



Public Service Alliance of Canada  
Alliance de la Fonction publique du Canada

DNC/03/12

Dossier: 2122-984-3  
Le 6 février 2012

**Destinataires : EMPLOYÉS DE NAV CANADA REPRÉSENTÉS PAR L'ALLIANCE  
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)**

**Objet : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Une entente de principe a été conclue le 25 janvier 2012, au nom des membres de l'AFPC travaillant pour NAV CANADA. Si l'entente est ratifiée par les membres, la convention collective, d'une durée de deux ans et demi, prendra fin le 31 décembre 2013.

L'entente prévoit l'élimination des dispositions concernant l'indemnité de départ au moment de la retraite. En vertu de ces dispositions, vous avez droit à une semaine de rémunération pour chaque année de service lorsque vous êtes admissible à une pension non réduite et que vous prenez votre retraite (en tenant compte de toute indemnité reçue de Transports Canada). Actuellement, vous ne recevez aucune indemnité si vous démissionnez. L'indemnité est toutefois maintenue en cas de décès ou de mise en disponibilité.

En échange, l'employeur propose plusieurs améliorations à votre convention collective, notamment des augmentations salariales et un paiement forfaitaire supérieurs à la moyenne dans le contexte économique actuel. Nous vous prions d'examiner attentivement toutes les modifications proposées, surtout celles concernant l'indemnité de départ, avant d'exprimer votre vote.

Voici un résumé des changements apportés à votre convention collective :



## Améliorations pécuniaires

- Du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 29 février 2012.  
Normalement, vous recevriez un paiement rétroactif applicable à cette période, basé sur une hausse salariale prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Vous aurez droit plutôt à un paiement forfaitaire de 1 200 \$, qui vous sera versé le 14 mars 2012.
- Une augmentation salariale de 3 % en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2012.
- Une augmentation salariale de 3 % en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## Améliorations en matière de congés

- **NOUVEAU:** Temps de déplacement. Un congé compensatoire supplémentaire pour les membres qui voyagent pendant plus de 40 nuitées par année, soit 7,5 heures de congé compensatoire pour chaque période de 40 nuitées par année, puis une heure de plus pour chaque nuitée subséquente. Les heures accumulées entre janvier et mars peuvent être reportées pour une période additionnelle de 12 mois, mais les crédits non utilisés sont payés en espèces le 31 mars.
- Le congé de deuil passe de 4 à 5 jours par année.
- Congé de deuil : la définition de la famille a été élargie pour y inclure les grands-parents.
- Tous les plafonds s'appliquant au congé pour obligations familiales ont été retirés. Vous pouvez utiliser 37,5 heures pour l'un ou l'autre des motifs se rapportant à ce congé. De plus, la notion de personne à charge a été retirée. Ainsi, vous pouvez accompagner votre conjoint ou un parent à un rendez-vous, même s'il ne s'agit pas d'une personne à charge. En échange, nous avons accepté de convertir les jours (5 jours) en heures (37,5 heures).

## Autres améliorations

- Si deux employés ou plus demandent la même période de congés annuels et que ces congés ne peuvent être accordés à tous, la priorité est donnée à l'employé ayant le plus d'ancienneté. La question ne sera donc plus réglée à la discrétion de l'employeur et tiendra compte uniquement de l'ancienneté à NAV CANADA.
- Nouvelles dispositions à l'article 15 prévoyant une consultation mixte à l'échelle locale et nationale.
- La sélection des quarts de travail se fera en fonction de l'ancienneté. Autrement dit, la priorité est accordée à la personne ayant le plus d'ancienneté dans le poste, et non à la personne ayant le plus d'ancienneté à NAV CANADA.
- L'employeur s'est engagé par écrit à examiner des mesures de transition préalables à la retraite (réduction des heures de travail, partage de poste, emploi pour les retraités).

- Mise sur pied d'un groupe de travail pour discuter de la possibilité d'aménager un service de garde en milieu de travail.
- Mise sur pied d'un comité national mixte en vue d'examiner les préoccupations en matière de sécurité soulevées par les membres affectés à l'expédition et à la réception.
- Mise sur pied d'un groupe de travail mixte chargé d'examiner la question des périodes de repos entre les quarts. Le groupe étudiera l'ampleur du problème et formulera des recommandations, y compris des modifications au libellé dans la prochaine convention collective.
- Contribution annuelle au Fonds de soutien patronal-syndical.

#### Changements d'ordre administratif

- L'article 44 portant sur la dotation a été remanié pour le rendre plus clair et le présenter de façon logique. Seuls des changements d'ordre grammatical ont été apportés.
- La lettre d'entente n° 3 (Heures de travail au siège social) a été supprimée, car le libellé est maintenant intégré à l'article 30 (Durée du travail).
- Suppression du libellé identique à celui des politiques du CMNC.
- Suppression des avances de salaires pour les congés annuels. (Clause non pertinente en raison du dépôt direct des chèques de paye).
- Suppression de l'obligation pour les couples de même sexe de signer un affidavit. (Cette clause n'est plus pertinente depuis la légalisation du mariage des couples de même sexe.)
- Clarification que les droits d'inscription prévus à l'article 39 n'incluent pas le permis de conduire.
- Clarification et simplification du processus concernant les avis de mise à pied à l'article 48.

