



NAV CANADA JOINT COUNCIL CONSEIL MIXTE DE NAV CANADA

PROGRAMME SUR LES POSTES ISOLÉS

En vigueur à partir du 1er septembre 2017

révisé 1^{er} avril 2023

PROGRAMME SUR LES POSTES ISOLÉS

TABLE DES MATIÈRES

ENTRÉE EN VIGUEUR	4
CHAMP D'APPLICATION	4
OBJET ET PORTÉE	4
DOCUMENTS D'ORIENTATION	4
RENSEIGNEMENTS À FOURNIR À L'EMPLOYÉ	4
DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS ET PRÉOCCUPATIONS	5
DÉFINITIONS	5

PARTIE I – ADMINISTRATION 8

TAUX DES INDEMNITÉS.....	8
1.1. Nombre d'heures inférieur à la normale	8
1.2. Calculs.....	8
1.3. Réduction.....	8
TYPES D'INDEMNITÉS.....	8
1.4. de difficulté d'existence.....	8
1.5. Indemnité spéciale.....	9
1.6. Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences	9
SITUATIONS SPÉCIALES.....	9
1.7. Voyages	9
1.8. Congé non payé ou absence non autorisée.....	9
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR	10
1.9. Début.....	10
1.10. Fin	10
1.11. Employé en voyage.....	10
1.12. Absence pour maladie ou blessure	11
1.13. Conjoints employés.....	12
1.14. Personne à charge qui devient employé.....	12
1.15. Retard de la personne à charge.....	12
1.16. Garde partagée des personnes à charge.....	13
1.17. Attestation médicale	14

PARTIE 2 – VOYAGES ET CONGÉS (excluant les voyages d'affaires)..... 15

INDEMNITÉS DE VOYAGE (NON LIÉES À UN CONGÉ ANNUEL)	15
2.1. Recours non facultatif à un traitement médical ou dentaire	15
2.2. Frais de voyage dans le cas de congés pour raisons familiales, d'un décès ou de l'adoption d'un enfant.....	17
Indemnités de voyage pour congé annuel	17
2.3. Indemnité de voyage pour congé annuel	17
2.4. Recours facultatif à un traitement médical ou dentaire	19
2.5. Conditions des congés associés à un voyage pour congé annuel.....	19
2.6. Congés associés à un voyage pour congé annuel.....	19
2.7. Retards des transports associés à un voyage pour congé annuel.....	20

PARTIE 3 – CHARGES DES LOGEMENTS	21
OBJET ET PORTÉE	21
LOYERS	21
3.1. Loyers.....	21
3.2. Problèmes d'entretien	21
3.3. Mobilier	22
ADMINISTRATION DES LOGEMENTS.....	22
3.4. Normes résidentielles	22
3.5. Attribution des logements.....	22
3.6. Priorités	22
3.7. Entente d'occupation.....	23
PARTIE 4 – DÉTERMINATION DES POSTES ISOLÉS	24
4.1. Critères d'établissement des niveaux	24
4.2. Population	24
4.3. Nord du soixantième parallèle	24
4.4. Sud du soixantième parallèle.....	24
4.5. Désignation des postes isolés	25
4.6. Ajouts et suppressions.....	25
4.7. Modification de l'annexe D.....	25
4.8. Établissement ou modification des taux.....	25
EFFETS DES MODIFICATIONS	26
4.9. Ajout à l'annexe D	26
4.10. Augmentation.....	26
4.11. Réduction.....	26
4.12. Suppression ou révocation	26
4.13. Affectation après la date d'entrée en vigueur d'une modification	27
ANNEXE A – LOYER ANNUEL	28
ANNEXE B – INDEMNITÉ DE DIFFICULTÉ D'EXISTENCE	28
ANNEXE C – INDEMNITÉ POUR CONGÉ ANNUEL	29
ANNEXE D – POSTES ISOLÉS	30
ANNEXE E – ANALYSE DE LA DIFFICULTÉ D'EXISTENCE	31
ANNEXE F – Programme d'indemnités de postes isolés	34
ANNEXE G – INDEMNITÉS DE RÉINSTALLATION	41
ANNEXE H - Fort McMurray et Thompson	50

GENERAL

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent programme est en vigueur à partir du 1er septembre 2017

CHAMP D'APPLICATION

Le présent programme vise les employés permanents à temps plein affectés à un poste isolé figurant à l'annexe D.

Les employés nommés pour une période déterminée et les employés à temps partiel ont droit aux indemnités prévues dans le présent programme s'ils sont

- a) affectés à un poste isolé pour une période de six mois ou plus; et
- b) tenus de travailler plus du tiers des heures normales de travail d'un employé à temps plein du même groupe et niveau professionnel.

OBJET ET PORTÉE

Le présent programme fournit aux employés admissibles des indemnités et des prestations, qui leur permettront de maintenir une qualité de vie, en compensant l'écart de coût et les difficultés associés à la vie dans un poste isolé.

DOCUMENTS D'ORIENTATION

NAV CANADA met au point des documents d'orientation pour les employés affectés à des postes isolés et pour les personnes responsables de l'interprétation ou de l'application du programme. Ces documents doivent comprendre un sommaire des indemnités et des prestations du programme, et une description des conditions qui existent dans les postes isolés.

Les employés recevront de l'information sur les indemnités et les prestations prévues dans le présent programme au moment de leur affectation et annuellement par la suite.

RENSEIGNEMENTS À FOURNIR À L'EMPLOYÉ

Chaque employé dans un poste isolé recevra une copie du présent programme ainsi que de l'information sur le logement qu'il occupe et le loyer en vigueur.

Les employés qui occupent des logements de NAV CANADA peuvent demander n'importe quel renseignement concernant le loyer. Si l'information n'est pas disponible localement, ils doivent en faire la demande officiellement par écrit à leurs supérieurs immédiats, qui leur répondront dans les meilleurs délais. Les occupants doivent indiquer dans la demande l'adresse complète du logement ainsi que leur nom et prénom.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS ET PRÉOCCUPATIONS

Pour toute demande concernant le Programme sur les postes isolés, y compris toute question liée au contenu du présent document, veuillez communiquer avec le gestionnaire d'emplacement désigné de NAV CANADA pour le poste isolé. Vous pouvez adresser toute autre demande au groupe Ressources humaines. Les problèmes qui ne peuvent pas être réglés par le gestionnaire d'emplacement peuvent être traités au moyen du processus de résolution décrit dans les règlements du CMNC.

DÉFINITIONS

Route praticable en tout temps désigne une route en gravier ou de meilleure qualité qui s'étend d'une localité à un endroit nommé dans la définition de point de départ qui est impraticable pendant moins de trois semaines consécutives au moment de la période de gel et au moment de la période de dégel, et qui comprend le service quotidien de traversier.

Autorisation appropriée désigne un ou plusieurs des éléments suivants qui visent l'employé selon les circonstances :

- a) une convention collective en vigueur;
- b) un recueil courant des modalités d'emploi; ou
- c) une autorisation de NAV CANADA autre que le présent programme.

Logement de NAV CANADA désigne un logement que possède ou loue NAV CANADA ou qui relève de sa responsabilité et qui est principalement destiné à loger des employés de NAV CANADA.

ARC désigne l'Agence du revenu du Canada.

Plafond des loyers de l'ARC désigne le montant pertinent du plafond des avantages relatifs au logement décrit dans le guide T4130 de l'ARC : Guide de l'employeur – Avantages et allocations imposables. Les montants sont mis à jour chaque année civile dans la publication RC4054 de l'ARC : Plafonds des avantages relatifs au logement payés dans les zones visées par règlement.

Personne à charge, en ce qui concerne un employé, désigne une personne, autre qu'un employé, qui vit avec vous dans votre résidence du poste isolé et qui est :

- a) votre conjoint; ou
- b) une personne à l'égard de qui vous pouvez réclamer un crédit d'impôt en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu; ou
- c) votre enfant biologique, beau-fils, belle-fille, enfant adoptif ou pupille qui :
 - (i) n'a pas de conjoint en droit;
 - (ii) n'est pas visé par l'alinéa b); et
 - (iii) est âgé de moins de 25 ans et fréquente à temps plein une école ou un autre établissement scolaire qui offre une formation ou un enseignement de nature générale, professionnelle ou technique.

