



Dossier : 2122-984-3

Le 30 novembre 2018

Destinataires : MEMBRES DE L'AFPC-UCET – UNITÉ DE NÉGOCIATION DE NAV CANADA

Objet : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Chères consœurs, chers confrères,

Certains d'entre vous me connaissent déjà, mais d'autres n'ont pas eu l'occasion de me rencontrer. Je m'appelle Greg McGillis et je suis le nouveau vice-président exécutif régional de l'AFPC pour la région de la capitale nationale. Je suis également responsable d'encadrer le processus de négociation et de ratification de votre convention collective et d'assurer la liaison pour votre équipe de négo.

Au cours des derniers mois, j'ai eu l'immense privilège de rencontrer plusieurs d'entre vous à Ottawa et à Montréal. Soyez assurés que le confrère Dave Clark (président national de l'UCET) et moi nous réjouissons à la perspective de vous rencontrer de nouveau et de construire ensemble des liens de communication solides et efficaces en vue d'accroître la participation aux activités du syndicat, particulièrement au niveau des sections locales. De concert avec les dirigeantes et dirigeants nationaux de votre Élément, nous pouvons vous aider à renforcer votre section locale et défendre les intérêts de tous les membres afin de conclure d'excellentes conventions collectives qui amélioreront vos droits et vos avantages et vous procureront d'intéressantes augmentations économiques!

Aujourd'hui est un jour très important dans votre lutte pour l'obtention d'une convention collective qui améliore vos conditions de travail! Comme vous le savez, une entente de principe a été conclue le jeudi 15 novembre 2018, à Ottawa, entre l'employeur et votre équipe de négociation composée de Michelle Webster, Sheri Campeau, Michelle Timmerman et Mike McCullough (de NAV CANADA), Janson LaBond (agent de recherche de l'AFPC), Chris Bussey (VPR de l'UCET-Atlantique) et Larry Gagnon (négociateur de l'AFPC), avec l'appui de Dave Clark, président national de l'UCET, et de moi-même.

Au cours de la dernière année, votre équipe a rencontré l'employeur pour tenter de négocier la meilleure convention collective possible en fonction des revendications contractuelles des sections locales, dont l'ordre de priorité a été établi lors de la conférence sur la négociation des membres de NAV CANADA l'an passé. Deux grandes revendications nous ont guidés : une entente sans concessions et une augmentation économique juste.

Votre équipe est très heureuse de vous annoncer que l'entente de principe répond à ces deux exigences, en plus d'offrir aussi de nombreuses autres améliorations !

Tous les détails se trouvent dans votre trousse de ratification : chaque amélioration sera expliquée lors de la présentation de l'équipe de négociation à votre réunion de ratification.

Voici les points saillants de l'entente de principe :

Gains pécuniaires

- Augmentations économiques :

À compter du 1^{er} janvier 2018 - augmentation de 4 % pour tous les taux de rémunération

À compter du 1^{er} janvier 2019 - augmentation de 3 % pour tous les taux de rémunération

À compter du 1^{er} janvier 2020 - augmentation de 1 % pour tous les taux de rémunération

- Rétroactivité*

- Autres

- Rémunération d'intérim : période d'admissibilité réduite
- Primes : augmentation des primes de soirée et de fin de semaine
- Nouvelle prime de déplacement sur court préavis
- Lettre : réexamen de la rémunération par le BSIF
- Lettre : régime de répartition des bénéfices

Améliorations des avantages

- Déplacements : remboursement pour une valise; travail dans un lieu éloigné

Améliorations des heures de travail

- Paragraphe 30.14 : restrictions
- Période de repos garantie
- Temps alloué pour se laver
- Pausas durant les heures supplémentaires

Améliorations des droits et des congés

- Congé pour une séance d'information sur le syndicat
- Droits de la direction
- Plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne
- Appel d'une décision de la commission des accidents du travail
- Mesures disciplinaires : mesures progressives; réprimandes verbales; motif valable
- Congé de maladie et congé pour accident du travail
- Congé de deuil
- Demandes de congés annuels
- Congé de maternité et parental : supplément et nouvelles dispositions législatives
- Obligations familiales
- Congés en vertu du *Code canadien du travail* : congé de soignant; congé en cas de maladie grave, congé en cas du décès ou de la disparition d'un enfant, congé pour réservistes
- Congé pour violence familiale ou mauvais traitements
- Accumulation de l'ancienneté pendant une absence
- Période de probation
- Employés temporaires - définition et dispositions applicables

Autres enjeux importants

- Dotation
- Période de familiarisation
- Rencontre post-sélection
- Déclaration d'intérêt

Lettres d'entente (nouvelles ou améliorées)

- Régime de retraite
- Programme de mesures d'encouragement au départ

- Régime enregistré d'épargne-retraite collectif
- Programmes d'alternance travail-études et d'emplois d'été
- Congé avec étalement du revenu (à titre d'essai)
- Colloques sur la planification financière et la retraite
- Congé de fin de carrière (à titre d'essai)
- Projet de semaine de travail réduite (à titre d'essai)
- Impacts sur la journée de travail
- Bâtir des relations solides entre l'AFPC-UCET-sections locales et NAV CANADA

Chaque partie doit maintenant ratifier l'entente de principe. Si elle est ratifiée, l'entente constituera votre nouvelle convention collective et elle sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020 (entente de trois ans).

Veuillez examiner attentivement tous les changements présentés dans leur intégralité dans la trousse de ratification et expliqués lors de votre réunion de ratification. Assurez-vous d'avoir réponse à toutes vos questions avant de voter.

Votre équipe de négociation : Michelle Webster, Sheri Campeau, Michelle Timmerman, Mike McCullough, Janson LaBond (agent de recherche de l'AFPC), Chris Bussey (VPR de l'UCET- Atlantique) et Larry Gagnon (négociateur de l'AFPC)

recommande à l'unanimité d'accepter l'entente de principe.

Un représentant régional ou une représentante régionale de l'AFPC expliquera et dirigera le scrutin de ratification, puis enverra ensuite les résultats confidentiels au bureau national de l'AFPC à Ottawa. Le résultat du vote de ratification pour l'acceptation ou le rejet de l'entente de principe sera communiqué aux membres et à l'employeur.

En toute solidarité.

Le vice-président exécutif régional,



Greg McGillis

c.c. Conseil national d'administration
 Équipe de direction
 Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations
 Linda Cassidy, coordonnatrice adjointe, Négociations
 Services essentiels et exclusions
 David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations
 Larry Gagnon, négociateur, Négociations
 Janson LaBond, agent de recherche, Négociations
 Section des négociations
 Tiffani Tyner, conseillère juridique par intérim
 Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
 Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif
 Dale Robinson, agente de projet – mobilisation/grève (Prière d'envoyer une copie aux représentantes et représentants régionaux.)
 Michèle Laplante-Brière, adjointe administrative nationale

PARTIE 2 : CHANGEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

- (s) « employé temporaire » désigne un employé embauché pour **une période précise de moins de trois (3) ans et une durée déterminée**. ~~Les employés temporaires embauchés pour une durée de plus de quatre (4) mois consécutifs seront régis par les dispositions de la convention collective à moins d'indications contraires~~ précisées à l'annexe B.

ARTICLE 6

DROITS DE LA DIRECTION

6.03 Dans l'exercice des droits de la direction, NAV CANADA agira de manière **raisonnable, juste et non arbitraire** et non discriminatoire et sans mauvaise foi.

