égard de laquelle il lui est accordé un congé payé;
 - (b) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que NAV CANADA ne consente à ce que cette date soit modifiée.
- (iii) L'employée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des alinéas 32.05(C)(ii)(a) et (b), pour des motifs autres que le décès ou la mise à pied, reconnaît qu'elle doit à NAV CANADA le montant total reçu à titre d'indemnités liées au congé de maternité.
- (d) L'employée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes liées au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :
 - (i) lorsque l'employée est assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence de deux (2) semaines, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période; ou
 - (ii) pendant un maximum de quinze (16) semaines, un paiement équivalent à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut donner lieu à une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - (iii) (a) Pour l'employée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 32.05(D)(i) et (ii) est le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle

a droit le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité.

- (b) pour l'employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux clauses 32.05(D)(i) et (ii) est le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant à la classification, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures prévues à l'horaire de l'employée pendant la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire d'un employé à temps plein selon l'affectation de l'employée le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité.
- (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 aux clauses 32.05(D)(i) ou (ii) ci-dessus sont rajustées en conséquence.
- (e) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

32.06 **Congé parental non payé**

- (a) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental doit en informer NAV CANADA au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant.
- (b) L'employé peut demander un congé parental non payé au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant et, sous réserve des alinéas (c) et (d) de la présente clause, il bénéficie d'un congé parental non payé pour une période commençant à la date de naissance de son enfant (ou à une date ultérieure demandée par l'employeur) et se terminant au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de naissance de son enfant.
- (c) NAV CANADA peut
 - (i) à la demande de l'employé, différer le début du congé parental non payé;
 - (ii) exiger de l'employé qu'il présente un certificat de naissance de l'enfant.

- (d) Le congé parental non payé dont se prévaut un couple d'employés à l'occasion de la naissance de leur enfant ne doit pas dépasser un total de vingt-six (26) semaines pour les deux employés ensemble.
- (e) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

32.07 **Congé d'adoption non payé**

- (a) L'employé qui a l'intention de demander un congé d'adoption doit en informer NAV CANADA aussitôt que sa demande d'adoption a été approuvée par l'organisme d'adoption.
- (b) L'employé peut demander un congé d'adoption non payé au moins quatre (4) semaines avant l'acceptation de la garde d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de sa majorité et, sous réserve de l'alinéa (c) de la présente clause, bénéficie d'un congé d'adoption non payé pour une période maximale de vingt-six (26) semaines commençant à la date de l'acceptation de la garde de l'enfant, ou à une date ultérieure demandée par l'employé, et se terminant au plus tard cinquante-deux (52) semaines après ladite date.
- (c) NAV CANADA peut :
 - (i) à la demande de l'employé, différer le début du congé d'adoption non payé,
 - (ii) accorder à l'employé un congé d'adoption même si ce dernier donne un préavis de moins de quatre (4) semaines avant l'acceptation de la garde de l'enfant,
 - (iii) demander à l'employé de présenter une preuve d'adoption.
- (d) Le congé d'adoption non payé dont se prévaut un couple d'employés à l'occasion de l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser un total de vingt-six (26) semaines pour les deux (2) employés ensemble.
- (e) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

32.08 Congé pour accident de travail

Sous réserve de la clause 32.08(e), lorsqu'un employé se blesse dans l'exécution de ses fonctions, NAV CANADA doit lui accorder un congé payé d'une durée que NAV CANADA jugera raisonnable à la condition que :

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

Congé d'examen payé

32.09 Un congé payé autorisé pour se présenter à un examen écrit peut être accordé par NAV CANADA à tout employé. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de NAV CANADA, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou améliore ses compétences.

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

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

- (a) (a) l'employé doit donner avis à NAV CANADA, par écrit, quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé;
- (b) (b) le congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de six (6) mois;

- (c) (c) la durée totale du congé accordé à l'employé en vertu de la présente clause ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et chez NAV CANADA;
- (d) (d) ce congé est déduit du calcul des droits aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;
- (e) (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

Congé non payé pour obligations familiales

32.11 Un congé non payé pour obligations familiales peut être accordé selon les modalités suivantes :

- (a) (a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois peut être accordé à un employé pour des obligations familiales.
- (b) (b) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par NAV CANADA, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, sera accordé à un employé pour des obligations familiales.
- (c) (c) Un employé peut bénéficier d'un congé non payé pour des obligations familiales en vertu des alinéas (a) et (b) de la présente clause une seule fois au cours de sa période totale d'emploi chez NAV CANADA. Un congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne sera pas combiné avec un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption sans le consentement de NAV CANADA.
- (d) (d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) de la présente clause compte dans le calcul de la durée de " l'emploi continu " aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- (e) (e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de " l'emploi continu " aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

Congé payé pour obligations familiales

32.12

- (a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint, les enfants à charge, le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou le père et la mère adoptifs) ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- (b) NAV CANADA accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste pour les membres de la famille à charge de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; cependant, lorsque l'employé est incapable de prendre d'autres arrangements, on doit accorder à l'employé un congé payé d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste un membre de la famille à charge, qui est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
 - (ii) Un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours consécutifs pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de longue durée.
 - (iii) Jusqu'à deux (2) jours 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) et être pris pendant des journées différentes.
 - (iv) Jusqu'à une (1) journée pour permettre à l'employé de se rendre à des rendez-vous personnels chez un médecin, un dentiste, un avocat ou un notaire.
- (c) Le nombre total de jours de congé payé qui peut être accordé en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une année de référence pour congé annuel.

32.13 Congé de mariage payé

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

Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

- 32.14 Tous les membres de l'unité de négociation qui justifie de moins de huit (8) années d'emploi continu et qui ont détenu une licence canadienne de pilote de ligne (ATPL) ou un équivalent militaire canadien pour un total de dix (10) ans ou plus bénéficie d'un congé payé annuel d'une durée de trente-sept virgule cinq (37,5) heures aux fins de reconnaissance professionnelle.
- 32.15 NAV CANADA peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

ARTICLE 33

COLLOQUES DE PERFECTIONNEMENT

- 33.01 Les parties à la présente convention reconnaissent que la participation à certains colloques, symposiums et conférences de perfectionnement constitue, pour les employés, des occasions de perfectionnement qui dépassent le cadre du perfectionnement exigé par NAV CANADA de ces derniers simplement pour poursuivre les opérations courantes.
- 33.02 Nombre de ces occasions de perfectionnement ne cadrent pas facilement avec les dispositions de la présente convention collective concernant les heures normales de travail, les heures supplémentaires et le temps de déplacement et, pour cette raison, dans de telles circonstances, ces dispositions ne s'appliqueront pas.
- 33.03 En conséquence, les parties conviennent que lorsque NAV CANADA doit organiser une telle activité de perfectionnement et qu'elle donne à l'employé l'occasion d'y participer, elle doit informer ce dernier à l'avance du temps qu'il devra probablement y consacrer en dehors de ses heures normales de travail, tant pour le déplacement que pour la participation comme telle.
- 33.04 L'employé qui désire assister à une telle activité et qui y est autorisé a droit au remboursement des dépenses de déplacement normales engagées et ne subit aucune perte à l'égard de son salaire normal du fait de sa participation à ces activités.

ARTICLE 34

Rémunération

- 34.01 Tout employé a le droit de recevoir par dépôt direct la rémunération qui est indiquée à l'appendice " A " pour la classification du poste auquel il est assigné.
- 34.02 Les taux de rémunération indiqués à l'appendice " A " entrent en vigueur aux dates qui y sont stipulées.
- 34.03 Lorsque l'employé est tenu par NAV CANADA d'exercer, à titre intérimaire, une grande partie des fonctions d'un niveau de classification plus élevé pour une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, il reçoit la rémunération d'intérim qui se calcule à partir de la date à laquelle il commence son assignation comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification plus élevé pour la période pendant laquelle il exerce lesdites fonctions.
- 34.04 La date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé qui, par suite de son embauchage, d'une promotion ou d'une rétrogradation, est nommé à un poste de l'unité de négociation est le premier lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de salaire indiquée dans l'appendice " A ", calculée à compter de la date de l'embauchage, de la promotion ou de la rétrogradation.
- 34.05 Les dispositions suivantes s'appliquent au moment de déterminer le nouveau taux de salaire auquel ont droit les employés qui passent de la classification des PIV à celle des PCS, et vice versa :
- (a) lorsqu'un employé classifié au niveau PCS est sélectionné dans le cadre d'un concours pour un poste de PIV, ceci sera considéré comme une mutation latérale lors de la détermination du taux de salaire approprié;
 - (i) le nouveau taux salarial au début du service suivra le même échelon que pour la classification PIV.

Ainsi, un employé classifié au niveau PCS au 3^e échelon devra être payé selon la classification PIV au 3^e échelon.
 - (b) Si l'employé exerce son droit de rétablissement ou n'a pas remporté le concours pour le nouveau poste, l'employé doit retrouver son salaire antérieur. Toute augmentation de salaire qui aurait été accordée à l'employé s'il avait conservé son poste de PCS s'appliquera.

ARTICLE 35

DURÉE DU TRAVAIL

Pilotes, Conception de services (PCS)

- 35.01 La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5) consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas entre 7 h et 17 h.
- 35.02 Sous réserve des nécessités du service tel que déterminé par NAV CANADA, l'employé a le droit de demander des horaires mobiles entre 7 h et 17 h.
- 35.03 Lorsque les horaires de travail sont modifiés pendant la semaine ouvrable, l'employeur ne peut prévoir pour l'employé un congé compensateur de moins de quatre (4) heures, sauf s'il y a accord mutuel. Les jours de congé supplémentaires peuvent être déterminés à la discrétion de NAV CANADA en consultation avec l'employé.
- 35.04
- (a) Nonobstant les dispositions des articles 35 et 37, avec l'approbation de l'employeur, les employés peuvent effectuer leurs heures hebdomadaires de travail au cours d'une période autre que de cinq (5) jours complets, à condition qu'au cours d'une période donnée que l'employeur doit déterminer, les employés travaillent une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.
 - (b) Un régime de travail spécial peut être établi à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être mutuellement accepté par écrit par l'employeur et le ou les employés concernés. Lorsque les fonctions ou les quarts d'employés particuliers sont interdépendants, la majorité des employés touchés doivent accepter le régime qui s'applique alors à tous ces employés.
 - (c) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail modifié ne doit pas entraîner davantage d'heures, paiements ou coûts supplémentaires du seul fait de ce changement, ni ne doit être réputé restreindre le droit qu'a NAV CANADA d'établir les horaires de travail ou de programmer des travaux permis aux termes de la présente convention.

Pilotes, Inspections en vol (PIV)

35.05 Définitions :

Calendrier des NCFO	Le calendrier de 28 jours qui décrit de façon détaillée tous les travaux assignés, les jours de congé et les jours de repos de tous les employés des Opérations aériennes.
Heures de service	Valeur temporelle relative à diverses tâches que les planificateurs utilisent pour élaborer un calendrier de cycle. Les heures de service servent aussi à établir l'horaire des pilotes dans la fenêtre de cycle. Les heures de service ne sont qu'un outil de planification et elles ne sont pas utilisées lors du calcul des heures travaillées ou de la paye.
Profil	Regroupement de périodes de service assignées au travail aérien qui associe les tâches prévues aux aéronefs à un équipage.
Jour de service	Jour ou nuit pendant lequel ou laquelle un PIV doit s'acquitter des tâches qui lui sont assignées par la Société.
Base d'attache	Base de la Société désignée pour l'employé, soit Ottawa, en Ontario, ou Kelowna, en Colombie-Britannique.
Heure d'arrivée au travail	<p>L'heure d'arrivée au travail est l'heure à laquelle un équipage est réputé être en fonction aux fins de la détermination du temps de service en vol conformément au Règlement de l'aviation canadien (RAC). L'heure d'arrivée au travail est établie par les responsables du groupe Répartition des opérations aériennes et, en règle générale, d'après les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">(a) pour les opérations à la base d'attache ou les départs d'aéronefs commerciaux, une heure et demie (1,5 heure) avant l'heure prévue du départ ou du commencement des tâches assignées par la Société, selon la première éventualité;(b) pour les opérations à l'extérieur de la base, l'heure d'arrivée au travail correspond, selon la première éventualité :<ul style="list-style-type: none">(i) à l'heure du départ du restaurant ou du logement commercial; ou

- (ii) à l'heure du commencement des tâches assignées par la Société.