Conjoint employé fait référence au conjoint d'un employé de NAV CANADA, qui travaille également pour la Société et qui vit avec l'employé.

Famille comprend votre conjoint, si celui-ci ou celle-ci habite avec vous, et toutes les personnes à votre charge, aux fins de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Indemnité de difficulté d'existence désigne une indemnité globale accordée afin de compenser l'écart de coût et les difficultés associés à la vie dans un poste isolé.

Année d'acquisition des congés désigne la période qui commence le 1er avril d'une année et se termine le 31 mars de l'année suivante.

Poste isolé désigne un endroit nommé à l'annexe D.

Famille immédiate désigne votre père, votre mère (ou bien votre beau-père, belle-mère ou parent de famille d'accueil), votre frère, votre sœur, votre conjoint, votre enfant (y compris l'enfant d'un conjoint de fait), votre petit-fils, votre petite-fille, votre grand-père, votre grand-mère, votre beau-fils, votre belle-fille, votre pupille, votre beau-père, votre belle-mère et tout parent qui vit en permanence chez vous ou avec qui vous vivez en permanence.

Employé avec personnes à charge désigne un employé qui vit dans sa résidence du poste isolé avec au moins une personne à charge;

Employé sans personne à charge désigne un employé qui ne vit pas avec une personne à charge dans sa résidence du poste isolé;

Lieu de résidence habituel désigne :

- a) le dernier endroit au Canada où vous avez vécu de façon permanente avant votre affectation dans un poste isolé; ou
- b) lorsque l'alinéa (a) ne s'applique pas ou que vous ne retournez pas à cet endroit, l'endroit au Canada déterminé par le gestionnaire responsable comme lieu de résidence habituel.

Heures de travail normales désigne le nombre d'heures et l'horaire qu'un employé à temps plein nommé pour une période indéterminée doit respecter en vertu de l'autorisation appropriée.

Zone visée par règlement désigne les endroits et les régions mentionnés dans la publication T4039 de l'ARC : Endroits situés dans les zones visées par règlement, y compris les zones nordiques et les zones intermédiaires nordiques visées par le règlement, incluses ou non dans la liste des postes isolés à l'annexe D.

Point de départ désigne Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Saskatoon, Ottawa, Montréal ou St. John's, soit la ville la plus proche de votre poste isolé par la route et le moyen de transport les plus pratiques.

Frais de transport désigne, à moins d'indication contraire dans le présent programme, les frais qui figurent dans le Programme de réinstallation ou le Programme de voyages d'affaires qui sont engagés par vous ou l'une des personnes à votre charge pour son transport;

Frais de voyage désigne, à moins d'indication contraire dans le présent programme, les frais indiqués dans le Programme de réinstallation ou le Programme de voyages d'affaires qui sont engagés par vous ou l'une des personnes à votre charge pour l'hébergement, les repas et les frais accessoires.

Voyage pour congé annuel s'entend de tout voyage effectué depuis l'emplacement de votre poste isolé, à raison d'un ou de deux voyages par année de référence pour congé annuel, selon le nombre de voyages autorisés, tel qu'il est décrit à l'annexe D.

PARTIE I – ADMINISTRATION

TAUX DES INDEMNITÉS

1.1. Nombre d'heures inférieur à la normale

- 1.1.1. Les employés dont les heures de travail sont inférieures aux heures normales de travail recevront une indemnité quotidienne pour chacune des heures travaillées jusqu'au taux maximum quotidien des indemnités versées aux employés à temps plein nommés pour une période indéterminée des mêmes classifications, groupe et niveau.

1.2. Calculs

- 1.2.1. Le montant des indemnités de l'employé sera calculé et versé de la même manière que le salaire conformément à l'autorisation appropriée.
- 1.2.2. Dans le calcul d'une indemnité à laquelle un employé a droit, le nombre d'heures travaillées n'inclura pas :
- les heures travaillées en sus des heures normales de travail exigées pour la classification, le groupe et le niveau; et
 - sous réserve de la section 1.9, les heures pour lesquelles aucun salaire n'est versé.

1.3. Réduction

- 1.3.1. Lorsque le coût du transport de la nourriture, du combustible ou d'autres produits est assumé par NAV CANADA ou en son nom et n'est pas pris en considération dans le calcul des indemnités, le vice-président, Ressources humaines, prescrira une réduction proportionnelle à ce coût dans le taux des indemnités de difficulté d'existence.

TYPES D'INDEMNITÉS

1.4. de difficulté d'existence

- 1.4.1. L'indemnité globale de difficulté d'existence vise à compenser l'écart de coût et les difficultés associés à la vie dans un poste isolé. Une analyse de la difficulté d'existence est réalisée par un tiers consultant afin de déterminer le niveau approprié de chaque poste isolé. Le calcul de l'indemnité se fait selon cinq catégories de difficultés, qui sont toutes de valeur égale : accessibilité et isolement, qualité de vie, disponibilité des marchandises, disponibilité des services et coût de la vie. L'annexe E contient les renseignements complets de l'analyse de la difficulté d'existence.
- 1.4.2. Les employés recevront une indemnité de difficulté d'existence selon le taux établi à l'annexe B, en fonction du niveau du poste isolé.



- 1.4.3. Les employés en congé de maternité, en congé parental et en congé d'adoption qui continuent de résider à un poste isolé continueront de recevoir les indemnités de difficulté d'existence et les indemnités spéciales, le cas échéant.

1.5. Indemnité spéciale

- 1.5.1. Les employés vivant dans un logement de NAV CANADA à Yellowknife et à Wabush recevront une indemnité spéciale pour compenser l'indemnité imposable. Ce montant sera majoré selon le taux marginal d'imposition de l'employé, calculé par NAV CANADA. Le taux d'imposition marginal de l'employé pour l'année à venir est estimé à partir des données sur le revenu réel (inscrit à la case 14 du feuillet T4 de l'employé) de l'année précédente. Si l'employé n'a pas enregistré une année complète de revenu, le revenu de l'année précédente est annualisé afin de procéder à l'estimation pour l'année à venir.
- 1.5.2. Les employés vivant dans un logement privé à Yellowknife recevront une indemnité spéciale dont le taux est établi à l'annexe B.

1.6. Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences

- 1.6.1. Les employés toucheront une indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences au taux établi en vertu du Programme de réinstallation, lorsqu'au moment de leur affectation, le poste isolé est :
- à Resolute; ou
 - une localité où le CMNC juge qu'il n'y a pas de logement convenable pour les employés avec personnes à charge, et que
 - pour cette seule raison, ces employés doivent maintenir un logement séparé ailleurs qu'au poste isolé à l'intention des personnes qui seraient à leur charge si elles vivaient avec eux au poste isolé.

SITUATIONS SPÉCIALES

1.7. Voyages

- 1.7.1. Le présent programme ne s'applique pas aux personnes qui sont en voyage dans un poste isolé (conformément au Programme de voyages d'affaires) et dont le lieu d'affectation permanent n'est pas un poste isolé.

1.8. Congé non payé ou absence non autorisée

- 1.8.1. Sous réserve des paragraphes 1.12.4 et 1.12.5 et de la présente section, les employés n'auront pas droit aux indemnités et aux prestations du présent programme pendant toute période où ils sont :
- en congé non payé en vertu d'une autorisation appropriée; ou

b) absents de leur travail sans autorisation.

1.8.2. Les employés à qui on a accordé un congé parental ou un congé non payé pour des raisons de maladie, de blessure ou de maternité seront admissibles aux prestations mentionnées à la section 2.1 et à la partie sur la réinstallation au terme d'une affectation dans un poste isolé de l'annexe F du présent programme.

1.8.3. Les employés en congé de maternité, congé parental ou congé d'adoption non payé et qui continuent de résider dans un poste isolé pendant cette période continueront de recevoir les indemnités de voyage pour congés annuels conformément au paragraphe 2.3.9, les indemnités de difficulté d'existence conformément au paragraphe 1.4.3 et les indemnités spéciales conformément à la section 1.5, le cas échéant.