ARTICLE 10

INFORMATION

- 10.02 NAV CANADA convient de fournir à chaque employé un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire dans les trois (3) mois suivant la date de signature. Le coût d'impression des conventions collectives **dans une imprimerie dont le personnel est syndiqué** sera partagé également entre NAV CANADA et l'AFPC.
- 10.03 NAV CANADA doit mettre à la disposition des employés, de l'AFPC et de ~~l'élément constitutif~~ **l'UCET** les politiques et les procédures administratives de l'entreprise touchant directement les conditions de travail des employés.
- 10.04 Durant la première semaine d'emploi, NAV CANADA fournira aux nouveaux employés la possibilité de rencontrer le président de leur section locale, ou le représentant syndical désigné par le président pour cette activité. Lorsqu'il n'y a pas de représentant syndical sur place, NAV CANADA fournira au représentant syndical et aux nouveaux employés leurs noms et numéros de téléphone respectifs. **Les nouveaux employés et le président de la section locale, ou son remplaçant, ont droit à une (1) heure sans perte de salaire pour se rencontrer afin de discuter de la raison d'être et du rôle du syndicat et de la convention collective.**

ARTICLE 13

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

Témoin général

13.11 L'employé que NAV CANADA cite comme témoin devant un arbitre, un conseil d'arbitrage, ~~ou devant le Conseil canadien des relations industrielles ou un de ses organismes constitutifs~~ **ou la Commission canadienne des droits de la personne ou à une audience d'appel d'une décision de la commission des accidents du travail** se verra accorder un congé payé afin d'assister à l'audience et de comparaître comme témoin s'il est appelé.

13.13 Commission canadienne des droits de la personne

NAV CANADA accordera un congé non payé à un employé qui agit au nom de l'AFPC dans une affaire de plainte.

~~13.14~~ **14** L'employé auquel un congé a été accordé aux termes des clauses 13.02(c), 13.04, 13.06, 13.09, 13.10, ~~et 13.12 et 13.13~~ continuera de recevoir son salaire habituel pendant la durée du congé accordé, sous réserve que l'AFPC rembourse à NAV CANADA tous les coûts qui y sont reliés.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT ET D'ARBITRAGE DES GRIEFS

16.04 Résolution des différends

Étape de la plainte

- (a) Avant de présenter un grief par l'intermédiaire de son représentant autorisé de l'AFPC-UCET, **ou son remplaçant**, l'employé doit rencontrer le représentant autorisé de la direction afin de discuter et de tenter de régler la plainte. Au cours des discussions, le délai accordé pour le dépôt du grief doit être prolongé selon le nombre de jours équivalent.
- (b) L'employé peut se faire accompagner d'un représentant autorisé de l'AFPC-UCET, **ou son remplaçant**, pour cette rencontre.

Premier palier

- (a) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre mutuellement pour régler la question à l'étape de la plainte, le **vice-président régional (VPR) de l'UCET, ou son remplaçant** ~~représentant autorisé de l'AFPC~~, 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) La personne dûment autorisée au sein de la direction de NAV CANADA doit discuter et tenter de résoudre le grief avec le **vice-président régional (VPR) de l'UCET, ou son remplaçant** ~~représentant autorisé de l'AFPC~~, donner une réponse écrite concernant le grief et en fournir une copie à l'employé visé et au **vice-président régional (VPR) de l'UCET, ou son remplaçant**, ~~représentant autorisé de l'AFPC~~ 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 **vice-président national (VPN) de l'UCET, ou son remplaçant**~~représentant autorisé de l'AFPC~~, 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 ~~adjoint, 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 **vice-président national (VPN) de l'UCET, ou son remplaçant**~~représentant autorisé de l'AFPC~~, donner une réponse écrite concernant le grief et en fournir une copie à l'employé visé et au **vice-président national (VPN) de l'UCET, ou son remplaçant**~~représentant autorisé de l'AFPC~~ 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 le vice-président ~~adjoint, Relations de travail et avec les employés~~, ou la personne dûment autorisée, ou le ~~représentant autorisé~~ **coordonnateur de la Section des griefs et de l'arbitration, Direction de la négociation collective de l'AFPC, avec copie au vice-président national (VPN) de l'UCET**, de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage.

ARTICLE 21

MESURES DISCIPLINAIRES

21.01

- a) **Les deux parties reconnaissent l'utilité des mesures disciplinaires progressives dont l'application vise à apporter des correctifs.** Des mesures disciplinaires peuvent être imposées lorsqu'elles sont justifiées et elles seront imposées en temps opportun.
- b) **Le counseling verbal et des réprimandes verbales ne constituent pas des mesures disciplinaires officielles.**

ARTICLE 25

CONGÉS ANNUELS

25.02 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars.

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

- (a) attribuer un congé annuel payé à l'employé pendant l'année de congé annuel au cours de laquelle il l'a acquis, si l'employé le demande au plus tard le 1^{er} avril;

- (b) fixer 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;
- (c) s'assurer que la demande de congé d'un employé n'est pas refusée sans motif raisonnable.

25.08 Si deux (2) employés ou plus au sein d'une même unité demandent les mêmes semaines de congés annuels et que leurs demandes ne peuvent pas toutes être approuvées en raison des nécessités de service, l'employé ayant le plus d'ancienneté conformément à l'article 4042 sera autorisé à prendre ce congé.

ARTICLE 26

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

26.04 L'employé ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension **sauf pour des motifs de compassion et uniquement à la discrétion du gestionnaire.**

26.05 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite, **le congé de maladie est converti en congé pour accident de travail** pour la même période, ~~on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.~~

ARTICLE 28

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

28.02 Congé de deuil payé

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

28.04 Congé de maternité non payé

- (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) d'une (1)~~ semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP, une indemnité de ~~quatre vingt-treize pour cent (93 %) cent pour cent (100 %)~~ de son taux de rémunération hebdomadaire pour ~~chaque semaine du~~ le délai de

~~carence de deux (2) semaines~~, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période; et/ou

- (ii) pendant un maximum de ~~quinze (15)~~ **seize (16)** semaines, un paiement équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi ou du RQAP auxquelles l'employée a droit et ~~quatre-vingt-treize pour cent (93 %)~~ **cent pour cent (100 %)** 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 ou du RQAP auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

28.05 **Congé parental non payé**

- (a) Lorsqu'un employé a ou aura la charge et la garde d'un nouveau-né (incluant le nouveau-né d'un conjoint de fait), l'employé se verra accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période d'un maximum de ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours de la période de ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant devient à la charge de l'employé.
- (b) Lorsqu'un employé entame des procédures d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption en vertu des lois provinciales, l'employé bénéficiera, sur demande, d'un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas ~~trente-sept (37)~~ **soixante-trois (63)** semaines consécutives au cours de la période de ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines à compter du jour où l'enfant lui est confié.

28.07 **Congé payé pour obligations familiales et personnelles**

- (a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint, des enfants à charge, (y compris les enfants en foyer nourricier et les enfants du conjoint) du père et de la mère (y compris le père par remariage et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **d'un parent pour qui l'employé a une obligation légale de fournir des soins** ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

NOUVEAU

28.16 **Congés non payés non discrétionnaires aux termes du *Code canadien du travail***

Les congés non payés suivants sont non discrétionnaires et doivent être accordés.

(a) **Congé de soignant***

Tout employé a droit à un congé non payé d'au plus vingt-huit (28) semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille si un médecin ou une infirmière praticienne délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et risque fortement de mourir dans les vingt-six (26) semaines suivant :

- (i) soit le jour de la délivrance du certificat,
- (ii) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour du début du congé.

La période de congé se termine :

- (i) à la fin de la semaine au cours de laquelle le membre de la famille décède, ou
- (ii) cinquante-deux (52) semaines après la date de délivrance du certificat.

La durée totale des congés que deux employés ou plus peuvent prendre pour le même membre de la famille ne dépasse pas vingt-huit (28) semaines dans la période de cinquante-deux (52) semaines.

En plus des prestations de compassion offertes pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade, un employé peut aussi recevoir des prestations de compassion pour soigner une personne gravement malade qui le considère comme un membre de sa famille, par exemple un ami proche ou un voisin.

Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(b) Congé en cas de maladie grave*

L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois et qui est un membre de la famille d'un enfant ou d'un adulte gravement malade a droit à un congé non payé d'au plus 37 semaines pour offrir des soins ou du soutien à cet enfant et à un congé non payé d'au plus 17 semaines pour offrir des soins ou du soutien à cet adulte si un médecin ou une infirmière praticienne délivre un certificat :

1. attestant que l'enfant ou l'adulte est gravement malade et requiert les soins ou le soutien d'un membre ou de plusieurs membres de sa famille;
2. précisant la période pendant laquelle l'enfant ou l'adulte requiert les soins ou le soutien.