Temps de service en vol

La durée totale du service en vol débutant à l'heure d'arrivée au travail et prenant fin 15 minutes après l'arrêt des moteurs. Le temps de service en vol sert à déterminer les heures de service en vol conformément au RAC.

Heure locale

Fuseau horaire dans lequel se trouve l'employé à l'heure d'arrivée au travail et toutes les règles d'établissement du calendrier et les définitions seront calculées en fonction de l'heure locale du rapport au début du jour de service.

Heure de la base d'attache

Heure locale à la base d'attache de l'employé.

Période de paye

La période déterminant la paye et les heures supplémentaires :

- (a) La période de paye débute à la première éventualité :
 - (i) le commencement des tâches assignées par la Société;
 - (ii) l'heure d'arrivée au travail pour des opérations à la base d'attache;
 - (iii) l'heure du départ du restaurant ou du logement commercial.
- (b) La période de paye prend fin à la première éventualité :
 - (i) l'achèvement des tâches assignées par la Société;
 - (ii) l'heure d'arrivée au logement commercial;
 - (iii) pour des opérations à la base d'attache, 30 minutes après l'arrivée du vol commercial ou l'arrêt des moteurs.
- (c) La période de paye ne peut pas dépasser 7,5 heures, excepté dans les situations suivantes :
 - (i) pour un pilote en situation de réserve qui n'est pas appelé pour travailler, la période de paye sera de huit (8) heures;
 - (ii) des tâches auto-assignées lors d'un jour de repos (un PIV décide, sans avoir reçu de demande de la Société, de travailler lors d'un

jour de repos, mais seules les heures travaillées seront considérées comme faisant partie de la période de paye).

Opérations de nuit	Une période de paye dont les heures travaillées ont été effectuées entre 23 h et 4 h 59, heure locale.
Jour de repos	Un jour de repos commence à 00 h 01, heure de la base d'attache.
Jour de congé	Une journée de congé figurant au calendrier.
Jour admin	Un jour admin est assigné lorsque la Société exige que l'employé effectue des tâches administratives assignées. Des opérations de vol ne peuvent pas être effectuées lors d'un jour admin, à moins que le pilote n'y consente.
Jour de validation au sol	Un jour de validation au sol est assigné lorsque la Société exige que l'employé effectue une validation au sol. Des opérations de vol ne peuvent pas être effectuées lors d'un jour de validation au sol, à moins que le pilote n'y consente.
Jour de disponibilité	Un jour de disponibilité consiste en une période de réserve, conformément à l'article 37, commençant à 6 h 30 et se terminant à 18 h 30, heure de la base d'attache. Un jour de disponibilité ne s'applique qu'aux vols ou aux vols de mise en place.
Formation au sol	Une journée de formation au sol est assignée pour les besoins en formation de l'équipage d'aéronef, notamment la formation au sol de pilotage, des breffages, des cours sur les systèmes ou d'autres cours liés à la théorie et requis pour la formation qui est habituellement donnée dans une salle de classe.
Formation sur un type d'avion déterminé (SIM)	Une journée de formation sur un type d'avion déterminé sera assignée pour les besoins en formation de l'équipage d'aéronef, notamment le simulateur, le CPT, l'IPT ou la formation partielle.
Jour de profil	Un jour pour lequel des opérations aériennes sont planifiées.

Libération du service L'heure à laquelle le pilote est libéré du service et n'a plus à effectuer des tâches pour la Société. L'heure de la libération du service est établie par les responsables du groupe Répartition des opérations aériennes et, en règle générale, d'après les critères suivants :

- (a) pour les opérations à la base d'attache, 30 minutes après l'arrivée du vol commercial, l'arrêt des moteurs ou l'achèvement des tâches assignées par la Société, selon la dernière éventualité;
- (b) pour les opérations à l'extérieur de la base, à la fin de la période de paye.

35.06 Les heures de travail seront fixées en fonction d'un horaire de travail modifié et reposant sur treize (13) cycles de vingt-huit (28) jours commençant le 1^{er} janvier de chaque année. Le nombre de jours des treize (13) cycles varie en fonction des années bissextiles et prendra fin le 31 décembre de chaque année.

35.07 Lorsque des opérations aériennes sont prévues pour une fin de semaine, deux jours de fin de semaine seront crédités au taux normal par cycle, et le troisième jour de fin de semaine sera crédité à raison de 1,0 (fois) dans le total du cycle et 0,5 (fois) dans la banque de congés compensateurs de l'employé. Lorsque la période de service comprend des opérations de nuit, toutes les heures travaillées de 23 h à 4 h 59 seront créditées à raison de 1,25 (fois) dans le total du cycle.

35.08 Toutes les heures travaillées pendant un jour de congé au calendrier seront créditées à raison de 1,0 fois dans le total du cycle et de 1,5 fois les heures travaillées dans la banque de congés compensateurs de l'employé.

35.09 L'horaire de l'équipage de conduite sera remis aux pilotes quatorze (14) jours avant le prochain cycle. Une fois distribué, cet horaire deviendra l'horaire officiel qui sera conservé dans les dossiers. L'horaire officiel sera la référence pour tout litige relatif à l'horaire et sera utilisé pour comparer les tâches planifiées aux travaux réalisés durant le mois. L'horaire indique les disponibilités des pilotes.

- (a) Le FIOPS peut demander que des changements soient apportés à l'horaire officiel après que celui-ci a été distribué, mais ces changements nécessitent la concurrence du membre de l'équipage et ils doivent également être conformes aux exigences relatives au service du RAC. Tout changement qui aura été approuvé sera pris en considération lors du calcul des heures de service.
- (b) Les pilotes doivent soumettre leurs demandes de jours de congé, de vacances et de congé compensateur au FIOPS au plus tard le dernier jour de la période précédant le prochain cycle. Les demandes de jours de congé

seront présentées en ordre de priorité et, lorsque c'est possible, elles seront accordées selon l'ordre de priorité.

- (c) L'horaire officiel établit la disponibilité des membres d'équipage pour le service.
- (d) Un pilote ne peut être en service que pour un maximum de trois jours de fin de semaine par cycle. En toute circonstance, un pilote se voit accorder une fin de semaine de congé lorsqu'il a été en service durant deux fins de semaine consécutives, ou une partie.
- (e) Établissement du calendrier :
 - (i) Toutes les périodes de service en vol connues et autres périodes de service doivent être inscrites au calendrier et le personnel doit être désigné avant la publication du calendrier. Il n'est pas possible d'assigner des pilotes en situation de réserve à des profils connus et le personnel requis pour tous les profils doit être désigné avant l'assignation du personnel en réserve.
 - (ii) Lorsqu'un pilote est assigné à deux (2) profils consécutifs de six (6) jours avec quatre (4) jours de congé ou moins entre les profils, il se voit accorder six (6) jours de congé après le deuxième profil.
 - (iii) Une période de plus de quatre (4) jours de service consécutifs sera suivie d'un minimum de deux (2) jours consécutifs de congé.
 - (iv) Les membres d'équipage sont assignés à un maximum de cent cinquante-cinq (155) heures de service par cycle.
 - (v) Des congés ne doivent pas être accordés aux pilotes qui ne sont pas à la base.
 - (vi) Lorsqu'un bloc de vacances de cinq (5) jours est approuvé (lundi au vendredi), la fin de semaine qui suit ou précède le bloc de jours de vacances, ou les deux fins de semaine, peuvent être désignés comme des jours de congé garantis à la demande de l'employé.
 - (vii) Valeurs du calendrier pour les jours de service quotidien :

(a)	Jour de congé	sept heures et demie (7,5 h)
(b)	Jour admin	sept heures et demie (7,5 h)
(c)	Formation au sol	huit (8) heures
(d)	Formation sur un type d'avion déterminé	six (6) heures

- (e) Période de service en vol dix (10) heures
- (f) Jour de disponibilité sept heures et demie (7,5 h)

- (viii) L'horaire de chaque pilote comporte un minimum de huit (8) jours de congé par cycle.
- (ix) Les jours de congé seront normalement couplés sauf lorsqu'un seul jour de congé est nécessaire pour s'assurer que le cycle de service comporte approximativement cent-cinquante (150) heures.
- (x) Le nombre maximum de jours de service consécutifs de tout type pouvant être assigné à un pilote est de six (6) à moins qu'une entente soit conclue à cet effet en vertu de la lettre d'entente 6-18.
- (xi) Toutes les périodes de service au calendrier des NCFO ne doivent pas dépasser cent quatre-vingt (180) heures de période de services en vol pour une période de vingt-huit (28) jours.

35.10 Des pilotes ayant des qualifications équivalentes peuvent échanger des quarts de travail aux conditions suivantes :

- (a) les pilotes concernés doivent convenir du changement avant d'en faire la demande;
- (b) le changement ne doit pas contrevenir au RAC;
- (c) les employés doivent déployer tous les efforts raisonnables pour donner un préavis d'un minimum de vingt-quatre (24) heures;
- (d) le changement de quart doit être approuvé par le FIOPS et il ne doit pas être refusé sans motif raisonnable;
- (e) le changement ne doit pas donner lieu à des heures supplémentaires;
- (f) une fois que l'échange de quarts est approuvé, il incombe aux employés concernés de se présenter au travail conformément au nouvel horaire modifié qui aura été approuvé;

35.11 Le FIOPS détermine l'heure à laquelle les employés doivent se présenter au travail quotidiennement.

35.12 Les jours de service doivent être planifiés conformément au RAC. De plus :

- (d) Les répartiteurs ne doivent pas prévoir une période de paye qui dépasse douze (12) heures. Toute affectation ou exécution d'une période de paye qui dépasse douze (12) heures nécessite l'approbation du pilote en chef ou du gestionnaire

des Opérations aériennes de NAV CANADA et de l'équipage. Pour des raisons de planification, les échéanciers suivants s'appliquent :

- (i) Heure d'arrivée au travail : 1,5 heure avant l'heure de départ prévue pour les opérations à la base, 1 heure avant l'heure de départ prévue pour les opérations à l'extérieur de la base ou 1 heure avant l'heure de départ prévue des vols commerciaux pour les vols de mise en place.
 - (ii) Libération du service : 1 heure après que le moteur aura été éteint ou 1 heure après la fin des services associés au travail pour les opérations à l'extérieur de la base ou 0,5 heure après que le moteur aura été éteint ou après l'heure d'arrivée prévue pour les opérations à la base.
- (b) Les jours de service peuvent consister en des vols de mise en place ou de vol, selon les besoins.
 - (c) Un membre d'équipage de conduite doit avoir un congé de service en vol d'au moins vingt-quatre (24) heures consécutives après trois (3) affectations de service en vol consécutives de plus de douze (12) heures consécutives à moins qu'il ait bénéficié d'au moins vingt-quatre (24) heures consécutives de congé de service en vol entre chaque affectation de service en vol.
 - (d) Les heures de vol ne doivent pas être planifiées pour une inspection du système d'atterrissage aux instruments de plus de six (6) heures par période de paye.
 - (e) Les pilotes doivent recevoir un congé d'un minimum de douze (12) heures par jour de service, pour un profil donné. Durant un profil, où il n'y a pas de transition entre des opérations de jour et de nuit, les membres d'équipage peuvent demander moins de douze (12) heures, mais pas moins de neuf (9) heures. De plus, durant un profil comportant des transitions des opérations de nuit aux opérations de jour ou des opérations de jour aux opérations de nuit, les périodes de repos suivantes s'appliquent :