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

1.9. Début

1.9.1. À l'exception des indemnités de voyage pour congés annuels, la période d'admissibilité au versement d'indemnités commencera, selon la dernière des éventualités suivantes :

- a) le jour de l'arrivée de l'employé au poste isolé; ou
- b) le dernier jour pour lequel l'employé se voit payer des frais de transport ou de voyage en raison de son affectation dans un poste isolé.

1.9.2. Sous réserve des règlements mentionnés dans la section 2.3, la période d'admissibilité au versement d'indemnités de voyage pour congés annuels commencera le jour où l'employé doit se présenter au travail comme le précise sa lettre d'offre.

1.10. Fin

1.10.1. Les indemnités prendront fin à la première des éventualités suivantes :

- a) le premier jour pour lequel l'employé qui travaillait dans un poste isolé se voit payer des frais de transport ou de voyage en raison de sa réinstallation; ou
- b) le jour où il cesse d'être un employé.

1.11. Employé en voyage

1.11.1. Les employés qui s'absentent de leur poste isolé et qui reçoivent des indemnités de transport ou de voyage pendant cette absence voient, à partir du 31^e jour d'absence, leurs indemnités :

- a) cesser, si aucune des personnes à charge ne demeure au poste isolé;
- b) retourner au taux des employés sans personne à charge, si l'une des personnes à charge demeure au poste isolé; ou

- c) rester au taux des employés avec personnes à charge, si plus d'une des personnes à charge demeure au poste isolé.

1.11.2. Les employés mentionnés au paragraphe 1.11.1 qui vivent dans un logement privé, mais dont aucune des personnes à charge ne demeure au poste isolé, continueront de recevoir 20 % de l'indemnité de difficulté d'existence accordée aux employés sans personne à charge, pourvu qu'ils :

- a) conservent un logement au poste isolé pendant leur absence; et
- b) ne le sous-louent pas.

1.11.3. La présente section ne devra pas être interprétée comme modifiant les indemnités versées aux employés à qui on accorde un congé annuel, d'ancienneté ou compensatoire conformément à une autorisation appropriée et qui :

- a) demeurent à leur poste isolé; ou
- b) reviennent à leur poste isolé à la fin de leur congé.

1.12. Absence pour maladie ou blessure

1.12.1. Les employés qui s'absentent de leur poste isolé après s'être vu accorder un congé payé pour raisons de maladie ou d'accident du travail verront, au 31^e jour de leur absence, leurs indemnités :

- a) cesser, si aucune des personnes à charge ne demeure au poste isolé;
- b) retourner au taux des employés sans personne à charge, si l'une des personnes à charge demeure au poste isolé; ou
- c) rester au taux des employés avec personnes à charge, si plus d'une des personnes à charge demeure au poste isolé.

1.12.2. Les employés mentionnés au paragraphe 1.12.1 qui vivent dans un logement privé, mais dont aucune des personnes à charge ne demeure au poste isolé, continueront de recevoir 20 % de l'indemnité de difficulté d'existence accordée aux employés sans personne à charge, pourvu qu'ils :

- a) conservent un logement au poste isolé pendant leur absence; et
- b) ne le sous-louent pas.

1.12.3. Le gestionnaire responsable peut autoriser le maintien du versement des indemnités pendant un maximum de 60 jours supplémentaires lorsque les employés, en raison d'une maladie ou d'une blessure, sont autorisés à prendre un congé payé pour maladie ou accident du travail et qu'ils sont absents du poste isolé pendant plus de 30 jours.

1.12.4. Le gestionnaire responsable peut autoriser le versement d'indemnités pendant un maximum de 30 jours lorsque les employés sont autorisés à prendre un congé de maladie non payé.

1.12.5. Dans le cas des employés qui sont ou qui prévoient être absents pour une période dépassant les périodes mentionnées ci-dessus en raison de la maladie ou de la blessure pour laquelle un congé leur a été accordé, le vice-président, Ressources humaines, peut autoriser le maintien du versement des indemnités.

1.13. Conjoints employés

1.13.1. Lorsque des « conjoints employés » habitent tous deux la même résidence, chacun d'eux recevra le « taux des employés sans personne à charge », qui est décrit à l'annexe B.

1.13.2. Lorsque des « conjoints employés » habitent tous deux la même résidence et qu'une ou plusieurs autres personnes à charge vivent avec eux, un de ces employés recevra le « taux des employés avec personnes à charge » et l'autre le « taux des employés sans personne à charge », qui sont décrits à l'annexe B.

1.14. Personne à charge qui devient employé

1.14.1. Une personne à charge qui devient un conjoint employé peut demander qu'on réévalue la question en présentant les faits pertinents par écrit au gestionnaire responsable. Suivant la réception de l'énoncé écrit des faits par l'employé, le gestionnaire responsable peut décider de considérer la personne comme un employé avec ou sans personne à charge aux fins du présent programme.

1.15. Retard de la personne à charge

1.15.1. Lorsque les employés commencent leur affectation à un poste isolé sans personne à charge, mais qu'ils démontrent à la satisfaction du gestionnaire responsable qu'une personne à charge a l'intention de rester avec eux au poste isolé pendant toute la durée de leur affectation, le montant de toute indemnité sera calculé au taux des employés « avec personnes à charge », à condition que la personne à charge arrive au poste isolé dans les 90 jours suivant la date de début de l'affectation.

1.15.2. Lorsqu'aucune personne à charge n'habite la résidence de l'employé au poste isolé pendant une période de plus de 90 jours, le montant des indemnités auxquelles l'employé a droit sera calculé au taux des employés « sans personne à charge » à partir du 91^e jour d'absence jusqu'à la veille du jour où l'employé a de nouveau des personnes à charge dans son logement.

1.15.3. En ce qui concerne les paragraphes 1.15.1 et 1.15.2, le gestionnaire responsable peut ordonner que l'indemnité de l'employé continue à être calculée au taux des employés « avec personnes à charge » pendant une période donnée, déterminée à sa discrétion, lorsqu'il est convaincu que l'absence de plus de 90 jours de la personne à charge :

- a) était imprévue;
- b) était indépendante de la volonté de la personne à charge et de l'employé;
- c) est temporaire.

1.16. Garde partagée des personnes à charge

1.16.1. Lorsque l'employé prouve au gestionnaire responsable au moyen d'une ordonnance d'un tribunal ou d'une déclaration signée par les deux parents qu'il a la garde partagée de ses enfants, les enfants seront considérés comme des personnes à charge pendant la période où ils vivent avec lui.

1.16.2. Si les taux des indemnités de l'employé devaient changer à cause de ce qui précède, un taux annuel moyen serait calculé en fonction de la période où l'employé est payé au taux des employés « avec personnes à charge » et de celle où il est payé au taux des employés « sans personne à charge ». Il toucherait alors le même taux aux deux semaines pendant l'année d'acquisition des congés. Si la situation de l'employé devait changer (par exemple, s'il quittait le poste éloigné ou NAV CANADA), ses indemnités seraient recalculées et les rajustements nécessaires, effectués.

1.16.3. À l'exception de la section 2.1 (Recours non facultatif à un traitement médical ou dentaire), les indemnités versées à l'égard des personnes à charge selon le paragraphe 1.16.1 du présent programme seront calculées au prorata en fonction du pourcentage de temps pendant lequel elles vivent avec l'employé au poste isolé pendant l'année d'acquisition des congés.

1.16.4. La section 2.1 s'appliquera aux enfants visés par le paragraphe 1.16.1, pourvu qu'ils habitent au poste isolé avec l'employé, au moment où le voyage est nécessaire.