Si deux enfants ou plus d'un employé sont gravement malades, l'employé a droit à un congé distinct de 37 semaines pour chaque enfant malade.

La période de congé commence au début de la semaine au cours de laquelle tombe un des jours suivants :

1. le jour de la délivrance du premier certificat à l'égard de l'enfant ou de l'adulte, selon le cas,
2. si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour où un médecin ou une infirmière praticienne atteste que l'enfant ou l'adulte, selon le cas, est gravement malade.

La période de congé se termine :

- (i) à la fin de la semaine au cours de laquelle l'enfant ou l'adulte, selon le cas, décède, ou
- (ii) cinquante-deux (52) semaines après la date de délivrance du certificat.

Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Les membres de la famille aux fins du congé de soignant et du congé en cas de maladie grave sont définis dans le *Règlement sur l'assurance-emploi* comme suit :

Membres de la famille de la personne salariée	Membres de la famille de l'époux ou l'épouse ou du conjoint ou de la conjointe de fait de la personne salariée
enfants	enfants
époux ou épouse ou conjoint ou conjointe de fait	père et mère (par mariage ou union de fait)
père et mère	épouse du père et époux de la mère
épouse du père et époux de la mère	conjointe de fait du père et conjoint de fait de la mère
conjointe de fait du père et conjoint de fait de la mère	frères, sœurs, demi-frères, demi-sœurs
frères, sœurs, demi-frères, demi-sœurs	grands-parents
grands-parents et grands-parents par alliance	petits-enfants
petits-enfants et leur époux ou conjoint de fait	gendres et brus (par mariage ou union de fait)
gendres et brus (par mariage ou union de fait)	oncles et tantes
beau-père et belle-mère (par mariage ou union de fait)	neveux et nièces
beaux-frères et belles-sœurs (par mariage ou union de fait)	parents nourriciers, anciens ou actuels
oncles et tantes et leur époux ou conjoint de fait	pupilles, actuels ou anciens
neveux et nièces et leur époux ou conjoint de fait	
parents nourriciers, actuels ou anciens	
enfants placés en foyer nourricier chez la personne salariée, actuellement ou dans le passé, et leur époux ou conjoint de fait	
pupilles, actuels ou anciens	
tuteurs, actuels ou anciens, et leur époux ou conjoint de fait	

Remarque : Un conjoint de fait est une personne qui entretient une relation conjugale avec une autre personne depuis au moins un an.

(c) Congé en cas du décès ou de la disparition d'un enfant

Un employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois et qui est parent d'un enfant âgé de moins de 18 ans qui est décédé ou qui a disparu à la suite d'un crime probable a droit à un congé non payé d'au plus cinquante-deux (52) semaines si l'enfant a disparu ou d'au plus cent quatre (104) semaines si l'enfant est décédé. L'employé n'a pas droit au congé s'il est accusé du crime ou s'il est probable, considérant les circonstances, que l'enfant a participé au crime. Si deux enfants ou plus de l'employé disparaissent ou sont assassinés à la suite du même événement, l'employé a droit à un seul congé de cinquante-deux (52) semaines ou de cent quatre (104) semaines, respectivement. Toutefois, si deux

enfants ou plus de l'employé disparaissent ou sont assassinés à la suite d'événements distincts, l'employé a droit à un congé distinct pour chaque enfant.

La période de congé commence à la date du décès ou de la disparition et se termine cent quatre (104) semaines après cette date dans le cas d'un décès ou cinquante-deux (52) semaines après cette date dans le cas d'une disparition ou encore 14 jours après qu'on ait retrouvé l'enfant si l'enfant est retrouvé au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines.

Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(d) Congé pour réservistes

Un employé a droit à un congé non payé de son emploi civil afin de participer à l'entraînement annuel ou à certaines opérations militaires au Canada ou à l'étranger désignées par le ministre de la Défense nationale. Ce congé est également offert à un employé qui est tenu de suivre une instruction ou qui est appelé en service en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.

Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

NOTE : Certains congés non payés, par exemple les congés de maladie non payés, le congé parental, le congé de soignant, le congé en cas de maladie grave et le congé en cas du décès ou de la disparition d'un enfant, peuvent répondre aux critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi selon la Loi sur l'assurance-emploi. Voir le site Web de Service Canada pour se renseigner à ce sujet.

NOUVEAU - PARAGRAPHE 28.17

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

- 28.17 L'Employeur reconnaît que les employé-e-s font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques, dans leur vie personnelle, qui peuvent influencer sur leur présence et leur efficacité au travail.
- a) Les employé-e-s qui comptent au moins trois (3) mois d'emploi et qui vivent de la violence familiale ont accès à un congé payé d'au plus trente-sept et demie (37,5) heures et à un congé non payé d'au plus cinq (5) jours. Ces congés peuvent être pris de façon consécutive ou non. Ces congés s'ajoutent aux autres congés accordés par la présente convention collective, mais ne s'ajoutent pas aux congés que prévoit le Code canadien du travail.
 - b) Une employée peut prendre un congé pour violence familiale pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
 - i) obtenir des soins médicaux pour elle-même ou ses enfants à la suite d'une blessure ou d'une incapacité physique, affective ou psychologique résultant d'un acte de violence familiale;
 - ii) se prévaloir des services d'un organisme d'aide aux victimes;

- iii) consulter un psychologue ou un autre service professionnel de counseling;
 - iv) déménager de façon temporaire ou permanente;
 - v) se prévaloir de services juridiques ou policiers, notamment aux fins de préparation et de participation à une poursuite civile ou criminelle découlant de la situation de violence familiale;
- c) Lorsque l'employé-e retourne au travail, l'employeur peut lui demander, par écrit et au plus tard 15 jours après son retour, de fournir de la documentation expliquant les raisons de son absence. L'employé-e doit fournir documentation demandée s'il lui est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- d) L'Employeur est tenu de :
- i) respecter le caractère confidentiel de toute affaire portée à sa connaissance relativement à un congé pris aux termes des dispositions « Congé pour violence familiale » de la présente convention collective;
 - ii) nommer une personne-ressource des Ressources humaines qui sera formée en matière de violence familiale et de protection de la vie privée. L'Employeur transmet au personnel le nom de cette personne-ressource.
 - iii) s'abstenir de divulguer des renseignements sur quiconque, sauf dans les cas où :
 - (1) des employés nommés au sous-alinéa d) ii) ou des intervenants en ont besoin pour exercer leurs fonctions;
 - (2) la loi le prescrit;
 - (3) la principale intéressée a donné son consentement.
 - iv) prendre des mesures pour réduire ou éliminer les risques d'incidents de violence familiale dans le milieu de travail;
 - v) favoriser un environnement de travail sécuritaire et bienveillant;
 - vi) voir à ce que les employés reçoivent la formation nécessaire pour les sensibiliser aux questions de violence familiale et de confidentialité;
 - vii) respecter des procédures pour la production de rapports confidentiels.
- e) Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'un-e employé-e sans son autorisation écrite expresse.
- f) L'Employeur convient qu'un-e employé-e ne sera pas sujet à des mesures défavorables si sa présence ou son efficacité au travail est perturbée parce qu'il ou elle subit de la violence familiale.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

VIOLENCE FAMILIALE

En plus du paragraphe 28.17, une fois que la législation fédérale sur la violence familiale sera entrée en vigueur et que sa réglementation aura été élaborée, les parties se rencontreront pour s'assurer qu'elles respectent la législation et pour définir le rôle des intervenants et intervenantes du syndicat qui peuvent venir en aide aux victimes de violence familiale.