<u>Heure de fin de la période de paye</u>	<u>Transition des opérations de nuit aux opérations de jour</u>	<u>Opérations de nuit continues</u>
De 23 h à 2 h	12 heures	12 heures
Après 2 h 01	24 heures	12 heures
	<u>Transition des opérations de jour aux opérations de</u>	<u>Opérations de jour continues</u>

	<u>nu</u> it	
De 5 h à 22 h 59	18 heures Les membres d'équipage peuvent demander moins de dix-huit (18) heures de repos, mais la période de repos minimale est de 12 heures. Si la période de repos de moins de 18 heures est approuvée par les répartiteurs, aucune inspection en vol ne doit être planifiée avant la période de repos et il ne sera possible d'assigner qu'un seul vol de mise en place.	12 heures

- (f) La durée maximale de la période de service en vol pour les opérations qui ont lieu durant les heures d'opérations de nuit sera de dix (10) heures, à moins que l'employé doive se présenter pour la période de service entre 23 h et 4 h 59, auquel cas elle sera de huit (8) heures.
 - (g) Les pilotes doivent recevoir au moins trois (3) jours de congé entre les profils de jour suivis de profils de nuit ou les profils de nuit suivis de profils de jour.
 - (h) Les périodes de paye qui comprennent des vols de mise en place à la fin d'un profil de vol doivent être planifiées pour un maximum de quinze (15) heures. Les membres d'équipage peuvent soumettre une demande de vol de mise en place de plus de quinze (15) heures.
- 35.13 Chaque pilote cumule 7,5 heures par cycle pour des tâches administratives (préparation des demandes de remboursement des dépenses, rapports de vol, préparation de plans de vol, dossiers des SIA, courriels, etc.). Si l'apprentissage assisté par ordinateur est utilisé comme formation récurrente, les pilotes concernés devront cumuler deux (2) heures supplémentaires par cycle d'autoformation pour terminer l'apprentissage assisté par ordinateur.

Pilotes, Conception de services (PCS) et Pilotes, Inspections en vol (PIV)

- 35.14 Si un employé se présente au travail et n'est pas en mesure d'effectuer le service demandé lors d'une journée de travail prévue pour des raisons incontrôlables, sept heures et demie (7 ½) seront créditées au total mensuel ou du cycle de l'employé.
- 35.15 L'employé qui est en voyage d'affaires et qui doit passer la nuit à l'extérieur de sa zone d'affectation a droit à un congé compensatoire d'une demi-heure (½) pour chaque fois qu'il doit être hébergé pour la nuit, jusqu'à concurrence de cinquante (50) nuits par période de référence pour congé annuel. L'employé qui est en voyage d'affaires et qui doit passer la nuit à l'extérieur de sa zone d'affectation pendant plus de cinquante (50) nuits a droit à un congé compensatoire d'une (1) heure pour chaque fois qu'il doit être hébergé pour la nuit par période de référence pour congé annuel. Si le congé compensatoire ne peut être utilisé avant la fin de la période de référence pour congé annuel, un paiement en espèces est effectué selon le taux horaire normal de l'employé au 31 mars.
- 35.16 Lorsqu'un employé est en stage de formation de NAV CANADA, toutes les heures travaillées devront être préalablement approuvées par le gestionnaire de l'employé.
- 35.17 Les limites de temps de vol et de temps de service en vol pour les employés sont régies par le manuel d'exploitation de NAV CANADA.
- 35.18 Tous les employés soumettront des rapports sur la rémunération pour services supplémentaires non réglés. Les PCS doivent soumettre ces rapports à la fin de chaque mois et les PIV doivent les soumettre à la fin de chaque cycle de vingt-huit (28) jours.
- 35.19 Tous les employés participant à une opération aérienne pour NAV CANADA devront assurer le maintien de leurs compétences conformément au manuel d'exploitation de NAV CANADA.

ARTICLE 36

TÉLÉTRAVAIL

- 36.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, un employé peut être autorisé à travailler, sur une base ponctuelle, à un endroit séparé et distinct ne constituant pas un lieu de travail officiel de NAV CANADA.

ARTICLE 37

Heures supplémentaires

Pilotes, Conception de services (PCS)

37.01 Au cours de chaque période de un (1) mois civil, un pilote, Conception de services (PCS) se verra créditer, au taux de une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération normal, toutes les heures travaillées en trop par rapport à ses heures de travail régulières par mois civil.

Pilotes, Inspections en vol (PIV)

37.02 Au cours de chaque cycle de vingt-huit (28) jours, un pilote, Inspections en vol (PIV) se verra créditer, au taux de une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération, toutes les heures travaillées en plus des cent cinquante (150) heures pendant cette période.

Pilotes, Conception de services (PCS) et Pilotes, Inspections en vol (PIV)

37.03 Tous les calculs d'heures supplémentaires devront être fondés sur chaque période complétée de six (6) minutes.

37.04 Toutes les heures supplémentaires acquises en vertu des articles 29 – Jours fériés, 37 – Heures supplémentaires et 38 – Rappel au travail seront cumulées en congé compensatoire. Les congés compensatoires cumulés seront mis en réserve afin d'être remis en congés ou en espèces, à la discrétion de NAV CANADA en consultation avec l'employé, ou à la demande de l'employé et à la discrétion de NAV CANADA.

37.05 Si des congés compensatoires cumulés n'ont pu être pris en date du 31 mars, ceux-ci doivent être remis en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé à cette date.

37.06 Nonobstant l'article 37.05 ci-dessus, l'employé peut reporter un maximum de quinze (15) jours de congé compensatoire au-delà du 31 mars à utiliser comme congé compensatoire à la discrétion de NAV CANADA en consultation avec l'employé. Ces quinze (15) jours de congé compensatoire ne peuvent être encaissés qu'à la demande de l'employé.

37.07 L'employé qui travaille au moins trois (3) heures immédiatement avant ou après ses heures de travail cédulées normales sera remboursé pour ses frais d'un repas au taux approprié prévu pour le dîner dans la directive de NAV CANADA sur les voyages d'affaires, sauf lorsque le repas a été fourni gratuitement. Une période raisonnable payée, qui sera fixée par la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas sur son lieu de travail ou un lieu adjacent.

ARTICLE 38

RAPPEL AU TRAVAIL

38.01 Lorsque, pendant un jour férié ou un jour de repos ou après avoir terminé son travail pour la journée et avoir quitté son lieu de travail, l'employé est rappelé au travail et rentre au travail, il a droit au plus élevé des deux montants suivants :

- (a) une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées;
- (b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures normales.

Le temps que passe l'employé pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ne constitue pas du temps de travail.

ARTICLE 39

RÉSERVE

Pilotes, Inspections en vol (PIV)

- 39.01 Pour les PIV, on entend par « réserve » la période pendant laquelle un employé doit se porter disponible pour un vol ou un vol de mise en place, selon l'horaire établi par NAV CANADA.
- 39.02 Lorsque NAV CANADA exige qu'un employé soit disponible en situation de réserve, un crédit de huit heures (8 h) de temps de service sera porté au total de son cycle de service pour chaque jour de réserve.
- 39.03 La période de réserve s'étend de 6 h 30 à 18 h 30, heure locale de la base d'attache.
- 39.04 L'employé désigné en situation de réserve doit pouvoir être joint pendant la période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et pouvoir se présenter au travail aussi rapidement que possible, dans les deux (2) heures après réception de l'appel.
- 39.05 Un employé en situation de réserve qui est appelé pour travailler et qui se présente au travail cumulera du temps de service conformément à l'article 35 dès le moment où il se présente au travail, et le crédit de temps de réserve minimum de 8 heures s'appliquera.
- 39.06 Lorsqu'un employé est affecté à des fonctions pendant la période de réserve, il n'est pas possible de lui assigner un vol qui excéderait quatorze (14) heures de service à partir du début de la période de réserve. Par exemple, si un équipage effectue des opérations en vol, il sera libéré de son service au plus tard à 20 h 30, heure locale de la base d'attache.
- 39.07 Un pilote doit prendre la période de repos à laquelle il a droit en vertu du paragraphe 35.15(e) avant de reprendre son horaire de période de réserve conformément au présent article ou son service régulier conformément à l'article 35.
- 39.08 Lorsqu'un employé en situation de réserve tombe malade, il doit en aviser le répartiteur dès que possible pendant la période de réserve.
- 39.09 Les périodes de réserve seront distribuées de façon équitable dans l'horaire du cycle entre les pilotes qualifiés.
- 39.10 La période cédulée de réserve exclut les jours de repos cédulés dans l'horaire.

- 39.11 Un maximum de six (6) jours de réserve peuvent être planifiés au cours d'un cycle et tous les jours de réserve doivent être regroupés, avec un maximum de deux groupes par cycle.
- 39.12 Lorsqu'un employé est en situation de réserve un jour férié, il aura droit, en plus de la rémunération versée pour les heures travaillées lors d'un congé férié, à ce que les heures travaillées soient créditées et versées dans sa banque de congés compensateurs à raison de 1,5 fois le taux normal indiqué à l'article 39.02.
- 39.13 Lorsqu'un employé en situation de réserve un jour férié se présente au travail, il aura droit, en plus de la rémunération versée pour les heures travaillées lors d'un congé férié, à ce que les heures travaillées soient créditées et versées dans sa banque de congés compensateurs à raison de 1,5 fois le taux normal indiqué à l'article 39.02 ou de 1,5 fois les heures travaillées, selon le total le plus élevé.
- 39.14 Lorsqu'un employé est en situation de réserve le troisième jour de fin de semaine d'un cycle, un crédit de huit (8) heures de temps de service sera porté au total de son cycle de service et les heures seront créditées et versées dans sa banque de congés compensateurs à raison de 0,5 fois le taux indiqué à l'article 39.02.
- 39.15 Lorsqu'un employé en situation de réserve le troisième jour de fin de semaine d'un cycle se présente au travail, un crédit de huit heures (8 h) de temps de service ou le total des heures travaillées, selon le total le plus élevé, sera porté au total de son cycle de service. De plus, l'employé aura droit à 0,5 fois le crédit de temps de réserve indiqué à la clause 39.02 ou à 0,5 fois les heures travaillées, selon le total le plus élevé, que l'on versera dans sa banque de congés compensateurs.

Pilotes, Conception de services (PCS)

- 39.16 Pour les PCS, on entend par « réserve » la période pendant laquelle un employé doit se porter disponible pour fournir des services de conception de procédures de vol émergentes en dehors des heures normales de travail, selon l'horaire établi par NAV CANADA.
- 39.17 Lorsque NAV CANADA exige qu'un employé soit disponible en situation de réserve, celui-ci a droit à un crédit d'un quart (0,25) d'heure de congé compensateur pour chaque heure de disponibilité complète ou partielle.
- 39.18 L'employeur ne peut planifier une période de réserve qu'entre 7 h et 23 h et pour une durée maximale de seize (16) heures par jour civil.
- 39.19 L'employé désigné en situation de réserve doit pouvoir être joint pendant la période de disponibilité à l'aide d'une liaison de télécommunication connue et doit pouvoir effectuer le travail autorisé.