1.16.5. Lorsqu'un employé n'a que des droits de visite pour ce qui est de ses enfants, ces derniers sont considérés à charge s'ils habitent chez lui au poste isolé pendant une période de 30 jours consécutifs ou plus. En outre :

- a) les changements apportés, s'il y a lieu, aux taux des indemnités versées à l'employé s'appliqueront à l'entière période pendant laquelle les enfants vivent avec lui;
- b) les autres prestations prévues par le programme, à l'exception de celles prévues à la section 2.1, auxquelles les enfants peuvent avoir droit pendant leur séjour chez l'employé, seront calculées au prorata en fonction du pourcentage de temps pendant

lequel les enfants vivent avec l'employé au poste isolé pendant l'année d'acquisition des congés;

- c) la section 2.1 s'appliquera à la période pendant laquelle les enfants habitent chez l'employé au poste isolé.

1.17. Attestation médicale

- 1.17.1. Avant qu'une personne puisse être affectée à un poste isolé, il faut procéder à son évaluation médicale et à celle de ses personnes à charge, afin de déterminer si leur état de santé, ainsi que leur condition physique, dentaire et psychologique leur permettent de vivre dans un poste isolé.
- 1.17.2. L'examen peut être fait par un médecin qualifié.
- 1.17.3. Les résultats d'un examen devront :
 - a) être consignés par écrit.
 - b) exprimer un avis quant à l'état de santé, ainsi qu'à la condition physique, dentaire et psychologique des personnes examinées, pour qu'on puisse savoir si elles sont aptes à vivre dans un poste isolé; et
 - c) être remis au gestionnaire responsable avant le départ de la personne pour le poste isolé.
- 1.17.4. Le gestionnaire responsable examinera et pourra révoquer une affectation dans un poste isolé lorsque, selon l'avis médical émis, l'employé ou une personne à charge n'est pas apte à vivre dans un poste isolé.
- 1.17.5. Le coût de l'examen sera assumé par NAV CANADA.

PARTIE 2 – VOYAGES ET CONGÉS (excluant les voyages d'affaires)

INDEMNITÉS DE VOYAGE (NON LIÉES À UN CONGÉ ANNUEL)

2.1. Recours non facultatif à un traitement médical ou dentaire

Frais de transport et de voyage

Les frais réels d'hébergement d'un employé lui seront remboursés dans le cadre des lignes directrices du présent article.

- 2.1.1. À moins d'indication contraire dans le présent programme, les frais de transport et de voyage qui suivent sont remboursables aux employés admissibles et aux personnes à leur charge.
- 2.1.2. Les frais réels d'hébergement d'un employé lui seront remboursés dans le cadre des lignes directrices du présent article.
- 2.1.3. Un employé ne devra pas loger dans des hôtels de luxe. Il devrait choisir, si possible, un appartement de tourisme, et ce, surtout si la durée d'hébergement est prolongée.
- 2.1.4. Lorsqu'un employé occupe un logement particulier, il n'aura droit qu'à une seule allocation de logement particulier en vertu du Programme de voyages d'affaires.
- 2.1.5. Pour chaque jour civil complet, et conformément aux dispositions du Programme de voyages d'affaires, on remboursera à l'employé ainsi qu'à chaque personne à sa charge de 12 ans et plus, les frais de repas et les frais accessoires.
- 2.1.6. Les personnes à charge qui ont moins de 12 ans recevront la moitié de cette indemnité pour chaque jour civil complet qu'elles passent sur la route, conformément au Programme de voyages d'affaires.
- 2.1.7. Le transport par avion associé à la présente section devra être réservé par l'entremise du fournisseur de services de voyage de NAV CANADA.
- 2.1.8. Les employés qui obtiennent un congé non payé pour des raisons de maladie, de blessure ou de maternité auront droit aux prestations mentionnées dans la présente section.

- 2.1.9. Lorsque les employés ou leurs personnes à charge reçoivent un traitement médical ou dentaire, au Canada, dans la localité la plus proche où un traitement médical ou dentaire adéquat est disponible de l'avis du médecin ou du dentiste traitant, le gestionnaire responsable autorisera le remboursement des frais de transport et de voyage engagés à l'égard de ce traitement s'il est convaincu, d'après le certificat du médecin ou du dentiste traitant, que le traitement :
- n'était pas facultatif;
 - n'était pas offert au poste isolé; et
 - s'imposait de toute urgence.

Nota : Il peut, à l'occasion, y avoir un retard de plusieurs semaines, voire plus longtemps, avant que le patient ne puisse recevoir le traitement. La présente section s'applique lorsque le retard est attribuable au fait que les installations ou les médecins du centre de traitement n'étaient pas libres immédiatement.

- 2.1.10. Les frais mentionnés dans la présente section ne seront pas remboursés dans le cas de traitements d'orthodontie de nature esthétique ou cosmétique. Toutefois, ils seront remboursés lorsqu'un dentiste certifie que le traitement est requis pour des nouveau-nés qui ont des becs-de-lièvre et des fentes palatines, pour des personnes qui ont eu la mâchoire fracturée ou les dents gravement endommagées à la suite d'un accident et pour les personnes souffrant d'une malocclusion invalidante qui cause de graves troubles de la mastication.
- 2.1.11. Les frais comprendront les dépenses engagées par toute personne autre que celle qui subit le traitement lorsque le gestionnaire responsable est convaincu :
- qu'il est nécessaire pour la personne qui subit le traitement d'être accompagnée pendant le voyage; ou
 - qu'il n'est pas possible de trouver quelqu'un pour s'occuper des personnes à charge au poste isolé, et que celles-ci doivent donc accompagner la personne qui subit le traitement.
- 2.1.12. Lorsque les employés reçoivent des prestations au titre de la présente section, le remboursement des frais de transport et de voyage engagés pour eux, leurs personnes à charge et leur accompagnateur sera autorisé, si le gestionnaire responsable est convaincu :
- que le traitement ou le transport a été prolongé pour des raisons majeures; ou
 - que le médecin ou le dentiste traitant a certifié que la présence continue de l'accompagnateur mentionné au paragraphe 2.1.10 est requise aux fins du traitement; ou
 - que la présence des personnes à charge mentionnées au paragraphe 2.1.10 est justifiée, et

- d) que les repas et l'hébergement ne sont pas fournis gratuitement aux personnes mentionnées dans la présente section.

Les employés devront rembourser à NAV CANADA les montants reçus d'une tierce partie (p. ex. un gouvernement provincial ou territorial) pour couvrir les frais payés par NAV CANADA conformément à la section 2.1.

2.2. Frais de voyage dans le cas de congés pour raisons familiales, d'un décès ou de l'adoption d'un enfant

- 2.2.1. L'employé auquel un congé a été accordé en vertu de la convention collective en vigueur dans les cas suivants :
 - a) un membre de sa famille immédiate est malade et la maladie est jugée critique par un médecin compétent;
 - b) un décès dans sa famille immédiate; ou
 - c) l'adoption d'un enfant.

et qui doit quitter le poste isolé pour se rendre à un autre endroit et en revenir, aura droit au remboursement des frais de transport et de voyage connexes, jusqu'à concurrence des frais qu'il aurait engagés s'il s'était rendu au point de départ et en était revenu par le ou les moyens de transport qu'il a utilisés. Dans le cas d'un voyage à l'occasion d'un décès, l'employé doit demander le tarif en cas de décès offert par les compagnies aériennes.

- 2.2.2. Les prestations prévues dans la présente section couvriront :
 - a) l'employé et son conjoint, en cas de maladie grave ou de décès de leur enfant biologique, beau-fils, belle-fille, enfant adoptif ou pupille;
 - b) l'employé ou son conjoint, en cas de maladie grave ou de décès d'autres membres de la famille immédiate de l'employé;
 - c) l'employé et son conjoint, concernant l'adoption d'un enfant, pour le voyage entre le poste isolé et l'endroit où ils vont chercher l'enfant;
 - d) l'employé, son conjoint et son enfant adopté à l'égard du voyage de retour.

Indemnités de voyage pour congé annuel

2.3. Indemnité de voyage pour congé annuel

- 2.3.1. L'indemnité pour congé annuel accordée et le nombre de voyages autorisés lors d'un tel congé sont décrits aux annexes C et D.
- 2.3.2. Les employés et les personnes à leur charge qui seront jugés admissibles recevront cette indemnité de voyage pour congé annuel au mois d'avril de chaque année.

