CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

PROGRAMME DE PRIME AU BILINGUISME

Le présent programme sur la prime au bilinguisme est considéré comme faisant partie des conventions collectives entre les parties membres du Conseil mixte de NAV CANADA.

GÉNÉRALITÉS

Date d'entrée en vigueur
La date d'entrée en vigueur du présent programme est le 1er avril 2014.

But
La présente politique énonce les conditions qui régissent l'admissibilité des employés à la prime au bilinguisme.

Autre formation linguistique (sauf la formation pour le rétablissement de la prime)
Pour obtenir des renseignements sur la formation linguistique non comprise dans la formation visant le rétablissement de la prime au bilinguisme mentionnée à la clause 1.10, veuillez consulter les *Directives de formation linguistique de NAV CANADA*.

DÉFINITIONS

Affectation intérimaire – désigne un mécanisme de rémunération utilisé dans le cas des employés exerçant temporairement les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Il y a affectation intérimaire lorsqu'un employé est tenu d'exercer une bonne partie des fonctions d'un tel poste au moins pendant la période donnant droit à la rémunération provisoire dont la durée est stipulée dans la convention collective pertinente ou les conditions d'emploi applicables.

Avis écrit – désigne un avis écrit donné par un gestionnaire à un employé, l'informant que le paiement de la prime cessera ou que le profil linguistique de son poste a été redéfini.

Poste bilingue – désigne un poste pour lequel il est clairement établi que le titulaire doit utiliser les deux langues officielles dans l'accomplissement de ses tâches. La désignation des postes bilingues s'effectue selon les critères établis par NAV CANADA.

Prime au bilinguisme – désigne une somme versée aux employés admissibles qui occupent des postes bilingues.

PARTIE 1 – CHAMP D'APPLICATION

1.1 Admissibilité

1.1.1 Tout employé devient admissible à la prime au bilinguisme à compter de la date à laquelle les conditions suivantes sont remplies :

(a) l'employé occupe un poste désigné bilingue; et

(b) le gestionnaire ou l'école chargé de l'examen linguistique confirme que l'employé répond aux exigences linguistiques du poste.

1.1.2 La prime au bilinguisme n'est pas versée aux personnes :

(a) qui passent habituellement le tiers ou moins de leurs heures de travail régulières dans un même groupe et une même catégorie; et

(b) embauchées temporairement pour une période de trois mois ou moins.

1.2 Échecs – Responsabilités

1.2.1 Lorsque le gestionnaire responsable détermine qu'un employé occupant un poste bilingue ne répond plus aux exigences linguistiques du poste, le gestionnaire avisera l'employé par écrit qu'il cessera de toucher la prime deux mois après la date de l'avis.

1.2.2 En situation de désaccord entre NAV CANADA et l'unité de négociation de l'employé quant aux compétences en langue seconde de ce dernier, une tierce partie externe spécialisée dans de tels examens linguistiques tranchera la question.

1.2.3 Il incombe au gestionnaire de déterminer si le service bilingue fourni par le poste en question peut être offert d'une autre façon de manière temporaire ou permanente.

1.2.4 Si le service peut être fourni d'une autre manière *temporairement*, consulter les dispositions de rétablissement énoncées aux clauses 1.9 et 1.10.

1.2.5 Si le service peut être fourni autrement de manière *permanente*, il incombe au gestionnaire de réviser les exigences linguistiques du poste, en collaboration avec les Ressources humaines. S'il est établi que la désignation linguistique du poste devrait être changée à unilingue, veuillez consulter les dispositions de la clause 1.3.3 concernant la redéfinition des exigences linguistiques des postes (bilingue à unilingue).

1.3 Autres cas de prime

1.3.1 Si le profil linguistique d'un poste passe d'**unilingue à bilingue** :

(a) Le paiement de la prime commence au moment où l'employé satisfait les exigences linguistiques du poste.