- 39.20 Il n'est crédité aucun congé compensateur à un employé en situation de réserve s'il est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire au cours de cette période.
- 39.21 L'employé en situation de réserve qui est rappelé au travail, mais qui n'a pas à se présenter à un emplacement de NAV CANADA pour effectuer le travail demandé, aura droit à une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1,5) le taux horaire normal. Lorsque le travail dure plus d'une heure, l'employé a droit à une rémunération au taux applicable pour les heures travaillées ou à une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures normales, selon le montant le plus élevé.
- 39.22 Un employé en situation de réserve qui est appelé pour travailler à un emplacement de NAV CANADA et qui s'y présente est rémunéré conformément à la clause 36.01.
- 39.23 Au terme d'une période de travail, l'employé a droit à une rémunération de réserve pour le reste de la période de réserve conformément aux dispositions de la clause 39.17.
- 39.24 La rémunération additionnelle maximale pouvant être versée conformément aux clauses 39.21 et 39.22 pour une période de réserve ne doit pas excéder la rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable qui serait versée à l'employé s'il avait travaillé pendant toute la période de réserve.
- 39.25 Lorsqu'il est établi que des périodes de réserve sont requises sur une base continue, NAV CANADA les répartira de façon équitable entre les employés qualifiés disponibles.
- 39.26 L'employeur doit préciser les tâches qu'un employé peut effectuer lorsqu'on lui demande de travailler pendant une période de réserve.
- 39.27 Les PCS qualifiés pour être en situation de réserve, tels que déterminés par l'employeur, peuvent échanger des périodes de réserve aux conditions suivantes :
- (a) les PCS concernés doivent convenir du changement avant d'en faire la demande;
 - (b) les employés doivent déployer tous les efforts raisonnables pour donner un préavis d'un minimum de vingt-quatre (24) heures à leur gestionnaire;
 - (c) l'échange de périodes de réserve doit être approuvé par le gestionnaire responsable et il ne doit pas être refusé sans motif raisonnable;

- (d) une fois que l'échange de périodes de réserve est approuvé, il sera consigné dans l'horaire de réserve.
- 39.28 Lorsqu'un PCS a travaillé au cours d'une journée de travail normale et qu'il doit continuer de travailler au-delà de sa période de réserve, il doit en aviser son gestionnaire immédiatement et il aura droit à une période de repos de dix (10) heures avant que l'employeur ne lui demande de reprendre son horaire de travail normal. L'employeur doit accorder un congé payé pour toute partie des heures de travail normales de l'employé qui auraient été reportées par la période de repos.
- 39.29 Lorsqu'un employé effectue des travaux pendant une période de réserve, en aucun cas il ne doit excéder une moyenne combinée de quarante-huit (48) heures de travail par semaine au cours du mois.

ARTICLE 40

INDEMNITÉ DE DÉPART

40.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 38.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire.

(a) **Mise à pied**

L'employé mis à pied bénéficie, à l'expiration de la période de rappel de douze (12) mois, d'une indemnité de départ équivalant à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète de service continu chez NAV CANADA à la date de mise à pied depuis le 1er novembre 1996, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-neuf (29) semaines de rémunération, moins le montant versé en vertu de l'indemnité d'excédentaire convenue dans la convention collective conclue le 22 novembre 2011.

(b) **Décès**

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, moins le montant versé en vertu de l'indemnité d'excédentaire convenue dans la convention collective conclue le 22 novembre 2011.

40.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de départ de la fonction publique. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à la clause 38.01.

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

ARTICLE 41

DOTATION

41.01 Postes nouveaux ou vacants

Sauf disposition contraire de la présente convention, les dispositions relatives à la dotation énoncées au présent article s'appliquent aux postes permanents nouveaux, aux postes vacants de même qu'aux postes temporaires ou d'une durée déterminée de plus de douze (12) mois compris dans l'unité de négociation visée par la présente convention.

41.02 Mutation

NAV CANADA PEUT, AVANT D'APPLIQUER LA PROCÉDURE DE DOTATION ÉNONCÉE AU PRÉSENT ARTICLE, ENVISAGER LA MUTATION D'UN EMPLOYÉ À UN POSTE VACANT, SOUS RÉSERVE DES DISPOSITIONS SUIVANTES :

- (a) l'employé doit consentir par écrit à toute mutation nécessitant une réinstallation aux termes de la Directive sur les voyages et la réinstallation de NAV CANADA;
- (b) le salaire maximum du poste vacant ne doit pas dépasser de plus de 4 % le salaire maximum du poste actuel de l'employé;
- (c) NAV CANADA rembourse à l'employé muté les dépenses engagées par suite de la mutation, conformément à la Directive sur les voyages et la réinstallation de NAV CANADA;

Cependant, si des employés qualifiés sont admissibles au placement prioritaire aux termes des alinéas 39.03 (a) et (b) au lieu de travail en question, NAV CANADA doit appliquer la procédure de placement prioritaire avant de procéder à une mutation aux termes du présent paragraphe.

41.03 Placement prioritaire

Avant d'appliquer la procédure de dotation décrite au paragraphe 38.04, NAV CANADA doit prendre en considération les employés qui occupaient auparavant un poste de même niveau ou de niveau supérieur par rapport au poste vacant ou nouveau dans la région de sélection déterminée par NAV CANADA, selon l'ordre indiqué ci-dessous :

- (a) les employés qualifiés qui ont reçu un avis de mise à pied (statut excédentaire) ou ont été déclarés vulnérables selon l'article 43 de la présente convention;

BARRE OBLIQUE les employés qualifiés qui, suite à une mise à pied, conservent leur droit de rappel;

- (c) les employés qualifiés qui reviennent d'un congé de douze (12) mois ou plus.

41.04 **Dotation des postes vacants**

Si, à la suite de l'application des paragraphes 41.02 et 41.03 le poste n'est toujours pas comblé, il doit l'être selon les conditions suivantes :

- (a) Le poste vacant doit être affiché pendant au moins quatorze (14) jours afin de veiller à ce que cette occasion d'emploi soit portée à l'attention des employés et de fournir aux intéressés la possibilité de postuler. Copie de l'avis de poste vacant doit aussi être transmise à l'Association.
- (b) L'avis de poste vacant comprend les renseignements suivants :
 1. le titre du poste, la classification et le lieu de travail;
 2. l'échelle de salaires;
 3. les qualifications de base requises (y compris l'exigence d'une autorisation de sécurité ou les exigences linguistiques);
 4. la région de sélection;
 5. un résumé des fonctions;
 6. les conditions de travail particulières, comme le travail par quart ou les déplacements requis;
 7. la date et l'heure de clôture de réception des candidatures;
 8. le nom, l'adresse, le numéro de télécopieur, le courriel et le numéro de téléphone de la personne à qui la demande doit être acheminée;
 9. la possibilité d'obtenir sur demande l'énoncé de qualités énonçant les exigences essentielles du poste;
 10. l'élaboration d'une liste d'admissibilité, s'il y a lieu.

- (c) Une liste d'admissibilité contenant les noms de tous les candidats qualifiés peut être établie. Sauf entente contraire entre les parties, cette liste est valide pour une période d'au plus douze (12) mois.

41.05 Normes de sélection et énoncés de qualifications

Avant de combler un poste, NAV CANADA élabore un énoncé de qualités fondé sur des normes de sélection raisonnables et énonçant les qualifications de base ainsi que les exigences cotées du poste.

- (a) Les qualifications de base sont des préalables compatibles avec les normes de sélection applicables au poste, notamment :
 - (i) scolarité et/ou désignation professionnelle;
 - (ii) l'expérience;
 - (iii) l'exigence quant aux langues officielles;
 - (iv) les exigences en matière de licence.
- (b) Les exigences cotées se rapportant au poste comprennent les éléments suivants :
 - (i) les connaissances;
 - (ii) les compétences;
 - (iii) les habiletés;
 - (iv) les qualités personnelles.
- (c) Les candidats qui ne possèdent pas les qualifications de base ne sont pas évalués quant aux exigences cotées.

41.06 Licence

Les exigences en matière de licence mentionnées ci-dessus au paragraphe 41.05 se rapportent à la licence de pilote de ligne canadienne, ou l'équivalent dans les forces armées canadiennes, qu'un candidat détient ou peut avoir détenue.

41.07 Sélection

- (a) Le candidat qualifié qui satisfait le mieux aux exigences du poste mentionnées au paragraphe 41.05 est choisi. Lorsque deux (2) candidats

qualifiés ou plus sont relativement égaux, celui qui a le plus d'ancienneté est choisi.

- b) Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme candidat peut s'entendre d'un employé qualifié provenant d'un groupe professionnel visé par la présente convention ou d'un employé qualifié provenant d'un groupe professionnel non visé par la présente convention. Dans le deuxième cas, l'employé est réputé être le candidat qualifié ayant le moins d'ancienneté.

41.08 **Information**

Dans les trente (30) jours de la sélection d'un candidat pour un poste nouveau ou vacant, NAV CANADA avise le candidat retenu par écrit de la date d'entrée en vigueur de son affectation.

41.09 **Entretien postérieur à la sélection**

L'employé de NAV CANADA dont la candidature n'est pas retenue à la suite d'un concours peut, s'il en fait la demande par écrit, obtenir une rencontre post-sélection pour connaître les renseignements et documents ayant servi à l'évaluation de sa candidature.

41.10 **Autorisation de sécurité**

NAV CANADA peut exiger que les candidats se soumettent à un contrôle de sécurité avant d'obtenir leur affectation.

41.11 **Droit de rétablissement**

À la suite d'une affectation à un poste nouveau ou vacant, l'employé de NAV CANADA se voit accorder une période de familiarisation d'au plus quarante-cinq (45) jours travaillés pendant laquelle il peut reprendre son ancien poste ou y être retourné par NAV CANADA sous réserve de ce qui suit :

- (a) les parties peuvent convenir de prolonger la période de familiarisation pour une période maximale de quarante-cinq (45) jours additionnels;
- (b) l'employé obtient le remboursement des frais engagés pendant la période de familiarisation, conformément à la Directive sur les voyages et la réinstallation;
- (c) Aucun frais de déménagement ne sont payés à l'employé pendant la période de familiarisation; sauf entente entre les parties, par contre, lorsque les frais de déménagement sont payés, le droit de l'employé de retourner à son ancien poste prend fin;

- (d) moyennant le consentement mutuel des parties, il est possible de supprimer la période de familiarisation et le droit de rétablissement.

41.12 Vacances temporaires

NAV CANADA peut affecter des employés à des postes qui sont vacants temporairement, habituellement pour une durée de moins de douze (12) mois. Sont réputées temporaires les vacances occasionnées par des affectations temporaires, des congés annuels, des absences dues à des accidents ou à des maladies dont on prévoit qu'elles seront d'une durée de moins de douze (12) mois ou des congés de moins de douze (12) mois.

41.13 Projets et postes temporaires

Les postes mentionnés au paragraphe 39.12 et les postes temporaires requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être comblés par des employés réguliers ou temporaires, à la discrétion de NAV CANADA.

41.14 Congés autorisés de moins de douze mois

L'employé en congé autorisé pour moins de douze (12) mois (ou pendant deux périodes consécutives dont la durée totale est inférieure à douze (12) mois) est, à son retour au travail, affecté à son ancien poste. Si l'ancien poste de l'employé a été supprimé pendant son absence, l'employé est, à son retour, soumis aux dispositions de l'article 43, Sécurité d'emploi.

41.15 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.

41.16 Employé temporaire ou engagé pour une durée déterminée

Un employé temporaire est un employé embauché pour une durée déterminée. L'employé temporaire embauché pour une durée dépassant quatre (4) mois consécutifs est régi par les dispositions de la convention collective énoncées à l'annexe B.

41.17 Employé temporaire ou embauché pour une durée déterminée – probation

L'employé temporaire ou embauché pour une durée déterminée qui a terminé une période de douze (12) mois ou plus ou deux périodes consécutives dont la durée totalise jusqu'à douze (12) mois ou plus de service est assujéti, 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 périodes consécutives incluent deux (2) périodes séparées par une interruption d'emploi de un (1) mois ou moins.