- 2.3.3. Aux fins de la présente section, les personnes à charge admissibles comprennent les enfants de moins de 25 ans qui fréquentent un établissement d'enseignement postsecondaire non situé au poste isolé, mais n'incluent pas les enfants âgés de moins de deux (2) ans, à moins qu'ils n'atteignent l'âge de deux (2) ans avant la fin de l'année de référence pour congé annuel pour laquelle l'indemnité susmentionnée est accordée.
- 2.3.4. L'indemnité sera calculée comme suit :
- (employé + nombre de personnes à charge admissibles) × montant de l'indemnité × nombre de voyages autorisés par année.
- 2.3.5. Les employés admissibles qui arrivent à un poste isolé le 1avril d'une année donnée ou après cette date recevront une indemnité de voyage pour congé annuel, sous forme d'une indemnité de postes isolés, calculée au prorata pour les jours qui restent dans l'année de référence pour congé annuel.
- 2.3.6. Si l'employé et les personnes à sa charge connaissent la date de leur départ, l'indemnité qui leur sera versée en avril sera calculée au prorata selon le nombre de jours que l'employé est censé travailler au poste isolé.
- 2.3.7. Si vous avez l'intention d'utiliser l'indemnité fournie pour un voyage lié à un congé annuel, vous devez soumettre le formulaire « Versement de l'IPI pour le paiement d'un voyage de congé annuel » au groupe Administration de la paye et aucune retenue d'impôt ne sera appliquée.
- 2.3.8. Si, au moment de recevoir votre indemnité, vous n'avez pas atteint le seuil des cotisations d'assurance-emploi ou du RPC/RRQ, ces montants seront alors prélevés de votre indemnité. Cependant, il est important de noter qu'en raison de ces retenues, le montant net de votre paye augmentera plus tôt qu'à l'habitude puisque vous aurez atteint le seuil de vos cotisations plus vite.
- 2.3.9. Un congé autorisé payé n'aura aucune incidence sur votre indemnité, pourvu que vous continuiez de résider au poste isolé. Toutefois, la plupart des congés autorisés non payés donneront lieu à une réduction de votre indemnité de voyage pour congé annuel. Si vous êtes en congé de maternité, en congé parental ou en congé d'adoption et que vous continuez de résider au poste isolé pendant votre congé, aucune réduction ne sera appliquée à votre indemnité.

- 2.3.10. En avril, vous recevrez le plein montant de votre indemnité de voyage pour congé annuel, et si un congé non payé (autre qu'un congé de maternité, parental ou d'adoption) est pris par la suite, un montant calculé au prorata sera récupéré.
- 2.3.11. Si vous profitez d'un congé non payé au début de l'année de référence pour congé annuel, une indemnité calculée au prorata vous sera versée dès votre retour de ce congé.
- 2.3.12. Si vous démissionnez, prenez votre retraite ou quittez le poste isolé avant la fin de l'année de référence pour congé annuel, un montant calculé au prorata sera récupéré.
- 2.3.13. Advenant votre décès ou le décès d'une des personnes à votre charge pendant votre affectation à un poste isolé, aucun montant ne sera récupéré de l'indemnité de voyage versée.
- 2.3.14. Aucun montant additionnel ne sera versé pour se rendre à l'aéroport ou en revenir par transport terrestre, que ce soit à partir du poste isolé ou du point de départ.

2.4. Recours facultatif à un traitement médical ou dentaire

Lorsque l'employé obtient les indemnités de voyage pour congé annuel et que lui, ou l'une des personnes à sa charge, a besoin d'un traitement médical ou dentaire facultatif qui n'est pas offert dans le poste isolé, il aura droit, une fois par année de référence pour congé annuel, à un congé additionnel payé correspondant au nombre réel de jours requis pour obtenir ce traitement, jusqu'à un maximum de trois jours.

2.5. Conditions des congés associés à un voyage pour congé annuel

Les périodes de congé accordées à un employé en vertu des sections 2.6 et 2.7 :

- a) ne devront pas être déduites de la réserve de congés accumulée par l'employé conformément à une autorisation appropriée;
- b) ne devront pas être cumulatives; et
- c) devront être considérées comme faisant partie du congé à l'égard duquel elles ont été accordées aux fins des sections 1.13 et 1.14.

2.6. Congés associés à un voyage pour congé annuel

Chaque fois qu'un employé obtient les indemnités de voyage pour congé annuel (nombre de voyages autorisés, tel qu'il est décrit à l'annexe D) et qu'il quitte son poste isolé, il aura droit à un congé payé au lieu de devoir voyager pendant un jour de travail ou de repos, pour une période qui correspond au temps réel et raisonnable nécessaire pour se rendre du poste isolé au point de départ et en revenir par les moyens de transport qu'il utilise, jusqu'à un maximum de trois jours. Ce congé payé lui sera accordé dans les cas suivants :

- a) il reçoit le remboursement des frais de transport ou de voyage conformément à la section 2.1, et



- b) le temps de voyage accordé conformément à l'autorisation appropriée ne lui permet pas de se rendre à destination et d'en revenir.

EXEMPLE

Lorsqu'un employé s'absente du poste isolé pour une période prévue de 10 jours de travail, qu'il reçoit des indemnités de frais de voyage pour ce congé annuel (nombre de voyages autorisés, tel qu'il est décrit à l'annexe D) et qu'il a droit à deux (2) jours de congé payé pour le voyage, sa demande de congé indique huit (8) jours de congé annuel, de congé d'ancienneté ou de congé compensatoire et 2 jours d'autres congés payés. L'exemple précédent s'applique que l'employé voyage pendant des jours de travail prévus ou des jours de repos.

2.7. Retards des transports associés à un voyage pour congé annuel

L'employé peut obtenir jusqu'à cinq jours additionnels de congé payé, si le gestionnaire responsable est convaincu que le voyage a été prolongé en raison de retards des transports indépendants de la volonté de l'employé.

Le gestionnaire responsable peut accorder un congé additionnel payé à l'employé, s'il est convaincu que l'employé a besoin d'une période de congé plus longue que celle accordée en vertu de la présente section, en raison des retards décrits ci-dessus.

Lorsque l'employé reçoit des indemnités conformément à la présente section, le gestionnaire responsable autorisera le remboursement des frais de transport et de voyage engagés par l'employé et ses personnes à charge, s'il est convaincu que le transporteur commercial n'assume pas les frais associés aux retards décrits ci-dessus.

PARTIE 3 – CHARGES DES LOGEMENTS

OBJET ET PORTÉE

NAV CANADA a pour politique de traiter les employés qui occupent ses logements comme les locataires de logements semblables appartenant à des particuliers ou à des entreprises commerciales.

Le présent programme s'applique seulement aux employés qui sont des occupants « permanents » des logements de NAV CANADA au Canada. Elle ne s'applique pas aux employés en voyage ni à ceux considérés comme de passage.

Afin d'assumer ses responsabilités, NAV CANADA doit pouvoir loger ses employés dans tout le pays. Elle fournit des logements aux employés uniquement dans les cas suivants :

- a) il s'agit d'une exigence opérationnelle et il est nécessaire de rapprocher le logement de l'employé de son lieu de travail;
- b) il est manifestement avantageux de loger l'employé au lieu de travail ou à proximité; ou
- c) aucun logement convenable n'est disponible dans les environs.

LOYERS

3.1. Loyers

- 3.1.1. Tous les loyers associés aux logements de NAV CANADA seront équivalents aux plafonds des loyers de l'ARC selon que l'unité a été évaluée comme une maison ou un appartement (consulter l'annexe A). Il en va de même pour les postes isolés qui se trouvent dans une zone visée par le règlement avec un marché locatif.
- 3.1.2. Si le loyer de NAV CANADA est inférieur au plafond des loyers de l'ARC, c'est le montant le plus bas qui sera utilisé.
- 3.1.3. Les frais de location mensuels seront rajustés chaque année à compter du 1er janvier pour tenir compte des plafonds des loyers révisés de l'ARC. Les employés seront avisés des nouveaux frais dès que le CRA publiera les plafonds des loyers.