ARTICLE 29
ADMINISTRATION DE LA PAYE

29.04 Lorsque l'employé est affecté par NAV CANADA en grande partie à l'exécution des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant une période de ~~quatre (4)~~ **trois (3)** jours ou quarts consécutifs, il touche, pendant la période où il exécute en grande partie des fonctions d'une classification mieux rémunérée, le taux de rémunération supérieur.

ARTICLE 30
DURÉE DU TRAVAIL

30.14 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant un nombre d'heures minimal ou maximal à un employé. **La présente clause ne doit pas servir à réduire les heures de travail d'un employé.**

~~(SUPPRIMÉ – LETTRE D'ENTENTE NO 6
NOUVEAU LIBELLÉ DÉPLACÉ AU PAR. 30.18)~~

NOUVEAU

Paragraphe 30.18

Objet : Heures moyennes de travail du groupe Construction et services aux aménagements et du groupe Opérations aériennes

Nonobstant les heures prévues aux termes de la clause 30.10 de la présente convention collective, l'AFPC et NAV CANADA s'entendent pour que la période servant au calcul de la moyenne des heures maximales de travail des employés des ~~Services de construction~~ **du groupe Construction et services aux aménagements et du groupe Opérations aériennes**, en vertu du *Code canadien du travail*, soit de douze (12) mois.

Cette période de base commence le 1^{er} avril de chaque année.

Voici la liste des postes de chaque groupe, en date de mai 2018 (sous réserve d'erreurs ou d'omissions)

Construction et services aux aménagements

Spécialiste, Construction et aménagements
Spécialiste, Projets de construction
Spécialiste, Entretien électrique
Spécialiste, Projets d'électricité
Spécialiste en électricité, Cycle de vie
Spécialiste, Entretien des aménagements
Spécialiste, Planification des aménagements
Spécialiste du cycle de vie – Génie mécanique

Coordonnateur, Soutien à la gestion de projets
Surveillant d'équipe, Entretien électrique
Surveillant d'équipe, Entretien des aménagements

Opérations aériennes

Coordonnateur de l'entretien des aéronefs
Technicien d'entretien d'aéronefs
Spécialiste, Assurance de la qualité pour l'entretien des aéronefs
Adjoint, Dossiers techniques des aéronefs
Chef, Opérations commerciales
Répartiteur en chef
Répartiteur des opérations aériennes

***NOUVEAU* Paragraphe 30.19 (Supprimé la lettre d'entente n° 7 et créé un nouveau paragraphe 30.19 à la place)**

Les employés du groupe Construction et services aux aménagements peuvent demander de travailler leurs heures normales de travail au cours d'une période de onze (11) heures entre 7 h et 18 h, à moins qu'il ne soit convenu autrement dans les consultations entre l'AFPC et NAV CANADA. Afin de prévoir les périodes de repos en fonction des besoins de chacun, les employés peuvent demander de faire des heures de travail non consécutives. Il est aussi entendu que les employés ne touchent pas d'heures supplémentaires rémunérées tant qu'ils n'ont pas travaillé sept heures et demie (7½) au cours de la période de onze (11) heures entre 7 h et 18 h. Lorsqu'ils travaillent à des tâches planifiées, les employés peuvent demander de travailler en télétravail durant les heures prévues de travail. Lorsqu'ils travaillent à des tâches planifiées, les employés peuvent demander de travailler en télétravail durant les heures prévues de travail. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable.

Voici la liste des postes de chaque groupe, en date de mai 2018 (sous réserve d'erreurs ou d'omissions)

Construction et services aux aménagements

Spécialiste, Construction et aménagements
Spécialiste, Projets de construction
Spécialiste, Entretien électrique
Spécialiste, Projets d'électricité
Spécialiste en électricité, Cycle de vie
Spécialiste, Entretien des aménagements
Spécialiste, Planification des aménagements
Spécialiste du cycle de vie – Génie mécanique
Coordonnateur, Soutien à la gestion de projets
Surveillant d'équipe, Entretien électrique
Surveillant d'équipe, Entretien des aménagements

Opérations aériennes

Coordonnateur de l'entretien des aéronefs
Technicien d'entretien d'aéronefs
Spécialiste, Assurance de la qualité pour l'entretien des aéronefs
Adjoint, Dossiers techniques des aéronefs
Chef, Opérations commerciales

Répartiteur en chef
Répartiteur des opérations aériennes

ARTICLE 32

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

NOUVEAU

32.06 Lorsqu'un employé effectue une période de travail supplémentaire entre minuit et son prochain jour de travail prévu, il a droit à huit (8) heures de repos avant de devoir se présenter au travail à nouveau. Si, dans l'application de cette clause, un employé travaille pendant moins de temps que le prévoit son quart d'horaire normal, il touche néanmoins son taux de rémunération journalier normal.

ARTICLE 34

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

34.01 Lorsque, en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, les employés des groupes ~~Manceuvres et hommes de métier, Services généraux et Soutien technologique et scientifique~~ peuvent prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail et avant la pause repas.

ARTICLE 35

DÉPLACEMENTS

NOUVEAU

35.08 Valise

Les employés qui doivent voyager fréquemment pour le compte de NAV CANADA ont droit à une valise.

Aux fins d'application de la présente clause, « voyager fréquemment » s'entend du fait de passer 25 nuits ou plus par année en déplacement.

Un employé qui doit voyager fréquemment peut soumettre une demande de remboursement pour une valise (ou pour une valise de remplacement, si son gestionnaire le juge nécessaire, si la valise originale est trop usée ou a été volée ou endommagée) pour un montant maximum de 150 \$.

NOUVEAU

35.09 Conditions de travail dans un lieu isolé ou éloigné

- a) Dans la mesure du possible, et compte tenu de l'immeuble et de l'espace disponible, l'employeur, lorsque d'autres installations ne sont pas disponibles, fournit des locaux appropriés aux employé-e-s pour prendre et/ou préparer leurs repas et, lorsque cela est nécessaire, fournit des locaux pour y placer leurs vêtements, leurs outils et leurs manuels.
- b) L'employeur doit veiller à ce qu'une provision d'eau ainsi qu'un appareil apte à chauffer les liquides (gobelet à élément chauffant) soient mis à la disposition des techniciens qui travaillent dans des chantiers normaux où de tels avantages ne sont pas actuellement disponibles.
- c) Il est admis qu'en certains lieux de travail isolés et éloignés, diverses conditions peuvent rendre toute sortie si difficile qu'un employé-e se voie dans l'impossibilité de quitter le lieu de travail à la fin de son travail. De tels lieux de travail sont souvent pourvus de provisions alimentaires d'urgence, et il est possible de prendre des dispositions pour permettre à l'employé-e d'y passer la nuit. Certains radiophares vidéo omnidirectionnels situés au sommet des montagnes, certains emplacements de radars et certains endroits éloignés dans les régions arctiques sont caractéristiques de ces emplacements.
- d) Si, par suite de conditions qui échappent au contrôle de l'employé, ce dernier doit demeurer sur le lieu où il travaille, il bénéficie de temps libre équivalent à la période durant laquelle il est forcé de rester à cet endroit, tout en y demeurant oisif, au-delà de ses heures normales de travail. Lorsque des tâches sont autorisées, les conditions normales du travail supplémentaire s'appliquent durant la période correspondante. Des exemples d'endroits reconnus comme répondant à ces exigences sont le radiophare vidéo omnidirectionnel de Whitehorse, le radiophare vidéo omnidirectionnel de Enderby, Lansdowne et Attawapiskat.
- e) Des efforts raisonnables seront faits pour accorder à l'employé du temps libre compensateur à un moment qui convient à l'employé et à l'employeur, mais si, à la fin d'une année de congés annuels, l'employé a droit à du temps libre dont il n'a pas encore bénéficié, ce dernier est réglé par l'employeur au moyen d'un paiement versé à l'employé à raison de son taux horaire des heures normales.

NOUVEAU

35.10 Déplacements sur court préavis – Construction et services aux aménagements

Dans le cas des déplacements sur préavis de moins de quarante-huit (48) heures comportant un séjour d'une nuit ou plus, une journée de congé compensatoire spécial est accordée. L'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour permettre à l'employé de prendre ce congé avant la fin de l'année de congé (31 mars) chaque année. Le congé est reporté à l'année suivante s'il n'est pas pris avant le 31 mars.