(b) En général, lorsqu'un poste passe du statut unilingue à celui de bilingue et que l'employé ne répond pas aux exigences linguistiques, l'aptitude de celui-ci à apprendre une langue seconde sera évaluée. Si l'évaluation indique que l'employé a la capacité d'atteindre les aptitudes linguistiques requises dans un délai de deux ans, il recevra une formation appropriée tel que déterminé par NAV CANADA. Si l'évaluation indique le contraire, le gestionnaire s'efforcera de trouver d'autres possibilités d'emploi à l'interne. Cette démarche

pourrait faire l'objet de modalités précises énoncées dans diverses conventions collectives de NAV CANADA.

1.3.2 Tout employé doit être informé dans un délai de dix jours ouvrables de la décision de la direction de modifier les exigences linguistiques de son poste.

1.3.3 Lorsque le profil linguistique d'un poste passe de bilingue à unilingue, le versement de la prime cesse deux mois après l'avis écrit.

1.4 Affectations

1.4.1 Tout employé qui touche la prime et qui est temporairement affecté à un poste unilingue ne continue de recevoir la prime que si le traitement de base mensuel du nouveau poste est inférieur ou égal au salaire de base mensuel du poste d'attache, majoré de la prime.

1.5 Congés

1.5.1 Un employé en congé payé, autre qu'un congé d'études ou un congé sabbatique, a droit à la prime qui s'applique à son poste d'attache.

1.6 Employés nommés pour une période déterminée

1.6.1 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période déterminée de plus de trois mois touche la prime au bilinguisme à compter de la date de sa nomination.

1.6.2 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période de trois mois ou moins n'a pas droit à la prime.

1.6.3 Une personne nommée à un poste bilingue pour une période de trois mois ou moins, mais qui demeure dans un tel poste plus longtemps, touche la prime pour la période excédant trois mois.

1.6.4 Tout employé qui touche la prime et qui est nommé, sans interruption de service, à un autre poste bilingue pour une période déterminée continue de toucher la prime, quelle que soit la durée de son service dans cet autre poste.

1.7 Paiement

1.7.1 La prime au bilinguisme consiste en un paiement annuel fixe de 800 $, calculé mensuellement et versé de la même façon que le salaire régulier. Depuis le 1er avril 2007, la prime au bilinguisme annuelle, calculée au mois et versée de la même façon que la paye régulière, s'élève à l'un des deux montants suivants : 800 $ (si la prime est traitée comme gain ouvrant droit à pension*) ou 1100 $ (si la prime est traitée comme gain n'ouvrant pas droit à pension).

Les nouveaux employés qui sont admissibles à la prime au bilinguisme doivent faire le choix susmentionné, une fois seulement, lorsqu'ils commencent leur emploi à NAV CANADA.

Les employés qui reçoivent déjà une prime au bilinguisme au moment de la mise en œuvre des changements susmentionnés recevront un avis leur demandant de choisir entre les deux options expliquées précédemment.

Les employés qui, après l'introduction de ce programme, passant d'un poste unilingue à un poste bilingue doivent faire le même choix, lorsqu'ils commencent à occuper leur poste bilingue.

1.7.2 Tout employé admissible touche la prime pour le mois entier pour chaque mois au cours duquel il reçoit un salaire pour au moins dix (10) quarts de travail dans un ou plusieurs postes auxquels la prime s'applique.

1.7.3 Tout employé à temps partiel qui travaille plus d'un tiers des heures régulières normalement attendues de lui dans un poste bilingue touche une prime calculée au prorata.

***conformément à** la *Loi sur la pension de la fonction publique* et (ou) au Régime de pensions de NAV CANADA.

1.8 Incidences sur le salaire

1.8.1 La prime au bilinguisme n'est réputée faire partie du salaire qu'en vertu des lois et régimes suivants :

(a) Régime de pensions du Canada
(b) Régime des rentes du Québec
(c) Assurance-emploi
(d) Organisme d'indemnisation des accidents du travail compétent
(e) Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident pour voyages d'affaires
(f) Assurance-vie de base
(g) Régime d'assurance-invalidité de longue durée de NAV CANADA
(h) Régime d'assurance à l'intention des employés de la catégorie de gestion (s'applique aux employés syndiqués qui bénéficient de la protection du RACG parce qu'ils ont précédemment été exclus d'une convention collective ou qu'ils ont quitté la catégorie de gestion pour retourner à un syndicat)
(i) Saskatchewan Health (en anglais seulement)
(j) Impôt fédéral et impôt provincial sur le revenu
(k) Impôt-santé provincial de l'employeur
(l) Paiement pour le reste du mois du décès