41.18 **Classification inférieure**

Dans le cas d'une reclassification entraînant un taux de salaire inférieur, l'employé continue, tant qu'il demeure dans le poste, d'être rémunéré selon son taux de salaire jusqu'à ce que le taux de salaire associé à la classification révisée atteigne ou dépasse, à la suite des augmentations prévues dans la convention collective, le taux de salaire que l'employé touche actuellement.

41.19 **Classification supérieure**

- (a) Si les conditions d'un poste sont modifiées de telle sorte qu'il en résulte un taux de salaire supérieur, l'employé qui occupe ce poste, s'il possède les qualifications nécessaires pour remplir les fonctions du poste reclassé, est affecté au niveau supérieur.
- (b) Lorsque plusieurs employés remplissent des fonctions similaires, le poste reclassé doit être affiché, mais la région de sélection est limitée au lieu de travail des employés touchés.

41.20 **Système de classification**

- (a) L'employeur et le syndicat ont établi un système de classification régissant l'organisation et l'évaluation de tous les postes de l'unité de négociation.
- (b) L'employeur doit évaluer et classer tous les postes conformément à la norme de classification applicable.
- (c) L'employeur doit assigner les tâches aux employés conformément aux dispositions de la norme de classification applicable.
- (d) Le système et les normes de classification existant au moment de la signature de la convention collective demeureront en vigueur jusqu'à ce que les parties s'entendent sur un nouveau système et de nouvelles de classification.

ARTICLE 42

ÉNONCÉ DES FONCTIONS

- 42.01 Lorsqu'un employé est embauché ou affecté à un autre poste au sein de l'unité de négociation, NAV CANADA lui fournit un exposé complet et à jour des tâches et responsabilités se rattachant au poste ainsi qu'un organigramme indiquant la place de son poste dans l'organisation.
- 42.02 Si une modification de tâches entraîne un changement dans la description de poste d'un employé, celui-ci en sera avisé et recevra une copie de la nouvelle de description de poste, y compris le niveau de classification du poste.
- 42.03 Lorsque l'employé en fait la demande par écrit, il reçoit immédiatement ou dans les soixante (60) jours suivant sa demande un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification et la valeur numérique attribuée par facteur à son poste, s'il y a lieu, ainsi qu'un organigramme décrivant l'emplacement de son poste dans l'organisation, si un tel organigramme existe.

ARTICLE 43

PÉRIODE DE PROBATION

43.01 PÉRIODE DE PROBATION

Tous les employés nouvellement embauchés dans l'unité de négociation sont soumis à une période de probation de douze (12) mois. Cette période ne comprend pas les congés non payés, les congés payés de plus de deux (2) semaines, la formation linguistique ou toute formation officielle non reliée au travail donnée par NAV CANADA.

43.02 NAV CANADA a le droit de renvoyer l'employé pendant sa période de probation, auquel cas cet employé ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage prévues dans la présente convention. NAV CANADA doit exercer ce pouvoir discrétionnaire de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire.

Cependant, le cas échéant, les parties conviennent qu'à la demande de l'Association, dans les dix (10) jours de la cessation d'emploi, un représentant autorisé de la direction rencontrera un représentant autorisé de l'Association pour discuter des circonstances ayant donné lieu à la cessation d'emploi de l'employé en probation.

ARTICLE 44

ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} mai 2017, l'ancienneté de tous les titulaires de poste au sein de l'unité de négociation sera considérée comme une période de service au sein de l'unité de négociation et l'ancienneté sera dorénavant définie comme la durée de service au sein de l'unité de négociation.

44.01 Définition

L'ancienneté est définie comme suit :

- (a) Le service continu d'un employé au sein de l'unité de négociation, sauf indication contraire dans le présent article.
- (b) Dans le cas d'un employé de NAV CANADA « désigné » au sens de la partie IV de la *Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile*, le service continu indiqué à l'alinéa (a) ci-dessus comprend aussi le service continu comme fonctionnaire, selon la définition donnée à ce terme dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. ch. P-35, a. 1), au sein d'un ministère ou d'un organisme mentionné dans quelque version que ce soit de la Partie 1, Annexe I, au 1^{er} novembre 1996.

44.02 Accumulation d'ancienneté

L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence attribuable à :

- (a) un accident ou à une maladie;
- (b) un congé de maternité ou un congé parental;
- (c) tout congé non payé d'une durée maximale de douze (12) mois;
- (d) une mise à pied d'une durée d'au plus douze (12) mois ou jusqu'à l'expiration du droit de rappel;
- (e) un congé payé prévu dans la présente convention.

44.03 Conservation de l'ancienneté

- (a) L'employé muté par NAV CANADA à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation continue d'accumuler de l'ancienneté pendant une période de douze (12) mois, après quoi l'ancienneté accumulée est maintenue.
- (b) L'article 42.03(a) ne doit pas s'appliquer aux membres de l'APFC qui ont remporté un concours et qui ont été nommés au poste de pilote en chef;

Dans l'exercice de ses fonctions de pilote en chef, l'ancien membre de l'APFC continue d'accumuler de l'ancienneté;

Le pilote en chef qui continue d'accumuler de l'ancienneté doit continuer d'acquitter les cotisations syndicales établies selon le premier niveau d'augmentation FIP-4, mais sans pouvoir bénéficier d'une représentation syndicale pour ses tâches de pilote en chef.

Si un pilote en chef souhaite occuper à nouveau un poste de pilote de ligne, l'ancienneté accumulée au sein de l'APFC sera traitée comme si le pilote avait continué d'accumuler de l'ancienneté dans l'exercice des fonctions externes à l'unité de négociation à titre de pilote en chef.

44.04 **Perte d'ancienneté**

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

- (a) est congédié pour une cause juste et n'est pas réintégré;

BARRE OBLIQUE prend sa retraite;

- (c) démissionne volontairement;
- (d) omet, sans motif valable, de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivant l'envoi d'un avis écrit de rappel à la dernière adresse connue de l'employé;
- (e) est mis à pied pendant une période de douze (12) mois;
- (f) omet, sans motif valable, de retourner au travail à la suite d'un congé autorisé pendant une période de cinq (5) jours consécutifs suivant l'expiration de ce congé;
- (g) est visé par une mise à pied et accepte par écrit le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA.

44.05 **Liste d'ancienneté**

- (a) NAV CANADA doit fournir à l'Association une liste d'ancienneté initiale énumérant les employés et indiquant leur ancienneté conformément au présent article.
- (b) NAV CANADA doit fournir une liste d'ancienneté révisée à l'Association deux fois par année.
- (c) La liste d'ancienneté doit indiquer les renseignements suivants :
 1. le nom de l'employé
 2. l'ancienneté
 3. le lieu de travail
 4. le titre du poste
 5. la classification et le niveau
- (d) L'employé qui souhaite contester l'exactitude de la liste d'ancienneté doit consulter l'Association, qui avise alors NAV CANADA par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la publication de la liste. Par la suite, la liste d'ancienneté est réputée valide jusqu'au prochain affichage.
- (e) L'ancienneté de deux employés justifiant de la même période de service continu est établie, si besoin est, par tirage au sort effectué en présence des employés visés, d'un représentant de NAV CANADA et d'un représentant de l'Association.

44.06 **Accumulation d'ancienneté**

Conformément à l'article 41 de la présente convention, lorsqu'un nouvel employé complète avec succès sa période de probation, l'ancienneté correspondant à cette période de probation lui est reconnue.

ARTICLE 45

SÉCURITÉ D'EMPLOI

45.01 Identification rapide des excédents de main-d'œuvre

Dans le cas d'une réduction de l'effectif, les dispositions suivantes s'appliquent à l'identification rapide d'une situation de déplacement possible :

- (a) (a) les situations de déplacement d'emplois possibles comprennent une pénurie de travail, la fermeture d'une installation, une décroissance économique, un changement technologique, un changement organisationnel, la sous-traitance ou toute autre mesure pouvant occasionner une situation de déplacement d'emplois; et
- (b) lorsque NAV CANADA identifie une situation de mise à pied possible, elle doit aviser l'Association par écrit à la première occasion.

45.02 Consultation entre l'Association et NAV CANADA

À la suite d'un avis à l'Association indiquant une situation de mise à pied possible, NAV CANADA doit rencontrer l'Association dans le but d'élaborer, si le nombre de mises à pied le justifie, un plan de transition des ressources humaines traduisant une intention de réduire les conséquences défavorables de telles mises à pied. Les points à prendre en considération comprennent notamment les suivants :

- (a) la suppression d'employés temporaires;
- (b) l'échange de postes, la mutation à des postes temporairement vacants et la formation;
- (c) des régimes de travail non conventionnels, dont le travail à temps partiel et le partage de poste;
- (d) les congés;
- (e) 5. les départs volontaires dans le cadre du programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA;
- (f) la remise, le plus tôt possible, des noms des employés qui seraient vraisemblablement visés par une mise à pied.

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

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés de NAV CANADA qui sont déclarés vulnérables à une mise à pied :

- (a) l'employé vulnérable à une mise à pied reçoit un avis écrit l'informant de son statut vulnérable; une copie de cet avis est aussi remise à l'Association;
- (b) L'avis de statut excédentaire envoyé à l'employé doit indiquer une date de renvoi précise. Cette date de renvoi peut être reportée avec le consentement mutuel de l'employé et de NAV CANADA;
- (c) des discussions portant les possibilités ouvertes à l'employé vulnérable doivent avoir lieu avec celui-ci dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis mentionné en (a) ci-dessus;
- (d) l'employé vulnérable reçoit un avis officiel de statut excédentaire au moins six (6) mois avant la date prévue de sa mise à pied, avec copie à l'Association;
- (e) au cours de la période de six (6) mois mentionnée en (c) ci-dessus, l'employé peut, sur demande, recevoir sans frais des conseils financiers et des conseils en matière de retraite;
- (f) si NAV CANADA et l'employé ne parviennent pas à trouver une possibilité d'emploi appropriée au sein de NAV CANADA à la fin de la période de statut excédentaire, l'employé peut opter pour une mise à pied avec droit de rappel ou accepter un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA.

45.04 Offre pendant la période de statut précaire ou excédentaire

NAV CANADA se réserve le droit d'offrir un programme de mesures d'encouragement au départ à un employé pendant la période de statut vulnérable ou de statut excédentaire.

45.05 Droit de refus

L'employé qui compte quinze (15) ans de service ou plus n'est pas tenu d'accepter une affectation qui l'obligerait à déménager. Si l'employé refuse l'affectation, il demeure admissible à un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA ou à une mise à pied avec droit de rappel.

45.06 Refus de réaffectation ou d'un programme de mesures d'encouragement au départ

L'employé excédentaire qui décline un programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA ou refuse une réaffectation est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin de la période de préavis de six (6) mois.

45.07 **Permutations**

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

45.08 **Mise à pied pendant un congé**

Aucun employé ne peut être déclaré excédentaire, ni être mis à pied s'il est en congé de maladie ou en congé autorisé.

45.09 **Dépenses**

Les frais autorisés qui sont engagés par suite d'une affectation faite aux termes du présent article sont assumés par NAV CANADA conformément à la Directive sur les voyages et la réinstallation.

45.10 **Rappel**

Le rappel à un poste se fait par ordre d'ancienneté parmi les employés qualifiés de même niveau ayant été mis à pied, conformément à l'article 41.03, Placement prioritaire. L'employé inscrit sur la liste de rappel peut refuser un rappel à un poste de niveau inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied.

45.11 **Cessation de l'emploi**

L'employé qui accepte le programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA ou qui n'est pas rappelé au travail pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de sa mise à pied, ou qui est rappelé et refuse une affectation à un poste de même niveau, cesse d'être un employé de NAV CANADA.