ANCIENNETÉ

ARTICLE 40

40.05 L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pendant toute absence due à un accident ou à une maladie professionnel ou non professionnel, ainsi que pendant toute mise à pied jusqu'à l'expiration du droit de rappel, tout congé payé prévu dans la présente convention collective, ~~tout — congé parental ou de maternité, congé de soignant, congé en cas de maladie grave et congé en cas du décès ou de la disparition d'un enfant — et tout congé non payé pour fonctions de dirigeant syndical élu comme le prévoit le paragraphe 13.12. autorisé non payé. Les employés en congé autorisé non payé, exception faite des congés pour fonctions de dirigeant syndical élu conformément à la clause 13.12,~~ **Pendant tout autre congé autorisé non payé, un employé** continue d'accumuler de l'ancienneté seulement pendant une période maximale de douze (12) mois.

40.06 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 **selon un commun accord des parties ou conformément à la décision d'un arbitre;**
- (b) prend sa retraite;
- (c) démissionne volontairement;
- (d) est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois;
- (e) ne se représente pas au travail sans motif valable, après un congé autorisé, dans une période de cinq (5) quarts de travail consécutifs suivant l'expiration de ce congé.

ARTICLE 41

DOTATION

41.07 Contenu de l'avis

L'avis de poste vacant doit comprendre les renseignements suivants :

- (a) le titre du poste, le niveau de classification et le lieu de travail;
- (b) la zone de sélection;
- (c) l'échelle de salaires;
- (d) un résumé des fonctions du poste **et une note indiquant que l'exposé des fonctions est offert sur demande;**
- (e) les conditions de travail particulières, comme le travail par quart ou les déplacements requis;
- (f) les qualifications essentielles, y compris l'exigence d'une autorisation de sécurité et les exigences linguistiques;
- (g) la date de clôture du concours;

- (h) le nom, l'adresse, le courriel et le numéro de téléphone du représentant de NAV CANADA à qui la candidature doit être acheminée;
- (i) l'établissement d'une liste d'admissibilité; et
- (j) **l'énoncé des qualifications.**

41.11 Processus de sélection

- (a) Les employés qui ne satisfont pas aux exigences de base indiquées dans l'énoncé des qualifications se rapportant au poste à pourvoir sont éliminés à la présélection et en sont avisés.
- (b) L'évaluation de l'employé ne doit pas être prise en compte dans le cadre du processus de dotation.
- (c) Les candidats retenus à la présélection sont soumis à divers modes d'évaluation comme des tests, des entrevues et/ou d'autres moyens raisonnables. Les entrevues peuvent être réalisées en personne, par téléconférence ou par d'autres moyens adéquats.
- (d) Le candidat qualifié qui satisfait le mieux aux exigences du poste est choisi. Lorsque deux (2) candidats qualifiés ou plus sont relativement égaux, celui qui a le plus d'ancienneté est choisi.

41.15 Période de familiarisation

- (a) À la suite d'une affectation, l'employé se voit accorder une période de familiarisation d'au plus ~~trente (30)~~ **quarante-cinq (45)** jours effectivement travaillés, pendant laquelle il peut reprendre son ancien poste ou y être retourné par NAV CANADA.
- (b) Pendant la période de familiarisation de ~~trente (30)~~ **quarante-cinq (45)** jours, si le poste nécessite une réinstallation visée par le Programme de voyages d'affaires et le Programme de réinstallation de NAV CANADA, l'employé est réputé en voyage selon les conditions des programmes. Aucuns frais de réinstallation ne sont payés pendant cette période, sauf entente entre les parties. Dans ce dernier cas, le droit de rétablissement dans l'ancien poste s'éteint.

41.16 Rencontre post-sélection

- (a) L'employé qui a participé au processus de sélection peut, sur demande, obtenir une rencontre post-sélection. Si l'employé souhaite que ~~son~~ **un** représentant syndical de l'**AFPC-UCET** assiste à la rencontre, il sera fait droit à sa demande. Lors de cette rencontre, NAV CANADA fournit tous les renseignements relatifs à l'évaluation de la candidature de l'employé.
- (b) **À la demande du représentant syndical de l'AFPC-UCET, NAV CANADA accepte d'arranger une rencontre entre le vice-président régional concerné de l'UCET et un représentant des Ressources humaines, au plus tard 15 jours après que les résultats du concours ont été communiqués à l'employé ou aux employés, à moins d'entente contraire, pour fournir tout renseignement pertinent concernant la candidature de la personne choisie.**

*** Les résultats sont envoyés à l'adresse de courriel de l'employé au travail ou, à la demande écrite de ce dernier, à son adresse de courriel personnelle.**

41.17 Postes non assujettis à la procédure de dotation

- (a) NAV CANADA, à sa discrétion, 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. Les parties peuvent se rencontrer à l'échelle locale pour élaborer des procédures sur la façon de combler ces vacances.
- (b) Les postes mentionnés à la clause 41.17 et les postes temporaires requis pour des projets spéciaux ou pour répondre à des besoins temporaires urgents peuvent être pourvus par des employés réguliers ou temporaires, à la discrétion de NAV CANADA.
- (c) Avant d'affecter un employé nommé pour une période déterminée ~~ou un employé temporaire~~ à un poste temporairement vacant, NAV CANADA doit communiquer au président de la section locale le titre du poste ou le nom du projet auquel sera affecté l'employé, ainsi que la durée prévue de l'affectation.

NAV CANADA peut avoir recours à la déclaration d'intérêt pour pourvoir les postes temporairement vacants, conformément à la clause 41.18.

41.18 Déclaration d'intérêt

- a) Les postes temporairement vacants qui peuvent être pourvus en application de la clause 41.17 peuvent être annoncés et offerts au moyen d'une déclaration d'intérêt. Dans un tel cas, NAV CANADA informera les employés du poste temporaire ou temporairement vacant, et une copie sera envoyée au président de la section locale.

L'employé **intéressé** présentera sa déclaration d'intérêt au responsable ~~des ressources humaines~~ dont le nom figure sur l'avis de poste vacant et devra y joindre un curriculum vitæ détaillé ou un répertoire des compétences. Le gestionnaire ~~ou le responsable des Ressources humaines~~ doit prendre en considération les déclarations d'intérêt des employés qui correspondent aux exigences du poste à pourvoir.

- (b) **L'employé peut faire connaître son intérêt pour un poste non annoncé en faisant savoir au gestionnaire du poste ou du secteur organisationnel visé qu'il souhaite profiter de possibilités de perfectionnement. De telles possibilités peuvent comprendre des affectations de courte durée, des jumelages, des affectations par intérim et des occasions de formation opérationnelle.**

41.20 Congés autorisés

- (a) L'employé en congé autorisé pour moins de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, **ou en congé pour plus de douze (12) mois avec protection d'emploi selon la partie III du Code canadien du travail** est, à son retour-au-travail, affecté à son ancien poste. S'il survient, pendant ce congé, une réduction de main-d'œuvre touchant le poste de l'employé, ce dernier sera soumis, au moment où il devrait reprendre son poste, aux dispositions de l'article 45, Sécurité d'emploi.
- (b) Si l'employé a été absent pendant deux (2) congés consécutifs ou plus et qu'il retourne au travail, le présent paragraphe ne s'applique que si, au total, la durée des congés accumulés est inférieure à douze (12) mois, **sauf dans le cas des employés qui ont été en congé avec protection d'emploi selon la partie III du Code canadien du travail.**
- (c) L'employé en congé autorisé pour plus de douze (12) mois, quelle qu'en soit la raison, est, à la fin du congé, inscrit sur la liste de priorité en conformité avec l'alinéa 41.03 (c).