3.2. Problèmes d'entretien

- 3.2.1. Lorsque de graves problèmes d'entretien empêchent de jouir d'un logement et que la situation n'est pas corrigée dans les 30 jours, NAV CANADA peut suspendre la totalité ou une partie du loyer jusqu'à ce que la situation soit corrigée. Les dégâts causés par les inondations, l'interruption de services normaux, les fuites et les problèmes d'égouts et de réseaux d'eau sont des exemples de graves problèmes d'entretien.

3.3. Mobilier

- 3.3.1. Il n'y a pas de frais additionnels pour les logements meublés. Les logements meublés ne sont envisagés que s'il est plus économique pour NAV CANADA de fournir et d'entretenir l'ameublement et de payer l'entreposage du mobilier et des effets de l'employé que de déménager son mobilier et ses effets personnels au début et à la fin de l'affectation.

ADMINISTRATION DES LOGEMENTS

3.4. Normes résidentielles

- 3.4.1. Les normes en matière de logement habitable sont définies aux termes du code du bâtiment en vigueur et de toute loi et norme en matière de propriété en vigueur dans la région.
- 3.4.2. Lorsque c'est possible, NAV CANADA devra améliorer ses logements existants qui ne sont pas conformes aux normes.

3.5. Attribution des logements

- 3.5.1. Tout sera mis en œuvre pour fournir à l'employé un logement adéquat en fonction du nombre de personnes dans la famille et du revenu. Si un logement adéquat n'est pas disponible sur-le-champ, l'employé et ses personnes à charge seront relogés dans un logement plus approprié le plus tôt possible aux frais de NAV CANADA. Un logement convenable doit comprendre une chambre à coucher pour chaque enfant à la charge du ménage lorsque possible.
- 3.5.2. Au gré du gestionnaire responsable, les employés pourront choisir le logement, le cas échéant, selon l'ordre d'arrivée. Un employé qui choisit un logement qui est plus grand que ce dont il aurait besoin normalement (p. ex. un employé sans personne à charge dans un appartement comportant trois chambres) et qui demande et obtient, par la suite, un appartement plus petit au même endroit est alors responsable des frais de déménagement connexes. Si l'on a besoin du logement pour un employé qui a des personnes à charge, l'employé relogé sera alors déménagé aux frais de NAV CANADA.
- 3.5.3. Lorsqu'un employé sans personne à charge habite dans une maison du fait qu'aucun appartement n'est libre, le loyer perçu correspondra au plafond des loyers de l'ARC pour un appartement.

3.6. Priorités

- 3.6.1. Le cas échéant, NAV CANADA tiendra à jour une liste de priorités et attribuera les unités libres et de grandeur convenable, dans l'ordre suivant de priorité décroissante :

- a) les employés n'ayant pas de logement permanent dans la localité, qui arrivent d'une autre région nordique ou d'un autre poste isolé. La priorité accordée à cette catégorie d'employés est directement liée à la durée totale du service actuel, ininterrompu, dans les régions nordiques;
- b) les employés mutés d'une autre région du Canada, qui n'ont pas de logement permanent dans la localité;
- c) les employés ne résidant pas dans des logements communautaires de la localité, mais dont le logement dans la localité est inadéquat à cause de changements dans la situation familiale, de la perte du logement précédent ou d'autres raisons motivées par des besoins personnels; et
- d) les résidents locaux, les associations ou les services de logements (qui paient des loyers selon les prix du marché et dont les baux sont mensuels).

3.7. Entente d'occupation

3.7.1. Il n'existe pas de rapport locateur-locataire officiel entre NAV CANADA et les employés-occupants des logements de NAV CANADA. NAV CANADA devrait cependant signer avec les occupants une entente d'occupation dans laquelle on précise clairement les responsabilités des deux parties. L'annexe F présente un modèle d'entente générique d'occupation et les modalités connexes.

On encourage NAV CANADA à se servir de ce document afin d'uniformiser le traitement des occupants. D'autres clauses peuvent être ajoutées à l'entente pour répondre aux exigences de chaque région.

3.7.2. L'entente modèle d'occupation (annexe F) interdit l'exercice d'une activité commerciale ou professionnelle dans le logement sans l'autorisation écrite préalable de NAV CANADA. Avant de donner son assentiment, NAV CANADA devra examiner chaque cas afin de déterminer :

- a) si l'activité est permise par le propriétaire;
- b) s'il en résulte des frais supplémentaires pour les services publics;
- c) si l'activité est conforme aux règlements locaux.

PARTIE 4 – DÉTERMINATION DES POSTES ISOLÉS

4.1. Critères d'établissement des niveaux

- 4.1.1. Les critères établis dans la présente section aideront à déterminer si un poste est isolé. En cas d'ajout d'une nouvelle localité, une analyse de la difficulté d'existence sera réalisée par un tiers afin de déterminer le niveau, tel qu'il est décrit à l'annexe E.

4.2. Population

- 4.2.1. Sous réserve de la présente section, la population d'une localité représente le nombre de personnes qui habitent cette localité établi selon :
- le plus récent recensement de la population de Statistique Canada;
 - un registre de population provincial ou municipal; ou
 - un registre de toute autre autorité locale.
- 4.2.2. La population d'une localité peut être établie par NAV CANADA sur recommandation du CMNC, lorsque la population :
- ne peut être clairement établie en vertu du paragraphe 4.2.1; ou
 - représente l'ensemble des habitants de localités fusionnées avec la localité ou proches d'elle.

4.3. Nord du soixantième parallèle

- 4.3.1. Une localité qui se situe au nord du 60e parallèle de latitude sera désignée comme un poste isolé.

4.4. Sud du soixantième parallèle

- 4.4.1. Une localité qui se situe au sud du 60e parallèle de latitude peut être désignée comme poste isolé :
- si sa population est inférieure à 10 000 habitants; et
 - si elle n'est pas reliée par une route praticable en tout temps ou si elle est reliée par une route praticable en tout temps, mais qu'elle se situe à plus de :
 - 161 kilomètres de route d'une localité de plus de 10 000 habitants qui se situe au sud du 60e parallèle de latitude; et
 - 322 kilomètres de route d'une localité de plus de 50 000 habitants qui se situe au sud du 60e parallèle de latitude.
- 4.4.2. Un poste isolé qui se situe au sud du 60e parallèle de latitude et dont la population est supérieure à 10 000 habitants, tout en ne dépassant pas 15 000, ne devra pas être supprimé de l'annexe D :
- s'il n'est pas relié par une route praticable en tout temps; ou

b) s'il est accessible par une route praticable en tout temps et s'il se situe à plus de 1 610 kilomètres par route d'une localité de plus de 100 000 habitants située au sud du 60e parallèle de latitude.

4.4.3. Un poste isolé, comme il est mentionné au paragraphe 4.4.2, qui se situe au sud du 60e parallèle de latitude sera supprimé de l'annexe D dès que sa population dépasse 15 000 habitants.

4.4.4. Un poste isolé au sud du 60e parallèle de latitude qui se situe à moins de 161 kilomètres de route d'un poste isolé comme il est mentionné au paragraphe 4.4.2, ne sera pas supprimé de l'annexe D, sauf :

- a) si la population du poste isolé mentionné au paragraphe 4.4.2 dépasse 15 000 habitants; ou
- b) si sa suppression est recommandée pour d'autres raisons en vertu de la présente section.

4.5. Désignation des postes isolés

4.5.1. Les localités nommées à l'annexe D sont désignées dans les présentes comme des postes isolés.

4.5.2. Un poste isolé sera de niveau 1, 2 ou 3 comme l'indique l'annexe D.

4.6. Ajouts et suppressions

4.6.1. NAV CANADA peut :

- a) ajouter une localité à l'annexe D qui répond aux règles établies aux sections 4.3 et 4.4; ou
- b) supprimer de l'annexe D une localité qui ne répond plus aux règles établies aux sections 4.3 et 4.4

4.7. Modification de l'annexe D

4.7.1. Dans le cas d'une localité mentionnée à l'annexe D, NAV CANADA peut établir, modifier ou révoquer le niveau de cette localité, conformément aux critères établis.