45.12 **Liste de rappel**

Les noms des employés mis à pied qui conservent un droit de rappel sont inscrits sur une liste qui est mise à jour trimestriellement et dont copie est remise à l'Association.

45.13 **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.

45.14 **Réaffectation d'un poste**

Si NAV CANADA transfère un poste d'un lieu de travail à un autre, elle doit donner un avis de trois (3) mois à tout employé devant être muté par suite de ce transfert.

45.15 **Sous-contrat**

Si l'octroi d'un sous-contrat par NAV CANADA crée une situation d'excédent de main d'œuvre, les employés touchés seront assujettis à la procédure prévue pour les employés excédentaires dans le présent article ainsi qu'aux règles relatives au placement prioritaire énoncées au paragraphe 41.03. Malgré toute restriction stipulée au présent article ou au paragraphe 41.03, Placement prioritaire, aux fins de l'affectation des employés excédentaires aux postes disponibles, tout poste disponible sera offert aux employés excédentaires, sans égard à leur niveau. Les frais de réinstallation autorisés seront assumés par NAV CANADA conformément aux politiques de cette dernière mentionnées au paragraphe 45.09, Frais de réinstallation.

Si aucun poste n'est disponible ou si l'employé refuse une affectation, celui-ci demeure néanmoins admissible au programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA. Si l'employé refuse le programme, il est mis à pied.

45.16 **Rétablissement de licence**

L'employé dont la licence de pilote de ligne canadienne a expiré est admissible, à la cessation de son emploi, à une aide financière applicable au paiement des coûts de rétablissement de la licence, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) au moment de la cessation de son emploi ou de sa retraite, l'employé compte au moins cinq (5) ans de service continu au sein de NAV CANADA;
- (b) au moment de la cessation de son emploi, l'employé est admissible au programme de mesures d'encouragement au départ de NAV CANADA;
ou
au moment de prendre sa retraite, l'employé est admissible à des prestations de retraite en vertu du régime de retraite de NAV CANADA;

- (c) l'employé avise NAV CANADA par écrit avant la cessation de son emploi ou avant de prendre sa retraite, ou au plus tard quinze (15) jours suivant la cessation de son emploi ou la prise de la retraite, de son désir de se prévaloir du programme d'aide financière;
- (d) l'employé remplit les exigences médicales reliées au rétablissement de la licence de pilote avant de poursuivre l'application du programme de rétablissement de licence;
- (e) l'employé complète avec succès le programme de rétablissement de la licence de pilote.

L'aide financière offerte à un employé admissible et applicable au paiement des frais de rétablissement de la licence de pilote de ligne canadienne, y compris l'examen médical, la formation au sol de pilotage et l'entraînement par simulateur et/ou en vol, ne doit pas dépasser 10 000 \$.

ARTICLE 46

PERTE DE LICENCE

- 46.01 NAV CANADA convient, si l'employé perd sa licence de pilote pour des raisons médicales, de s'efforcer de trouver un autre emploi convenable à l'employé.
- 46.02 L'employé qui se voit refuser le renouvellement de sa licence de pilote, parce qu'il ne répond pas aux normes médicales prescrites, soumet une demande de révision de son cas au Groupe consultatif médical de l'aviation civile. NAV CANADA rembourse à l'employé les frais occasionnés par tous les examens médicaux additionnels auxquels on lui demande de se soumettre.
- 46.03 L'employé souffrant d'une invalidité à long terme et incapable, à la fin de la première période de vingt-quatre (24) mois d'invalidité, de reprendre ses fonctions habituelles touche un montant équivalent à la rémunération de base de son poste d'attache au moment du début de son absence pour une période de cinquante-deux (52) semaines et cesse par le fait même d'être un employé de NAV CANADA.

ARTICLE 47

RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

- 47.01 La présente convention peut être modifiée moyennant le consentement mutuel des parties. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier cette convention collective, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée, et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un mois civil après la réception d'un tel avis.

ARTICLE 48

DURÉE ET RENOUELEMENT

- 48.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant du jour de sa signature au 30 avril 2019.
- 48.02 l'article 30.14 doit entrer en vigueur le 1^{er} mai 2017.
- 48.03 À moins d'indications contraires expresses, les dispositions de cette convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

Signée à Ottawa, le 22 jour du mois de Mars, 2018

NAV CANADA



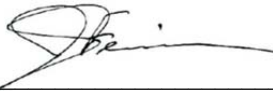
Elizabeth Cameron
Vice-présidente, Relations de travail



Phil Valois
Directeur, Relations de travail – Opérations
sur le terrain



Anthony McKay
Directeur des opérations aériennes



James Ferrier
Directeur, AIM



Ghorghe Adamache
Gestionnaire, AIM IFP



Paul Estes
Gestionnaire, Finances de l'Exploitation



Stephen Green
Gestionnaire, Relations de travail

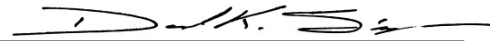
**L'ASSOCIATION DES PILOTES
FÉDÉRAUX DU CANADA**



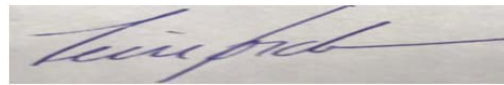
Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du
Canada




Greg Holbrook
Directeur des opérations
Association des pilotes fédéraux du
Canada



David Simpson
Représentant de NAV CANADA



Tim Jordan
Représentant de NAV CANADA



Greg Evans
Membre de l'équipe



Karl Hems
Membre de l'équipe

LETTRE D'ENTENTE 1-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Clause 45.05 de la convention collective

Pendant la durée de la présente convention collective, la règle de quinze (15) ans de service ou plus prévue à la clause 45.05 ne s'appliquera pas aux employés membres de l'unité de négociation à la date de signature qui comptent au moins cinq (5) ans de service. Par conséquent, si un tel employé refuse une affectation qui l'obligerait à déménager aux termes de la clause 45.05, il demeure admissible au programme de primes d'encouragement au départ de NAV CANADA ou à une mise à pied avec droit de rappel.

LETTRE D'ENTENTE 2-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Compétence professionnelle

Pendant les négociations de 2017, il a été question du renouvellement de la licence de pilote de ligne et de la qualification de vol aux instruments pour les PCS. L'organisation a accepté de permettre à tous les PCS de renouveler leurs qualifications professionnelles dans le cadre d'un programme de renouvellement des qualifications de vol aux instruments de groupe 1 aux conditions suivantes.

- L'organisation sélectionnera les fournisseurs de services et mettra en place une procédure de facturation de la formation à l'organisation pour la formation donnée sur un aéronef équipé des instruments d'avionique GNSS certifiés IFR de récente génération.
- Le temps consacré par les employés au programme de renouvellement des qualifications de vol aux instruments de groupe 1 doit être considéré comme du temps de service. Les heures de service prévues sont indiquées à l'Annexe A de cette entente.
 - Les employés qui ne réussissent pas la formation et qui ont besoin d'une formation corrective pour réussir le programme de renouvellement des qualifications de vol aux instruments de groupe 1 doivent se voir accorder des heures additionnelles en temps de vol ou en formation équivalente, selon les recommandations de l'instructeur et les heures de service prévues indiquées à l'Annexe A de cette entente.
 - Toute formation corrective additionnelle suivant la deuxième tentative de renouvellement est aux frais de l'employé.
 - Dans le cas de demandes répétées de formation corrective, il sera nécessaire d'évaluer la formation.

- Le pilote doit avoir réussi l'examen et remplir les exigences médicales liées au rétablissement de la licence de pilote pour pouvoir participer au programme de renouvellement des qualifications de vol aux instruments de groupe 1. Les employés qui ne satisfont pas aux exigences minimales sont admissibles au programme de formation mentionné à l'Annexe A de cette entente (non médical).
- Les PCS embauchés récemment sont admissibles au programme de renouvellement.
- Les PCS qui décident de ne pas participer au programme de renouvellement de la licence de pilote de ligne ou qui n'ont pas été en mesure de renouveler leur licence de pilote de ligne ne verront pas leur emploi compromis à la suite de cette initiative.

ANNEXE A DE LA LETTRE D'ENTENTE 2-18

Cours de recyclage aux deux ans : renouvellement des qualifications de vol aux instruments de groupe 1

	Durée
Formation au sol	4 heures
Simulateur de niveau 1	4 heures
Exposés avant et après vol	heures
Formation en vol	Temps de vol de 6 heures* (2 heures additionnelles si aucune expérience avec RNAV)
Pilotage IFR	Temps de vol de 1,3 heure
Temps de service prévu	30

La formation initiale RNAV peut être intégrée au cours de recyclage au besoin.

Formation initiale : plus de quatre ans depuis le dernier renouvellement

	Durée
Formation au sol	4 heures
Simulateur de niveau 1	6 heures
Exposés avant et après vol	4 heures
Formation en vol	Temps de vol de 8 heures* (2 heures additionnelles si aucune expérience avec RNAV)
Pilotage IFR	Temps de vol de 1,3 heure
Temps de service prévu	45 heures

Formation corrective

	Time
Exposés avant et après vol	2 heures
Formation en vol	Temps de vol de 3 heures*
Pilotage IFR	Temps de vol de 1,3 heure
Temps de service prévu	15 heures

Non médicale

	Time
Formation au sol	4 heures
Simulateur de niveau 1	6 heures
Tâche partielle de formation	2 heures
Temps de service prévu	22,5 heures

* Peut être prolongé lorsque le temps au sol est exceptionnellement long.

LETTRE D'ENTENTE 3-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

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

Les programmes de mesures d'encouragement au départ présentés dans le cadre des négociations actuelles sont joints à la présente lettre et présentent une description générale des programmes qui entreront en vigueur.

Le programme de mesures d'encouragement au départ décrit à l'Annexe B s'applique aux employés qui étaient membres de l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC) au moment et avant le 5 novembre 2009.

Le programme de mesures d'encouragement au départ décrit à l'Annexe C s'applique aux employés qui sont devenus membres de l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC) après le 5 novembre 2009.

La présente lettre d'entente et les pièces jointes seront en vigueur pour toute la durée de la convention collective.

ANNEXE B DE LA LETTRE D'ENTENTE 3-18

LE PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA S'APPLIQUE AUX EMPLOYÉS QUI ÉTAIENT MEMBRES DE L'APFC AU MOMENT ET AVANT LE 5 NOVEMBRE 2009

Objet

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

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

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

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

de service	
“ “ “ “ “ >55 “ <56	56 semaines
“ “ “ “ “ >56 “ <57	54 semaines
“ “ “ “ “ >57 “ <58	52 semaines
“ “ “ “ “ >58 “ <59	50 semaines
“ “ “ “ “ >59 “ <60	49 semaines
Plus de cinq ans de service et plus de 60 ans	48 semaines

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

Autres avantages

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

assurance-vie de base aux taux habituels des retraités.

- participation au régime d'assurance-maladie de l'Association des agents négociateurs de NAV CANADA (AANNC) aux taux normaux des retraités.
- protection maintenue aux termes du régime de soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois mois suivant la date de la retraite sans frais pour l'employé.