41.22 Période de probation

- (a) Les nouveaux employés sont en probation pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de leur embauche. Chaque employé n'a qu'une (1) seule période de probation.
- (b) Nonobstant l'alinéa (a) ci-dessus, l'employé qui est embauché sous réserve de l'exigence qu'il acquière une deuxième langue officielle pendant son emploi est réputé en probation jusqu'à ce qu'il ait rempli cette exigence. Le cas échéant, NAV CANADA peut prolonger la période de probation pendant une période équivalente au temps de travail régulier accumulé que l'employé passe en formation linguistique.
- (c) Les périodes d'absence du travail, quelle qu'en soit la raison, dépassant trente (30) jours, ne sont pas décomptées dans la période de probation de douze (12) mois.
- (d) NAV CANADA peut renvoyer un employé à tout moment pendant sa période de probation. NAV CANADA doit exercer ce pouvoir discrétionnaire **raisonnablement**, de bonne foi, sans discrimination et de façon non arbitraire.

41.23 Modification du statut d'emploi – employés temporaires

Les employés embauchés pour une durée temporaire deviennent des employés réguliers après trois (3) ans de service continu. **NAV CANADA présentera un rapport trimestriel sur le recours à des employés temporaires à chaque emplacement à la section locale concernée et au bureau national de l'UCET. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'UCET et NAV CANADA se consulteront sur le recours à des employés temporaires.**

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Objet : Régime de retraite

Les membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada bénéficient du Régime de retraite de NAV CANADA.

À compter du 1^{er} décembre 2014, tous les nouveaux employés seront soumis aux dispositions de la partie B du Régime de retraite de NAV CANADA.

À compter du 1^{er} décembre 2014, tous les nouveaux employés embauchés sur une base permanente recevront, à la fin de leur période de probation, un paiement forfaitaire n'ouvrant pas droit à pension de 2 000 \$. Le but est de permettre aux employés embauchés après le 1^{er} décembre 2014 d'utiliser ces fonds pour augmenter le montant de leur épargne-retraite, ~~tel qu'il est indiqué dans la lettre d'entente no 8.~~ **Tous les employés de NAV CANADA ont maintenant accès au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) collectif et au compte d'épargne libre d'impôt (CELI) collectif mis en place par l'intermédiaire de la Financière Sun Life.**

Les employés temporaires et les retraités de NAV CANADA n'ont pas droit à ce paiement forfaitaire. Un employé reçoit ce paiement forfaitaire une seule fois au cours de sa carrière à NAV CANADA.

À compter du 1^{er} décembre 2014, l'indexation préretraite cessera d'être accordée, pour toutes les années de service à venir, aux employés qui quittent la Société avant la retraite normale prévue à la partie A, et ce, jusqu'à ce qu'ils commencent à recevoir leurs prestations.

Par souci de clarté, le Régime de retraite de NAV CANADA ne peut pas être aboli sans le consentement écrit exprès des deux parties pour tout ce qui touche à l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

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

Le programme de mesures d'encouragement au départ ~~ayant fait l'objet de discussions le 10 juin 1998~~ est joint à la présente lettre et décrit en termes généraux le programme qui sera en vigueur.

La présente lettre d'entente et le document qui y est joint **demeureront en vigueur pendant la durée de la convention collective** ~~expireront le 31 décembre 2016.~~

Toutefois, si ~~d'ici le 31 décembre 2016,~~ la présente convention collective est expirée et n'est pas remplacée et que les conditions de travail sont alors maintenues en vertu du *Code canadien du travail*, les employés excédentaires au cours de cette période demeureront admissibles, ~~nonobstant la date d'expiration du 31 décembre 2016 de la présente lettre d'entente,~~ aux termes des conditions décrites dans la convention collective, au programme de mesures d'encouragement au départ susmentionné.

**PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART
DE NAV CANADA APPLICABLE AUX MEMBRES DE L'AFPC**

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, 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'AFPC 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 auprès 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 mais <47	60 semaines
>47 mais <48	62 semaines
>48 mais <49	64 semaines
>49 mais <50	66 semaines
>50 mais <51	64 semaines
>51 mais <52	63 semaines
>52 mais <53	62 semaines

Âge ou années de service	Indemnisation proposée
>53 mais <54	61 semaines
>54 mais <55	5 semaines
>55 mais <56	56 semaines
>56 mais <57	54 semaines
>57 mais <58	52 semaines
>58 mais <59	50 semaines
>59 mais <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 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 sur la vie de base aux taux habituels des retraités employés, c. à d. double du salaire annuel à 0,05 \$ par tranche de 250 \$ de couverture par mois, passant entre 61 et 70 ans à un minimum de 5 000 \$.~~
- ~~participation au régime d'assurance maladie de NAV CANADA aux taux normaux des retraités.~~
- protection maintenue aux termes du régime de soins dentaires de NAV CANADA pour une période de trois mois suivant la date de la retraite sans frais pour l'employé.

Les employés retraités respectant certains critères pourraient être admissibles au régime de soins de santé de l'Association des agents négociateurs de NAV CANADA.

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

- conversion des taux de l'assurance sur la 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 NO 8

~~Objet : Régime enregistré d'épargne-retraite collectif~~

~~Les parties devront se réunir, pendant la durée de la présente convention, afin de discuter de la possibilité d'instaurer un programme de cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite, qui permettrait aux employés qui souscrivent à la partie B du Régime de retraite de cotiser directement à ce régime, jusqu'à concurrence du montant maximal admissible.~~

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

Objet : Programmes d'alternance travail-études et d'emplois d'été

Au cours de la présente ronde de négociation collective, le syndicat a déposé des propositions visant à régler les enjeux concernant le programme d'emplois d'été pour étudiants de NAV CANADA.

Dans le but d'apaiser les inquiétudes du syndicat pendant la durée de la convention collective, la Société s'engage à ce que son programme d'emplois d'été pour étudiants n'ait aucun effet préjudiciable sur la situation d'emploi et les conditions de travail des employées et employés de l'unité de négociation. Les effets préjudiciables pourraient comprendre, sans s'y limiter, la réduction des heures de travail et une entrave à la capacité de l'employé d'effectuer des heures supplémentaires ou de prendre congé. Aucun étudiant n'a préséance sur un employé lorsqu'il s'agit de postes au sein de l'unité de négociation.

NAV CANADA embauche des étudiants pour leur permettre d'acquérir de l'expérience de travail susceptible de guider leur choix de carrière ou de contextualiser leurs études postsecondaires.

NAV CANADA embauche deux types d'étudiants : des stagiaires inscrits à un programme d'alternance travail-études et des stagiaires d'été.

Les stagiaires inscrits à un programme d'alternance travail-études sont embauchés pour leur permettre de travailler dans leur domaine, par exemple, finance et comptabilité, communication ou ressources humaines.

Les stagiaires d'été sont embauchés pour la période du 1^{er} mai au dernier vendredi avant la fête du Travail pour exécuter les tâches estivales. Leur travail s'insère dans les divers groupes fonctionnels de la Société. Les stagiaires d'été sont tenus de prouver qu'ils sont inscrits à la prochaine session d'un programme collégial ou universitaire.

Les sections locales respectives et le VPR de l'UCET seront informés de tout projet d'embauche et d'utilisation d'étudiantes et d'étudiants qui travailleraient aux côtés de membres de l'AFPC.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

Objet : Entretien des aéronefs

Compte tenu de la nature du travail des employés chargés de l'entretien des aéronefs et des horaires d'inspection en vol au Canada, le calcul de la moyenne de leurs heures de travail ne cadre pas dans le calcul traditionnel de la moyenne des heures du personnel préposé à l'exploitation, allant jusqu'à 63 jours. Par conséquent, nonobstant les heures prévues au paragraphe 30.01 de la convention collective, les parties conviennent que la période servant au calcul de la moyenne des heures de travail de ces employés sera établie selon un horaire tournant de 84 jours, basé sur une moyenne de 37,5 heures par semaine.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

Objet : Congé avec étalement du revenu

La présente lettre confirme l'entente conclue dans le cadre de la plus récente ronde de négociation établissant que NAV CANADA accepte de mettre en œuvre, en consultation avec le syndicat, un programme de congé avec étalement du revenu en conformité avec les lois administrées par l'Agence du revenu du Canada.