1.8.2 La prime au bilinguisme n'est pas réputée faire partie du salaire de l'employé et ne sert pas à calculer ce à quoi l'employé a droit dans les cas suivants :

(a) transfert
(b) promotion
(c) calcul des heures supplémentaires
(d) prestations de cessation d'emploi
(e) rémunération en remplacement de la partie non travaillée de la période de statut excédentaire

(f) rétrogradation
(g) paiement des congés annuels non utilisés en cas de mise en disponibilité, de démission ou de retraite

1.9 Rétablissement de la prime

1.9.1 Un employé dont le poste demeure bilingue et qui ne reçoit plus la prime au bilinguisme ou qui a reçu un avis écrit l'informant que le paiement de la prime prendra fin peut rétablir son admissibilité à la prime. Un tel rétablissement nécessite de l'engagement ainsi que des efforts soutenus de la part de l'employé. L'employé dont le poste demeure bilingue peut être admissible à nouveau à la prime s'il peut démontrer qu'il a acquis les connaissances linguistiques et est en mesure de satisfaire aux exigences du poste en la matière.

1.10 Modalités de rétablissement

1.10. 1 Il appartient à l'employé de déterminer, sous réserve de l'approbation du gestionnaire responsable, le meilleur moyen de remettre à jour ses connaissances de la langue seconde.

1.10.2 Lorsqu'un employé s'engage à rétablir son admissibilité à la prime, le gestionnaire doit prévoir une évaluation pour déterminer la formation linguistique nécessaire au réapprentissage des capacités linguistiques requises pour le poste. L'accès aux ressources financières nécessaires à la formation linguistique **en dehors des heures de travail** sera autorisé **jusqu'à un maximum de 200 heures**.

1.10.3 Lorsqu'un employé ne réussit pas à rétablir le fait qu'il répond aux exigences linguistiques de son poste, le gestionnaire devra chercher pour lui d'autres possibilités d'emploi à l'interne.

1.11 Responsabilité

1.11.1 NAV CANADA est responsable des directives concernant la prime au bilinguisme.

1.11.2 Plus spécifiquement, NAV CANADA est chargée :

(a) d'élaborer et de réviser les politiques régissant l'admissibilité des employés à la prime au bilinguisme, y compris les exceptions à la règle;

(b) d'élaborer des procédures concernant la capacité des employés de satisfaire aux exigences de leur poste bilingue de façon continue, conformément auxpolitiques régissant le droit à la prime; et

(c) de mettre en place des mécanismes de contrôle concernant le versement de la prime aux employés de NAV CANADA.

1.11.3 Les gestionnaires ont pour responsabilité d'autoriser le versement de la prime à leurs employés, conformément aux politiques et aux lignes directrices établies et de répondre de la saine administration de tout ce qui se rapporte à la prime au bilinguisme auprès de NAV CANADA.

1.11.4 Plus précisément, les gestionnaires ont pour tâches :

(a) de vérifier que les employés satisfont toujours aux exigences linguistiques de leur poste, selon les procédures énoncées à l'article 1;

(b) de s'assurer que les employés sont informés des directives concernant la prime au bilinguisme;

(c) de faire commencer ou arrêter le versement de la prime au bilinguisme, conformément aux politiques et aux procédures établies; et

(d) de s'assurer que les employés concernés sont avisés de changements tels que le rehaussement du profil linguistique de leur poste, la redésignation d'un poste bilingue à unilingue ou vice-versa.

1.12 Questions

1.12.1 Toute question portant sur le présent programme devrait être envoyée aux Ressources humaines.