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

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

ANNEXE C DE LA LETTRE D'ENTENTE 3-18

LE PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART DE NAV CANADA S'APPLIQUE AUX EMPLOYÉS QUI SONT DEVENUS MEMBRES DE L'APFC APRÈS LE 5 NOVEMBRE 2009

Objet

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

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

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

Années de service	Indemnisation proposée
Une (1) année complète ou moins de service	8 semaines de rémunération
Deux (2) ans de service	10 semaines de rémunération
Trois (3) ans de service	12 semaines de rémunération
Quatre (4) ans de service	14 semaines de rémunération
Cinq (5) ans de service	16 semaines de rémunération
Six (6) ans de service	18 semaines de rémunération
Sept (7) ans de service	20 semaines de rémunération
Huit (8) ans de service	22 semaines de rémunération
Neuf (9) ans de service	24 semaines de rémunération
Dix (10) ans de service	26 semaines de rémunération
Onze (11) ans de service	28 semaines de rémunération
Douze (12) ans de service	30 semaines de

	rémunération
Treize (13) ans de service	32 semaines de rémunération
Quatorze (14) ans de service	34 semaines de rémunération
Quinze (15) ans de service	36 semaines de rémunération
Seize (16) ans de service	38 semaines de rémunération
Dix-sept (17) ans de service	40 semaines de rémunération
Dix-huit (18) ans de service	42 semaines de rémunération
Dix-neuf (19) ans de service	44 semaines de rémunération
Vingt (20) ans de service	46 semaines de rémunération
Vingt-et-un (21) ans de service	48 semaines de rémunération
Vingt-deux (22) ans de service	50 semaines de rémunération
Vingt-trois (23) ans de service	52 semaines de rémunération
Vingt-quatre (24) ans de service	54 semaines de rémunération
Vingt-cinq (25) ans de service	56 semaines de rémunération
Vingt-six (26) ans de service	58 semaines de rémunération
Vingt-sept (27) ans de service	60 semaines de rémunération
Vingt-huit (28) ans de service	62 semaines de rémunération
Vingt-neuf (29) ans de service	64 semaines de rémunération
Trente (30) ans de service	66 semaines de rémunération
Trente-et-un (31) ans de service	68 semaines de rémunération

Les paiements pour une période inférieure à un an seront calculés au prorata.

Autres avantages

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

- assurance-vie de base aux taux habituels des retraités.
- participation au régime d'assurance-maladie de l'Association des agents négociateurs de NAV CANADA (AANNC) aux taux normaux des retraités.
- protection maintenue aux termes du régime de soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois mois suivant la date de la retraite sans frais pour l'employé.

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

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

LETTRE D'ENTENTE 4-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Congé compensatoire

La présente lettre confirme l'entente conclue dans le cadre des négociations en cours.

À compter du 1^{er} janvier de chaque année, les employés auront la possibilité de transférer des heures de congé compensatoire non utilisées dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) de leur choix. Ces demandes doivent être reçues par NAV CANADA au plus tard le 31 janvier. Cette offre est soumise aux règlements sur les impôts applicables.

LETTRE D'ENTENTE 5-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Congé autofinancé

La présente lettre confirme l'entente conclue dans le cadre des négociations en cours, notamment que la Politique relative au congé autofinancé de NAV CANADA sera désormais applicable aux membres de l'APFC.

Advenant que NAV CANADA ait l'intention de modifier cette politique, un préavis raisonnable devra être envoyé au syndicat pour assurer une consultation significative en ce qui a trait à la nature et à la mise en œuvre de toute révision de cette politique.

LETTRE D'ENTENTE 6-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Règles d'établissement de l'horaire des pilotes, inspections

Dans le cadre des négociations de 2009, les parties ont examiné et modifié les règles d'établissement des horaires et les heures de travail pour les pilotes, Inspection en vol.

Les parties conviennent que les dispositions de la convention collective relatives aux heures de travail et aux règles d'établissement des horaires s'appliquent à toutes les opérations de vol associées aux AIS et à l'annexe 10 de l'OACI.

Les parties comprennent que des exigences opérationnelles imprévues autres que les inspections en vol des AIS et de l'annexe 10 peuvent se présenter lorsque l'organisation estime que les dispositions de la convention collective peuvent exiger d'autres ajustements. Avant de procéder à une modification, les parties ont convenu de se rencontrer pour examiner les exigences applicables et en discuter dans le but d'en arriver à un consensus sur les modifications qui doivent être apportées pour satisfaire aux nouvelles exigences opérationnelles qui n'étaient pas prises en considération dans la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 7-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Formation des employés

Au cours de cette ronde de négociation collective, les parties ont discuté de la formation offerte aux employés qui occupent des postes de pilote, Conception de services. Les parties reconnaissent qu'il incombe au gestionnaire de l'employé de définir les besoins en formation de ce dernier.

La formation doit être offerte conformément aux dispositions suivantes :

- la formation doit être offerte gratuitement à l'employé, et les dépenses applicables doivent être payées conformément aux Lignes directrices du Conseil mixte de NAV CANADA en matière de voyages;
- au moment d'accéder à un nouveau poste ou s'il en fait la demande, l'employé reçoit un document précisant l'ensemble des exigences de formation attendues, qui doivent être satisfaites pour exercer les fonctions liées à son poste, ce qui inclut la durée prévue de la formation et l'endroit où elle sera donnée.

Dans les 30 jours suivant l'envoi à l'employé de la liste des exigences de formation attendues, des renseignements détaillés sur ces dernières lui seront communiqués et un plan de formation personnalisé lui sera remis, lequel décrira tous les éléments requis de la formation, ainsi que le calendrier établi pour chacun. Ces plans et calendriers doivent être examinés et révisés chaque année.

Les gestionnaires doivent déployer tous les efforts raisonnables pour informer les pilotes, Conception de services de toute formation qui sera donnée à l'extérieur de leur zone d'affectation en leur transmettant un avis à cet effet au moins 60 jours à l'avance. Lorsqu'un avis de moins de 14 jours civils est donné, cette formation doit être planifiée d'un commun accord avec l'employé.

- Par souci de clarté, le délai de préavis prévu s'applique aux besoins en formation qui doivent être comblés pour permettre aux employés d'exercer plus

efficacement leurs fonctions de base et ne s'applique pas aux besoins en matière de voyages découlant des exigences opérationnelles liées à l'exercice des fonctions habituelles de l'employé.

La présente lettre d'entente expirera le 30 avril 2019.

LETTRE D'ENTENTE 8-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Changements apportés au sein du milieu de travail

Au cours de cette ronde de négociation collective, les parties ont discuté de la réalité entourant les changements apportés au sein du milieu de travail et ont convenu qu'il était dans l'intérêt de NAV CANADA et des employés que ces changements soient effectués en tenant compte des intérêts des deux parties.

NAV CANADA accepte de transmettre un avis écrit à l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC) si la Société introduit ou apporte des changements au sein du milieu de travail qui modifieront grandement toute condition de travail des employés ou qui risquent de changer leur situation d'emploi.

L'avis écrit devra contenir les renseignements suivants :

- a) la nature du changement;
- b) des renseignements préliminaires sur les changements prévus, qui seront examinés par le comité responsable des changements en milieu de travail.

Un comité responsable des changements en milieu de travail devra être établi dans les 30 jours suivant l'envoi de l'avis écrit et devra être formé de deux membres nommés par NAV CANADA et de deux représentants de l'APFC. Un représentant cadre désigné par chaque partie coprésidera ce comité.

Le comité doit convoquer des réunions à un moment et en un lieu convenant à tous les membres et doit établir son propre mandat. Une liste des éléments qui peuvent faire partie de son mandat sera remise aux membres du comité. Tout conflit concernant les éléments à inclure devra être résolu par le président national de l'APFC et le vice-président adjoint, Relations de travail et avec les employés.

Le comité responsable des changements en milieu de travail doit rédiger un compte rendu de ses réunions et doit le distribuer à ses membres dans les plus brefs délais après chaque réunion.

Le comité responsable des changements en milieu de travail doit présenter à l'APFC et à NAV CANADA un rapport final dans lequel il résume ses délibérations et formule des recommandations concernant les changements à apporter au milieu de travail. Toute opinion dissidente doit être consignée dans ce rapport.

Le rapport du comité responsable des changements en milieu de travail doit être présenté à l'APFC et à NAV CANADA au moins 30 jours avant la mise en œuvre des changements prévus; toutefois, les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de reporter la date de présentation du rapport dans les cas où NAV CANADA accepte de retarder la mise en œuvre des changements.

Suivant la réception du rapport du comité responsable des changements en milieu de travail, les représentants de NAV CANADA et de l'APFC se réuniront afin d'examiner le rapport et de discuter de la ligne de conduite appropriée.

Le temps consacré par les représentants désignés à l'exécution des fonctions du comité responsable des changements en milieu de travail doit être considéré comme du temps de travail autorisé, et tous les frais de déplacement autorisés raisonnables qui sont indiqués dans le Programme relatif aux voyages d'affaires du Comité mixte de NAV CANADA sont remboursables.

La présente lettre d'entente expirera le 30 avril 2019.

LETTRE D'ENTENTE 9-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Impartition du travail exécuté par les employés de l'unité de négociation

Au cours de cette ronde de négociation collective, le syndicat a abordé la question de la sécurité d'emploi de ses membres avec la Société. Pendant la période fermée de la convention, les parties ont décidé de tenir conjointement des réunions mensuelles pour se consulter sur des questions d'intérêt commun, y compris la portée des travaux de l'unité de négociation par rapport à celle d'autres unités de négociation, le rôle des entrepreneurs externes, la vision de l'AIM et le futur rôle des membres de l'APFC.

La Société a réitéré aux membres de l'APFC qu'ils sont estimés et que l'on a besoin d'eux à long terme et elle a accepté de ne pas mettre à pied les pilotes de l'équipe de Conception de services à la suite de sous-traitance du travail exécuté par les employés de l'unité de négociation, pendant toute la durée de la présente convention collective.

La présente lettre d'entente, qui expirera le 30 avril 2019, a été approuvée sans que cela ne crée de précédent ni ne porte atteinte à toute entente ultérieure.

LETTRE D'ENTENTE 10-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Partage des gains

Au cours de la ronde actuelle de négociation, la Société a proposé d'aborder la question du partage des gains pendant la période fermée de la convention. Nous aimerions donc travailler avec vous au cours de cette période afin d'explorer les possibilités d'établissement d'un modèle de partage des gains et d'en discuter. Toute mise en œuvre ou date de mise en œuvre devra faire l'objet d'une entente mutuelle.

LETTRE D'ENTENTE 11-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Classification

Au cours de la ronde actuelle de négociation, les parties ont exprimé leur intérêt commun pour la mise à jour du système de classification actuel. Les parties mettront au point un nouveau système de classification pour l'APFC avant l'expiration de la présente convention collective. Le calendrier d'élaboration d'un nouveau système de classification a été révisé et il est joint à la présente lettre.

Calendrier de création d'un nouveau régime de classification pour l'APFC

Quoi	Quand	Commentaires
Former un comité mixte et définir son mandat de révision de la norme de classification en vigueur	Dans un délai de 90 jours suivant la signature de la présente convention	
Changement organisationnel	Établi le 1 ^{er} octobre 2017	Doit être achevé avant la prochaine étape
Révision et validation du document d'information sur les postes	1 mois	
Planification du projet – y compris la portée des travaux, l'utilisation de consultants externes, l'embauche d'un consultant et l'élaboration de plans détaillés du projet	2 mois	
Conception du système de classification et outils connexes	3 mois	Des consultants travailleraient avec le comité mixte
Collecte de données d'essais	1 mois	Cette étape pourrait être plus courte, selon le nombre de postes à l'APFC
Évaluation des postes à l'aide des données d'essai	1 mois	Tel qu'indiqué ci-dessus
Collecte du reste des données sur les postes	3 mois	
Évaluation des autres postes	3 mois	Délai pour les vacances d'été
Mise au point du régime de classification, des outils et de l'administration du système	4 mois	Comprend les regroupements et l'établissement des coûts

Une fois le plan de classification achevé, les parties se consulteront afin de déterminer la méthode de mise en œuvre du nouveau système de classification et de tout ajustement de salaire associé.

Il est expressément convenu que le nouveau système de classification ne sera pas mis en œuvre tant que la prochaine convention collective ne sera pas signée par les parties. Les parties auront la liberté de négocier les implications économiques de tout système de classification, nouveau ou modifié, dans le cadre de cette ronde de négociations.