#### Conversion de la classification

Le nouveau système de classification est achevé et l'employeur vous fera bientôt parvenir des renseignements sur l'impact qu'aura ce système sur votre poste. Il nous reste à négocier les salaires qui s'appliquent à chaque niveau. Les échelles salariales devraient rester sensiblement les mêmes; certaines pourraient augmenter, d'autres diminuer. **Peu importe la conclusion des travaux, votre salaire est protégé et la conversion n'aura aucune conséquence négative sur votre salaire.**

Dès que le processus de ratification de la nouvelle convention collective sera terminé, l'équipe de négociation retournera à la table pour négocier la grille salariale du nouveau système de classification. Les négociations auront lieu du 29 février au 2 mars 2012. Lorsqu'une entente sera conclue, on vous demandera à nouveau de vous prononcer sur les modifications. Si vous rejetez la nouvelle grille salariale, la question sera soumise à l'arbitrage exécutoire.

### Indemnité de départ

Selon l'entente de principe, les dispositions portant sur l'indemnité de départ au moment de la retraite seront supprimées. L'indemnité de départ sera encore versée en cas de décès ou de mise à pied. Il n'y a jamais eu de disposition prévoyant une indemnité de départ lorsqu'un employé démissionne. Les modalités s'appliquant à l'indemnité de départ sont les suivantes :

- Les employés nommés pour une période indéterminée touchent une semaine de rémunération pour chaque année complète de service à NAV CANADA. Vous avez déjà touché votre indemnité de départ pour vos années de services à Transports Canada. Par conséquent, vous n'avez droit qu'à l'indemnité se rattachant à votre service à NAV CANADA. Vous n'avez pas droit à plus de 30 semaines d'indemnité en tout. Vous devez donc calculer vos années de services à Transports Canada plus vos années de services à NAV CANADA.

Exemple : Si vous avez travaillé 20 ans à Transports Canada et 15 ans à NAV CANADA, vous toucherez une indemnité de départ équivalente à 10 semaines de rémunération. Vous avez déjà touché l'indemnité de 20 semaines de rémunération pour votre service à Transports Canada et vous n'avez donc droit qu'à 10 autres semaines pour atteindre le plafond de 30 semaines.

- Vous aurez à décider si vous voulez recevoir votre indemnité maintenant ou au moment de la retraite. L'avantage de toucher la somme au moment de la retraite est que cette somme sera calculée en fonction de votre taux de rémunération à ce moment-là, ce qui sera probablement supérieur à votre taux actuel. **MAIS ATTENTION!** Si vous décidez de démissionner de votre poste avant la retraite, **VOUS PERDREZ TOUTE VOTRE INDEMNITÉ DE DÉPART**. Nous vous recommandons de demander votre indemnité de départ maintenant étant donné qu'il est difficile de savoir ce que l'avenir vous réserve. Votre situation personnelle vous amènera peut-être à quitter votre emploi avant la retraite. Vous disposez de trois mois pour décider de l'option qui vous convient et les versements se feront en juin 2012.
- Tous les employés recevront une somme forfaitaire supplémentaire de 1 200 \$. Cela comprend les employés nommés pour une période déterminée qui n'auraient pas normalement droit à l'indemnité de départ. Cette somme, offerte en guise de rémunération pour les années partielles de service, sera versée le 11 avril 2012. On vous offrira également l'option d'utiliser cette somme pour

acheter des crédits de congé annuel.

L'équipe de négociation reconnaît que la perte de l'indemnité de départ au moment de la retraite constitue une concession importante. Toutefois, compte tenu des circonstances, les diverses sommes offertes rendent l'offre avantageuse. Ainsi, vous toucheriez l'indemnité de départ, la somme additionnelle de 1 200 \$ à tous les employés et une augmentation salariale de 3 % en plus des autres gains non pécuniaires réalisés dans le cadre de la présente ronde de négociation.

Votre équipe de négociation recommande à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

En toute solidarité,

Le vice-président exécutif régional - RCN



Larry Rousseau

c.c. Conseil national d'administration  
Christine Collins, présidente de l'Élément UCET  
Chefs des directions  
Mike McNamara, coordonnateur p.i., Section des négociations  
Nicholas Galletti, coordonnateur, Communications  
Gaby Levesque, négociatrice  
Négociateurs, négociatrices et agentes et agents de recherche  
Négociateurs régional  
Coordonateurs, coordonnatrices régionaux  
Patricia Harewood, coordonnatrice p.i., Section de la représentation  
Classeur des trousse de ratification (Section des négociations)  
Dale Robinson, Agente de projet – Mobilisation en vue d'une grève