4.8. Établissement ou modification des taux

4.8.1. Les taux figurant à l'annexe B sont établis pour l'indemnité de difficulté d'existence.

4.8.2. Conformément aux méthodes approuvées, NAV CANADA peut modifier les taux établis à l'annexe B, afin qu'ils entrent en vigueur aux dates précisées selon ces méthodes.

- 4.8.3. Lorsque la modification n'est pas conforme aux méthodes approuvées, le vice-président, Ressources humaines, peut, suivant la recommandation du CMNC, modifier ou révoquer les taux établis à l'annexe B et préciser les dates où ils entreront en vigueur.
- 4.8.4. Le vice-président, Ressources humaines, peut, suivant la recommandation du CMNC, modifier ou révoquer les taux établis à l'annexe B et préciser les dates où ils entreront en vigueur.

EFFETS DES MODIFICATIONS

4.9. Ajout à l'annexe D

- 4.9.1. Lorsqu'une localité est ajoutée à l'annexe D conformément à la section 4.6 :
- l'indemnité de difficulté d'existence est payable à partir de la date précisée par NAV CANADA; et
 - l'employé touché a droit aux autres prestations prévues par le programme à partir de la date de la liste des modifications annonçant l'ajout.

4.10. Augmentation

- 4.10.1. Lorsque l'indemnité de difficulté d'existence ou le niveau d'un poste isolé est haussé :
- l'augmentation de l'indemnité de difficulté d'existence entre en vigueur à la date précisée par NAV CANADA; et
 - la modification des autres prestations du programme, s'il y a lieu, entre en vigueur à la date de la liste des modifications annonçant le changement.

4.11. Réduction

- 4.11.1. NAV CANADA transmettra à chaque employé visé un avis écrit l'informant de la modification, lorsque :
- les taux établis à l'annexe B sont réduits; ou
 - le niveau d'un poste isolé établi à l'annexe D est réduit.
- 4.11.2. La réduction de l'indemnité de difficulté d'existence entrera en vigueur le premier jour du quatrième mois civil suivant celui au cours duquel l'avis écrit a été reçu.

4.12. Suppression ou révocation

- 4.12.1. NAV CANADA transmettra à chaque employé visé un avis écrit l'informant de la modification, lorsque :
- une localité est supprimée de l'annexe D, ou
 - les taux établis à l'annexe B sont révoqués.



- 4.12.2. Sous réserve des paragraphes 4.12.3 et 4.12.4, l'indemnité de difficulté d'existence et les autres prestations d'un employé qui sont révoquées cesseront le premier jour du quatrième mois civil suivant celui au cours duquel l'employé a reçu l'avis écrit.
- 4.12.3. Les prestations mentionnées aux sections 2.4, 2.5 et 2.6 cesseront le premier jour du 16^e mois civil suivant celui au cours duquel l'avis écrit a été reçu, si l'employé touché par la modification y avait droit à la date de la modification.
- 4.12.4. Les prestations mentionnées aux sections 14, 17 et 22 de l'annexe G ne cesseront pas si l'employé touché par la modification y avait droit à la date de la modification.

4.13. Affectation après la date d'entrée en vigueur d'une modification

- 4.13.1. Les employés dont l'affectation a commencé à la date ou après la date d'entrée en vigueur de la réduction ou de la révocation d'une indemnité :
 - a) seront considérés comme ayant reçu tout avis écrit mentionné dans la présente partie;
 - b) toucheront les indemnités calculées au taux en vigueur modifié de temps à autre, comme s'ils avaient reçu ces avis écrits aux dates auxquelles les autres employés les ont reçus.

ANNEXE A – LOYER ANNUEL

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020		
Type d'unité	Loyer mensuel	Loyer annuel
Appartement	813 \$	9 756\$
Maison	1 320 \$	15 840\$

Si le montant du loyer de NAV CANADA est inférieur au plafond des loyers de l'ARC ci-dessus, le montant le plus bas sera utilisé comme loyer pour l'employé.

ANNEXE B – INDEMNITÉ DE DIFFICULTÉ D'EXISTENCE

Taux de l'indemnité – en vigueur le 1 ^{er} août 2010			
Niveau	Points de difficulté	Taux sans personne à charge	Taux avec personnes à charge
1	de 0 à 2,5 points	3 637 \$	5 093 \$
2	de 2,6 à 4,5 points	7 268 \$	10 178 \$
3	de 4,6 à 10 points	14 532 \$	20 349 \$

Taux de l'indemnité – en vigueur le 1 ^{er} janvier 2018			
Niveau	Points de difficulté	Taux sans personne à charge	Taux avec personnes à charge
1	de 0 à 2,5 points	3 637 \$	5 093 \$
2	de 2,6 à 4,5 points	7 268 \$	10 178 \$
3	de 4,6 à 10 points	20 000 \$	30 000 \$

Yellowknife et Wabush

Les employés vivant dans un logement de NAV CANADA à Yellowknife et à Wabush recevront une indemnité spéciale pour compenser l'indemnité imposable. Ce montant sera majoré selon le taux marginal d'imposition de l'employé, calculé par NAV CANADA.

Les employés vivant dans un logement privé à Yellowknife recevront l'indemnité spéciale suivante :

Taux sans personne à charge	Taux avec personnes à charge
7 000 \$	9 800 \$

ANNEXE C – INDEMNITÉ POUR CONGÉ ANNUEL

Emplacement	Indemnité de voyage pour congés annuels à partir du 1 ^{er} avril 2023
Churchill (Man.)*	2,250
Fort Nelson (C.-B.)	1,250
Goose Bay (T.-N.-L.)	1,500
High Level (Alb.)	1,000
Îles-de-la-Madeleine (Qc)	1,750
Inuvik (T.N.-O.)*	2,250
Iqaluit, NU *	3,750
La Ronge (Sask.) ***	1,000
Norman Wells (T.N.-O.)*	2,500
Port Hardy (C.-B.)	750
Rankin Inlet (Nt)*	4,000
Resolute (Nt)*	5,500
Sioux Lookout (Ont.)	1,500
Smithers (C.-B.)	1,500
Thompson (Man) **	1,750
Wabush (T.-N.-L.)	1,750
Whitehorse (Yn)	1,250
Yellowknife (T.N.-O.)	1,750

* deux voyages par année sont permis.

**allocation de voyage pour congés annuels seulement, conformément à l'annexe H

*** emplacement à un seul transporteur

ANNEXE D – POSTES ISOLÉS

Poste isolé	Note de difficulté	Niveau	Nombre de voyages par année d'acquisition des congés	Point de départ
Churchill (Man.)	7,8	3	2	Winnipeg
Fort Nelson (C.-B.)	3,3	2	1	Edmonton
Goose Bay (T.-N.-L.)	3,0	2	1	St. John's
Îles-de-la-Madeleine (Qc)	3,9	2	1	Montréal
High Level (Alb.)	3,3	2	1	Edmonton
Inuvik (T.N.-O.)	4,6	3	2	Edmonton
Iqaluit (Nt)	5,7	3	2	Montréal
Kuujuaq (Qc)	5,5	3	2	Montréal
La Ronge (Sask.)	3,7	2	1	Saskatoon
Norman Wells (T.N.-O.)	4,6	3	2	Edmonton
Port Hardy (C.-B.)	2,7	2	1	Vancouver
La Grande (Qc)	5,2	3	2	Montréal
Rankin Inlet (Nt)	7,8	3	2	Winnipeg
Resolute (Nt)	7,8	3	2	Ottawa
Sioux Lookout (Ont.)	2,5	1	1	Winnipeg
Smithers (C.-B.)	2,3	1	1	Vancouver
Wabush (T.-N.-L.)	3,0	2	1	St. John's
Whitehorse (Yn)	0,9	1	1	Edmonton
Yellowknife (T.N.-O.)	2,2	1	1	Edmonton

ANNEXE E – ANALYSE DE LA DIFFICULTÉ D’EXISTENCE

L’indemnité de difficulté d’existence est une indemnité globale accordée afin de compenser l’écart de coût et les difficultés associés à la vie dans un poste isolé. Pour calculer l’indemnité, cinq catégories de difficultés sont utilisées et sont toutes de valeur égale : accessibilité et isolement, qualité de vie, disponibilité des marchandises, disponibilité des services et coût de la vie. Chacune des cinq catégories de difficultés comporte des sous-catégories, tel qu’il est indiqué ci-dessous. Deux méthodes sont utilisées pour évaluer les éléments de difficulté : l’évaluation objective et l’évaluation selon une échelle.