LETTRE D'ENTENTE 12-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Évaluation ergonomique – groupe AIM

Au cours de cette ronde de négociation, les parties ont discuté des préoccupations des employés concernant le lieu de travail.

Compte tenu des préoccupations soulevées, la Société accepte de confier le mandat de réaliser une évaluation ergonomique à un spécialiste qualifié et de soumettre un rapport aux parties. Le rapport doit rendre compte de la méthodologie et des résultats et faire état de recommandations qui permettront de régler les problèmes.

Le rapport doit être remis aux parties dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la convention et les parties et le Groupe de travail mixte d'examen des problèmes doivent en discuter. Une fois que les parties s'entendent sur certaines recommandations, elles doivent convenir des mesures à prendre pour y donner suite.

LETTRE D'ENTENTE 13-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Possibilité de remise en négociation des salaires

L'employeur accepte d'offrir au syndicat la possibilité de reprendre les négociations, mais exclusivement pour les taux de rémunération, si le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) approuve la modification proposée à la partie A du régime de pension de NAV CANADA, de sorte que la protection de l'indice des prix à la consommation des prestations du régime de retraite soit supprimée en cas de faillite ou de cessation du régime. Advenant que les parties ne parviennent pas à s'entendre, la question salariale peut être soumise à la médiation-arbitrage, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

LETTRE D'ENTENTE 14-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Affectations temporaires par rotation

Au cours de la ronde actuelle de négociation, la Société a indiqué qu'elle souhaite pourvoir certains postes permanents au moyen d'affectations temporaires par rotation. Cette méthode de dotation permettra à certains candidats d'acquérir des connaissances et de l'expertise dans d'autres secteurs et de maintenir leur niveau de compétence de pilote, Conception de services, pour retourner à leur poste d'attache.

Les parties détermineront conjointement les postes auxquels s'appliquera cette méthode de dotation. Ces postes seront affichés et ils seront pourvus au moyen d'un concours. La durée de ces postes temporaires sera limitée à un an.

Cette méthode de dotation fera l'objet d'un essai pendant toute la durée de la convention collective. Trois mois avant l'expiration de la convention collective, les parties se réuniront pour évaluer les résultats de l'essai. Les deux parties doivent s'entendre pour pouvoir prolonger l'essai, sans quoi il sera annulé, et ce, sans conséquence pour l'une ou l'autre des parties.

LETTRE D'ENTENTE 15-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Nouveaux sous-groupe et niveau de classification

Au cours de la ronde actuelle de négociation, les parties ont indiqué qu'elles souhaitent modifier les normes de qualifications minimales et la structure de classification pour le Groupe d'opération d'aéronefs. Nonobstant les dispositions relatives à la classification et à la dotation de l'article 39 de la présente convention collective, les parties conviennent d'apporter les modifications suivantes :

1. À compter du 1^{er} mai 2017, un niveau supplémentaire sera ajouté au sous-groupe des pilotes, Inspection en vol, du Groupe d'opération d'aéronefs et il sera désigné par le code FIP-04.
2. À compter de la date de la signature, un sous-groupe supplémentaire sera créé au sein du Groupe d'opération d'aéronefs, il s'agira du groupe des spécialistes, Conception de procédures, qui comportera un seul niveau désigné par le code PDS-1.
3. Pour la dotation d'un poste du niveau PDS-1, il faudra ajouter les conditions suivantes aux exigences relatives aux qualifications minimales établies aux clauses 41.05 et 41.06 :
 - (a) Détenir une qualification de vol aux instruments et une licence canadienne de pilote professionnel valide (groupe 1, 2, 3 ou 4).
 - (b) Détenir une qualification de vol aux instruments et une licence canadienne de pilote de ligne (groupe 1 ou 4).
4. Les responsabilités confiées aux spécialistes, Conception de procédures, sont liées à l'élaboration de procédures aux instruments et elles comprennent les tâches suivantes :

- (a) la conception originale d'une procédure aux instruments ou d'une voie aérienne conformément aux procédures et aux critères établis;
- (b) la vérification d'une conception originale d'une procédure aux instruments ou d'une voie aérienne établie par NAV CANADA conformément aux procédures et aux critères établis approuvés;
- (c) la conversion d'une conception originale d'une procédure aux instruments ou d'une voie aérienne dans un format numérique accepté conformément aux procédures et aux critères établis approuvés (les conceptions peuvent être produites par des pairs, des fournisseurs ou des organismes externes de conception).

L'ajout de tâches supplémentaires au sous-groupe des spécialistes, Conception de procédures, requiert le consentement mutuel des parties.

LETTRE D'ENTENTE 16-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Dispositions exceptionnelles pour la formation des nouvelles recrues

Au cours de la ronde actuelle de négociation, les parties ont discuté des plans d'embauche de nouveaux employés et de l'importance de faire en sorte qu'ils reçoivent une formation appropriée dans les plus brefs délais. L'employeur prévoit embaucher jusqu'à 15 nouveaux concepteurs d'ici mars 2018.

En raison de cette arrivée massive de nouveaux employés sur une très courte période, le syndicat accepte exceptionnellement que le plan de formation suivant soit mis en œuvre :

- Une zone de formation sera établie au sein de l'Unité de conception de procédures aux instruments.
- Une formation sera donnée par des employés du groupe SDP-4 et jusqu'à deux fournisseurs (IDSNA).
- Les SDP-4 fourniront des renseignements généraux sur les groupes AIM et ANS et il partageront leur expertise sur l'application des critères de conception.
- Les fournisseurs IDSNA donneront aux nouveaux concepteurs des directives sur l'application des critères de conception au travail et ils utiliseront l'outil Conception des procédures de vol et gestion de l'espace aérien sous la supervision des SDP-4.
- Le gestionnaire d'unité fournira un encadrement aux SDP-4 en ce qui a trait à la formation et au mentorat et il pourra fournir une formation directe sur l'utilisation spécialisée de l'outil Conception des procédures de vol et gestion de l'espace aérien.
- Cette initiative prendra fin le 31 mars 2019.

La présente lettre d'entente arrivera à échéance le 31 mars 2019.

LETTRE D'ENTENTE 17-18

M. Greg McConnell
Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC)
18, rue Deakin, pièce 107
Ottawa, Ontario
K2E 8B7

Objet : Congé de reconnaissance professionnelle pour les employés expérimentés

Au cours de la ronde actuelle de négociation, les parties ont indiqué qu'elles souhaitent offrir une reconnaissance aux employés de longue date des Opérations aériennes pour l'expérience et les compétences dont ils font profiter leurs collègues et l'organisation. Par conséquent, les parties ont convenu de ce qui suit :

À compter de la date de signature de la convention collective, tous les membres de l'unité de négociation qui justifient plus de huit (8) années d'emploi continu et qui ont détenu une licence canadienne de pilote de ligne ou un équivalent militaire pendant au moins dix (10) ans, auront droit à un congé payé d'une durée de trente-sept virgule cinq (37,5) heures aux fins de reconnaissance professionnelle. Ce congé ponctuel n'est assujéti à aucune restriction relative au report des heures de congé accumulées figurant dans la convention collective.

La présente lettre d'entente expirera à l'échéance de la convention collective.

APPENDICE A

ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

A – En vigueur à compter du 1^{er} mai 2017

B - En vigueur à compter du 1^{er} mai 2018

		1	2	3	4	5	6	7
PDS-1		81 836	83 922	86 064	88 263	90 537	92 800	
	A	85 110	87 279	89 507	91 794	94 159	96 512	
	B	88 515	90 771	93 088	95 466	97 926	100 373	
SDP-1		90 928	93 246	95 626	98 070	100 596	103 111	
	A	94 566	96 976	99 452	101 993	104 620	107 236	
	B	98 349	100 856	103 431	106 073	108 805	111 526	
SDP-2		99 152	101 567	104 060	106 613	109 242	111 950	114 749
	A	103 119	105 630	108 223	110 878	113 612	116 428	119 339
	B	107 244	109 856	112 552	115 314	118 157	121 086	124 113
SDP-3		106 037	108 700	111 434	114 247	117 143	120 124	123 128
	A	110 279	113 048	115 892	118 817	121 829	124 929	128 054
	B	114 691	117 570	120 528	123 570	126 703	129 927	133 177
SDP-4		110 513	113 342	116 252	119 246	122 323	125 493	128 632
	A	114 934	117 876	120 903	124 016	127 216	130 513	133 778
	B	119 532	122 592	125 740	128 977	132 305	135 734	139 130
SDP-5		116 952	120 011	123 153	126 390	129 716	133 137	136 465
	A	121 631	124 812	128 080	131 446	134 905	138 463	141 924
	B	126 497	129 805	133 204	136 704	140 302	144 002	147 601
FIP-1		81 268	83 581	85 965	88 413	90 934	93 209	
	A	84 519	86 925	89 404	91 950	94 572	96 938	
	B	87 900	90 402	92 981	95 628	98 355	100 816	
FIP-2		119 970	122 633	125 371	128 181	131 079	134 053	137 404
	A	124 769	127 539	130 386	133 309	136 323	139 416	142 901
	B	129 760	132 641	135 602	138 642	141 776	144 993	148 618
FIP-3		124 445	127 273	130 184	133 180	136 259	139 427	142 911
	A	129 423	132 364	135 392	138 508	141 710	145 005	148 628
	B	134 600	137 659	140 808	144 049	147 379	150 806	154 574
FIP-4		133 157	136 182	139 297	142 503	145 797	149 187	152 915
	A	138 484	141 630	144 869	148 203	151 630	155 155	159 032
	B	144 024	147 296	150 664	154 132	157 696	161 362	165 394

APPENDICE B

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

Article 1	Objet de la convention
Article 2	Champ d'application
Article 3	Interprétation and définitions
Article 5	Droits de la direction
Article 6	Reconnaissance syndicale
Article 8	Droits de la direction
Article 10	Accès
Article 11	Précompte des cotisations
Article 12	Information
Article 18	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'APFC
Article 19	Grèves illégales
Article 22	Consultation mixte
Article 23	Procédure de règlement des griefs
Article 24	Les ententes du conseil mixte de NAV CANADA (sous réserves des restrictions contenues dans les divers régimes d'avantages sociaux)
Article 26	Aucune discrimination
Article 29	Jours fériés
Article 31	Programme de protection salariale en cas d'invalidité (PPSI) – après six mois de service continu
Article 34	Rémunération
Article 35	Durée de travail
Article 37	Heures supplémentaires
Article 38	Rappel au travail
Article 39	Réserve
Article 47	Réouverture de la convention
Article 48.	Durée et renouvellement
Appendice "A"	Échelles de traitements

APPENDICE C

ENTENTES DU CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

(2) Directives du Conseil mixte de NAV CANADA

- Directive sur la prime au bilinguisme
- Programme relatif aux chaudières et récipients soumis à une pression interne
- Programme relatif aux vêtements
- Programme d'aide au transport quotidien
- Programme relatif aux comités et représentants
- Programme relatif aux substances dangereuses
- Programme relatif à l'électricité
- Programme relatif aux charpentes surélevées
- Programme relatif aux appareils de levage
- Programme de premiers soins
- Programme relatif aux espaces clos dangereux
- Programme relatif aux postes isolés
- Programme relatif aux charges des logements
- Programme de manutention des matériaux
- Protocole d'entente sur la définition de conjoint
- Programme concernant l'utilisation des véhicules automobiles
- Programme de lutte contre le bruit et de protection de l'ouïe
- Programme relatif à l'équipement et aux vêtements de protection individuelle
- Programme relatif aux pesticides
- Programme relatif au refus de travailler
- Programme de réinstallation
- Programme sanitaire
- Programme relatif aux outils et aux machines
- Programme relatif aux voyages d'affaires
- Programme relatif à l'utilisation et à l'occupation des bâtiments