Le congé avec étalement du revenu est un horaire de travail spécial dans le cadre duquel un employé admissible peut demander un congé non payé pour une période allant d'un minimum de six (6) semaines jusqu'à un maximum de trois (3) mois au cours d'une année civile donnée, et voir son salaire réduit sur la période de douze mois.

L'élaboration d'un tel programme s'amorcera une fois que le système de planification des ressources de l'entreprise sera pleinement opérationnel et sera mis en œuvre au plus tard le 31 décembre 2019. Par ailleurs, le programme devra respecter les lignes directrices suivantes :

1. Seuls les employés permanents sont admissibles au congé avec étalement du revenu.
2. Le congé n'est accordé qu'une seule fois au cours de la carrière de tout employé admissible.
3. NAV CANADA peut accorder des participations supplémentaires au programme de congé avec étalement du revenu si une entente mutuelle est conclue à cet effet.
4. L'employé doit prendre son congé d'un seul bloc au cours d'une année civile de 12 mois.
5. L'approbation du congé est fonction des nécessités du service.
6. Une fois le congé accordé, il n'est ni modifié ni annulé, sauf en de rares circonstances imprévues.

De plus, les parties mettront sur pied un comité mixte chargé d'étudier les conséquences d'un tel programme sur les droits des employés et d'examiner les conditions particulières du programme en ce qui a trait aux éléments suivants :

- Impôt sur le revenu
- Avantages
- Situation d'emploi durant le congé avec étalement du revenu
- Processus de demande et conditions d'approbation
- Régime de retraite

- Heures supplémentaires
- Indemnités
- Invalidité (congé de maladie)
- Assurance-emploi
- RPC
- Cotisations syndicales
- Autres retenues à la source
- Jours fériés payés
- Tout autre élément jugé pertinent par les parties.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

Objet : Colloques sur la planification financière et la retraite

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie, une fois durant sa carrière à NAV CANADA, d'au plus une (1) journée sans perte de salaire pour assister à un colloque de NAV CANADA sur la planification financière et la retraite. La participante ou le participant est responsable de ses frais de repas et de déplacement, y compris le kilométrage. Une fois tous les cinq (5) ans, en dehors de ses heures de travail, l'employé peut assister à un autre colloque de NAV CANADA d'une durée d'un (1) jour sur la planification financière et la retraite.

Les employés des régions éloignées peuvent demander d'assister à une séance privée d'au plus deux (2) heures sur la planification de la retraite, une fois durant leur carrière, sans perte de salaire. Ils se verront rembourser jusqu'à deux cents dollars (200 \$) pour le coût d'une telle séance. Il faut communiquer avec l'agent des pensions au (613) 563-3038 pour faire une demande à cet égard.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

PORTÉE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

NAV CANADA, l'UCET et l'AFPC se réuniront dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, sauf accord contraire, pour discuter des problèmes liés à la portée de l'unité de négociation et dégager des solutions.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

Programme expérimental de congé de fin de carrière

Durant la plus récente ronde de négociation, les parties ont discuté de la création d'un programme de congé de fin de carrière pour les employés effectuant la transition vers la retraite. Les parties ont convenu de mettre ce projet à l'essai jusqu'au 31 décembre 2020, sous réserve des conditions suivantes :

- 1) Les employés participants doivent cumuler au moins 28 ans de service.
- 2) Les crédits de congé compensateur accumulés mais non utilisés avant le 31 mars peuvent être payés aux employés qui en font la demande. Ces crédits de congé peuvent aussi être entièrement ou partiellement immobilisés dans le Programme de congé de fin de carrière.
- 3) Lorsque ces crédits ont été immobilisés, ils ne peuvent être débloqués sauf si l'employé décède.
- 4) Les employés peuvent accumuler jusqu'à l'équivalent de six (6) mois civils de crédits de congé de fin de carrière.
- 5) Les employés doivent fournir un préavis d'au moins six (6) mois avant le début du congé de fin de carrière et prendre une retraite irrévocable de NAV CANADA à la fin du congé en question.

Nota : Nonobstant ce qui précède, si l'employé participant vit des circonstances qui changent le cours de sa vie à un point tel qu'il demande de mettre fin à sa participation au programme, l'employeur prendra toutes les mesures nécessaires pour accéder à sa demande.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

RÉGIME DE RÉPARTITION DES BÉNÉFICES

Les parties conviennent de discuter de la possibilité de mettre en place un régime de répartition des bénéfices. La mise en œuvre d'un tel régime ainsi que la date d'entrée en vigueur doivent faire l'objet d'un accord des parties.

Les discussions au sujet d'un régime de répartition des bénéfices ont pour but d'en arriver à un modèle mutuellement acceptable prévoyant des versements forfaitaires en reconnaissance de la productivité et des résultats organisationnels. Advenant que les parties réussissent à s'entendre sur un modèle, le régime de répartition des bénéfices entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Idéalement, ce modèle s'appliquerait à toutes les unités de négociation.

Les parties conviennent d'entamer les discussions au sujet d'un modèle de régime de répartition des bénéfices dans les 90 jours suivant la ratification de la convention collective.

NOUVEAU : LETTRE D'ENTENTE

PROJET DE SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

Durant la présente ronde de négociation, les parties ont convenu d'adopter l'option de la semaine de travail réduite comme modalité de travail flexible.

Les demandes de semaine de travail réduite seront approuvées au cas par cas, en tenant compte du travail de l'employé. Il est entendu qu'en raison de la nature du travail de certains employés membres de l'unité de négociation, il pourrait être impossible d'approuver certaines demandes de réduction de la semaine de travail. Par conséquent, un employé peut demander la réduction de sa semaine de travail, à titre d'essai, avec le consentement de NAV CANADA.

Pour le personnel non opérationnel, les heures de travail quotidiennes seront de sept heures et demie (7½) excluant la pause-repas, sur une période de quatre (4) jours. Pour les employés préposés à l'exploitation, la durée du quart de travail sera basée sur une semaine de travail de trente (30) heures.

NAV CANADA et le syndicat établiront au cas par cas les conditions s'appliquant aux employés dont la semaine de travail est réduite.

Aucune demande de réduction de la semaine de travail ne sera refusée sans motif raisonnable.

Les ententes de semaine de travail réduite seront examinées périodiquement. Si des ententes de semaine de travail réduite deviennent inacceptables en raison de changements relatifs à l'environnement de travail, à des problèmes de productivité individuelle ou d'absentéisme, au travail lui-même ou si l'effet cumulatif de telles ententes a des répercussions négatives sur les parties intéressées, l'entente de semaine de travail réduite sera annulée, et l'employé retournera à un horaire à temps plein, sous réserve d'un préavis écrit de trente (30) jours ouvrables.

Ce projet sera en vigueur pour la durée de la convention collective.

ANNEXE B

ARTICLES NON APPLICABLES AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES

ARTICLE 18	EXAMEN DU RENDEMENT <u>(si la période d'emploi est de moins de douze (12) mois)</u>
ARTICLE 27	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ
PAR. 28.06	CONGÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION
PAR. 28.08	CONGÉ NON PAYÉ POUR BESOINS FAMILIAUX
PAR. 28.14	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT
ARTICLE 31	TÉLÉTRAVAIL
ARTICLE 40	ANCIENNETÉ
ARTICLE 41	DOTATION
ARTICLE 45	SÉCURITÉ D'EMPLOI

LETTRE N° 1 **RÉGIME DE RETRAITE – (si la période d'emploi est de moins de six (6) mois)**
LETTRE N° 3 **PROGRAMME DE MESURES D'ENCOURAGEMENT AU DÉPART**
LETTRE N° 5 **CONGÉ AUTOFINANCÉ**

Le 14 novembre 2018

Monsieur Larry Gagnon
Négociateur en chef
Alliance de la Fonction publique du Canada
2725 Queensview Drive – Suite 400287 Lacewood Drive, Suite 301
Halifax NE B3M 3Y7

Monsieur,

La présente vise à confirmer les discussions au sujet du paragraphe 32.02 de la convention collective tenues dans le cadre de la plus récente ronde de négociation.

Le paragraphe 32.02 (Rémunération des heures supplémentaires) stipule que chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée.

Durant les négociations, le syndicat s'est dit préoccupé par le fait que l'employeur demande à des employés d'effectuer des heures supplémentaires, mais ne les rémunère pas s'ils n'ont pas travaillé pour la période complète de quinze (15) minutes, tel que précisé dans la convention collective.

NAV CANADA n'a aucunement l'intention d'utiliser cette disposition dans le seul but d'éviter de verser à l'employé la rémunération des heures supplémentaires qui lui revient. Lorsqu'un différend survient relativement à l'application de la disposition en question, les parties conviennent de faire appel au représentant syndical local et au partenaire stratégique RH pour régler le conflit.

Patricia Beck

Directrice, Relations de travail – Négociations

Le 15 novembre 2018

**Monsieur Larry Gagnon
Négociateur en chef
Alliance de la Fonction publique du Canada
2725 Queensview Drive – Suite 400287 Lacewood Drive, Suite 301
Halifax NE B3M 3Y7**

Objet : Conciliation travail-vie personnelle – Étude sur l'utilisation des heures supplémentaires

Monsieur,

Durant nos pourparlers, les parties ont discuté de l'utilisation des heures supplémentaires par les employés de l'unité de négociation. Nous avons convenu qu'un comité mixte serait mis sur pied dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention collective pour discuter de la question dans le but de comprendre :

- les incidences sur les horaires;**
- le nombre de fois que les employés effectuent le nombre d'heures de travail prévu par le *Code canadien du travail*;**
- les incidences sur la conciliation travail – vie personnelle.**

Lors de la prochaine ronde de négociation, les membres du comité présenteront aux négociateurs des recommandations pouvant inclure la modification du taux des heures supplémentaires.

Au plaisir de prendre part à ces discussions.

**Elizabeth Cameron
Vice-présidente, Relations de travail**

c. c. Pat Beck, directrice, Relations de travail, NAV CANADA

Le 15 novembre 2018

**Monsieur Larry Gagnon
Négociateur en chef
Alliance de la Fonction publique du Canada
2725 Queensview Drive – Suite 400287 Lacewood Drive, Suite 301
Halifax NE B3M 3Y7**

Objet : Fonds de soutien patronal-syndical

Monsieur,

Le 1^{er} janvier de chaque année de la durée de la convention collective, du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, NAV CANADA versera 7 000 \$ à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Cet argent sera versé dans un Fonds de soutien patronal-syndical avec l'AFPC.

**Patricia Beck
Directrice, Relations de travail - Négociations**

PARTIE 3: LETTRES NE FAISANT PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le 15 novembre 2018

**Monsieur Larry Gagnon
Négociateur en chef
Alliance de la Fonction publique du Canada
2725 Queensview Drive – Suite 400287 Lacewood Drive, Suite 301
Halifax NE B3M 3Y7**

Objet : Fonds de soutien patronal-syndical

Monsieur,

Le 1^{er} janvier de chaque année de la durée de la présente convention, du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020, NAV CANADA versera 7 000 \$ à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Cet argent sera versé dans un Fonds de soutien patronal-syndical avec l'AFPC.

Patricia Beck

Directrice, Relations de travail - Négociations

Le 15 novembre 2018

**Monsieur Larry Gagnon
Négociateur en chef
Alliance de la Fonction publique du Canada
2725 Queensview Drive – Suite 400287 Lacewood Drive, Suite 301
Halifax NE B3M 3Y7**

Objet : Rétablir la relation entre l'AFPC et NAV CANADA

Monsieur,

Nous reconnaissons que les relations entre l'AFPC/UCET et NAV CANADA sont chancelantes. NAV CANADA croit qu'il est important d'établir une étroite collaboration avec les syndicats de son personnel. Par conséquent, de réelles consultations sur les questions d'intérêt commun doivent se dérouler durant la période fermée de la convention. Nous souhaitons profiter de ce temps pour mener des consultations sur des questions importantes comme le cannabis, l'engagement, les conversations sur la productivité, la diversité et l'inclusion, ainsi que tout autre sujet pertinent qui touche les membres.

**Elizabeth Cameron
Vice-présidente, Relations de travail**

cc: Pat Beck, directrice, Relations de travail, NAV CANADA

Le 15 novembre 2018

Monsieur Larry Gagnon
Négociateur en chef
Alliance de la Fonction publique du Canada
2725 Queensview Drive – Suite 400287 Lacewood Drive, Suite 301
Halifax NE B3M 3Y7

Objet : Programme Stratus

Monsieur,

La présente ne constitue pas un avis de changement technologique en vertu du *Code canadien du travail*. Il s'agit plutôt d'une mise à jour concernant les discussions tenues avec Pat Beck, directrice de la négociation, lors des pourparlers avec NAV CANADA au sujet du Programme Stratus visant à remplacer Oracle R12, notre système actuel de planification des ressources de l'organisation (PRO), par le Workday. Ce projet est en cours depuis un certain temps, et nous avons tenu plusieurs séances d'information avec l'AFPC/UCET, notamment en janvier 2018 lors des négociations. Nous sommes heureux de vous signaler que le projet va bon train et que l'étape *Release I* a déjà été amorcée.

Release I comprend : gestion du capital humain (RH intégrées, paie, avantages, acquisition de talent), gestion financière et approvisionnement, amélioration des capacités grâce au libre-service pour employés et gestionnaires, systèmes iPlan et Legacy, gestion d'inventaire Maximo, Aeropubs et gestion d'inventaire.

Le changement de système de PRO aura deux conséquences sur vos membres. Ces derniers auront accès au libre-service d'abord, en tant qu'employés, pour effectuer la mise à jour de leurs données personnelles et de leurs avantages, présenter une demande d'emploi ou obtenir de l'information et ensuite en tant que membres d'équipes chargées de fournir un soutien à tous les employés de NAV CANADA en matière de finances ou de ressources humaines. *Release I* engendra des changements à certains postes, mais nous n'entrevoions aucune incidence sur la sécurité d'emploi des employés actuels affectés aux finances, au service à la clientèle ou aux ressources humaines. La transition vers la nouvelle plateforme Workday donnera lieu à de nouvelles méthodes de travail, à une légère modification des tâches et à l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances. Les secteurs suivants seront touchés par les modifications : finances, service à la clientèle, soutien administratif au sein de la Prestation des services, opérations en RH, rémunération et avantages sociaux, régime de retraite, contrats et approvisionnement. Les postes chargés de fournir les services à l'interne seront touchés par les changements. Nous ne prévoyons toutefois pas de mises à pied pour le moment.

À l'étape *Release II*, prévue pour janvier 2020, nous adopterons les autres applications des RH telles que la consignation du temps (heures supplémentaires du personnel non opérationnel), la gestion de l'efficacité au travail, la planification de la relève et la gestion de l'apprentissage et des compétences.

Nous prévoyons que l'étape *Release II* aura des répercussions plus marquées en raison de la rationalisation des méthodes de consignation du temps et des congés. Nous ne pouvons encore confirmer le degré des incidences, mais le personnel affecté à ces tâches est susceptible de ressentir de l'insécurité d'emploi.

Nous nous engageons à vous tenir au courant du dossier durant le déroulement de l'étape *Release II*. Nous souhaitons poursuivre le dialogue et obtenir vos commentaires sur les questions qui touchent vos membres. NAV CANADA fera tout effort raisonnable pour limiter le plus possible les incidences négatives de *Release II* sur les employés. Nous respecterons pleinement les dispositions de la convention collective portant sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques.

S'il y a lieu, un avis de changement technologique sera signifié conformément au *Code canadien du travail*.

**Elizabeth Cameron
Vice-présidente, Relations de travail**

cc: Pat Beck, directrice, Relations de travail, NAV CANADA