Évaluation objective : Cette méthode fait appel à un ensemble d’énoncés définis concernant le niveau des services offerts. Chacun des énoncés reçoit un nombre de points d’évaluation de la difficulté allant de 0 (aucune difficulté) à 10 (difficulté élevée). Cette méthode d’évaluation est habituellement utilisée en l’absence de données quantifiables.

Évaluation selon une échelle : Cette méthode donne des points d’évaluation de la difficulté en comparant les données de chacune des localités à une échelle numérique fixe. Chacune des valeurs de l’échelle reçoit des points d’évaluation de la difficulté à partir d’une gamme de valeurs également réparties. Cette méthode d’évaluation est habituellement utilisée en présence de données quantifiables.

Le total des points de difficulté est ensuite établi pour chaque localité en fonction de la ville canadienne standard, qui représente une moyenne pondérée de plus de 30 localités au Canada. Les points de difficulté déterminent la difficulté relative des postes isolés, valeur qui est convertie en trois niveaux permettant d’établir un montant d’indemnité pour chaque poste isolé.

Catégorie	Pondération de la catégorie	Sous-catégorie	Pondération de la sous catégorie	Éléments
Accessibilité et isolement	20 %			
		Infrastructure routière	25 %	
				Accessible en tout temps par la route
				Non accessible en tout temps par la route
		Terre	25 %	Terres stériles et taïga
		Transport aérien	25 %	Vols quotidiens
		Communication et connectivité	25 %	Télécommunications



Qualité de vie	20 %			
		Population et densité du territoire	16,67 %	Population
		Climat	16,67 %	Degrés-jours de chauffage
				Précipitations moyennes
				Température moyenne
		Criminalité	16,67 %	Activités criminelles par habitant
		Emploi	16,67 %	Taux de chômage
		Éducation	16,67 %	Ensemble du système scolaire
		Sports	16,67 %	Possibilité de faire du sport
Disponibilité des marchandises	20 %			
		Marchandises diverses	100 %	Magasins de vêtements et grands magasins
				Épiceries
				Disponibilité générale des marchandises
Disponibilité des services	20 %	Services généraux	50 %	Restaurants-minute et restaurants
				Disponibilité générale des services
		Soins médicaux	50 %	Services médicaux et dentaires
Coût de la vie	20 %			
		Indice des prix à la consommation	100 %	Indice des prix à la consommation

Résultats de l'analyse de la difficulté d'existence

Localité	Accessibilité et isolement	Qualité de vie	Disponibilité des marchandises	Disponibilité des services	Coût de la vie	Note de difficulté
Churchill (Man.)	8,3	7,8	6,3	6,9	10,0	7,9
Fort Nelson (C.-B.)	4,0	4,5	3,3	3,8	1,0	3,3
Goose Bay (T.-N.-L.)	2,1	5,8	3,3	3,8	0,0	3,0
Îles-de-la-Madeleine (Qc)	4,5	4,1	5,0	5,0	1,0	3,9
High Level (Alb.)	4,0	4,5	3,3	3,8	1,0	3,3
Inuvik (T.N.-O.)	6,0	4,6	5,0	2,5	5,0	4,6
Iqaluit (Nt)	6,6	4,6	3,7	3,8	10,0	5,7
Kuujuuaq (Qc)	7,3	3,6	5,0	5,6	6,0	5,5
La Ronge (Sask.)	2,0	6,5	5,0	5,0	0,0	3,7
Norman Wells (T.N.-O.)	6,0	4,6	5,0	2,5	5,0	4,6
Port Hardy (C.-B.)	3,8	3,6	2,5	3,8	0,0	2,7
La Grande (Qc)	5,1	6,3	9,0	5,6	0,0	5,2
Rankin Inlet (Nt)	8,3	7,8	6,3	6,9	10,0	7,9
Resolute (Nt)	8,3	7,6	8,0	8,1	7,0	7,8
Sioux Lookout (Ont.)	1,8	3,7	3,7	2,5	1,0	2,5
Smithers (C.-B.)	4,1	1,7	2,5	3,1	0,0	2,3
Wabush (T.-N.-L.)	2,1	5,8	3,3	3,8	0,0	3,0
Whitehorse (Yn)	0,8	2,9	1,0	0,0	0,0	0,9
Yellowknife (T.N.-O.)	1,9	2,6	2,7	1,9	2,0	2,2

ANNEXE F – Programme d’indemnités de postes isolés

ENTENTE D’OCCUPATION

ENTRE

NAV CANADA (NAV CANADA)

ET

(l’Occupant)

ATTENDU QUE NAV CANADA, en vertu de la Loi sur la commercialisation des services de navigation aérienne civile, détient et exploite le système de navigation aérienne au Canada.

ATTENDU QUE NAV CANADA peut fournir un logement à un employé déployé dans un poste isolé.

ATTENDU QUE l’Occupant est un employé ou un stagiaire débutant de NAV CANADA déployé dans un poste isolé.

Il est résolu, en considération des promesses et engagements mutuels contenus dans les présentes, et en contrepartie de valeur, dont la réception et la convenance sont ici reconnues, que les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. DÉFINITIONS

Dans la présente Entente, à moins que le contexte ne l’exige autrement,

- 1.1. « Entente » désigne la convention écrite liant les parties ainsi que tout autre document spécifié ou auquel il est fait référence dans l’Entente comme faisant partie intégrante de ladite Entente, le tout tel que modifié au besoin de temps à autre avec l’accord des parties.
- 1.2. « Période d’occupation » désigne la période d’occupation telle qu’elle est décrite au paragraphe 2.2.
- 1.3. « Occupant » désigne un employé ou un stagiaire débutant de NAV CANADA qui occupe un logement en vertu de la présente Entente.
- 1.4. « Logement » désigne le logement loué en vertu de la présente Entente.

La présente Entente fait partie intégrante du Programme d'indemnités de postes isolés (IPI), et doit être interprétée comme telle.

2. OCCUPATION

- 2.1. NAV CANADA accepte de fournir un logement disposant de chauffage, d'électricité, d'eau courante et d'un système d'égout à l'Occupant, et celui-ci accepte de louer et d'occuper ces lieux, à savoir _____ (ci-après appelés le Logement).
- 2.2. La période d'occupation débutera le _____ (jour) _____ (mois) _____ (année) et, selon les dispositions de la présente Entente, se termine trente (30) jours après la réception, par l'une ou l'autre des parties, d'un avis écrit annonçant la fin de la location. NAV CANADA peut toutefois déroger à cette exigence si, pour des raisons opérationnelles, un préavis plus court est nécessaire.
- 2.3. Au début de la période d'occupation du logement et lors du départ de l'Occupant, celui-ci et un agent dûment autorisé de NAV CANADA signent un certificat d'inspection sur l'état du logement, joint à la présente Entente sous l'appellation « Annexe A ».
- 2.4. En vertu de la présente Entente, l'Occupant doit être un employé de NAV CANADA ou un stagiaire débutant. Si l'Occupant n'est plus un employé ou un stagiaire débutant chez NAV CANADA, il ou elle, ainsi que les membres de sa famille, devront quitter le logement dans les trente (30) jours. Cependant, lorsque l'Occupant cesse de travailler pour NAV CANADA, celui-ci, son conjoint ou sa conjointe et les personnes à sa charge peuvent occuper le logement jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours, s'il y a lieu, ou bénéficier d'un délai d'une durée jugée raisonnable par NAV CANADA.
- 2.5. L'Occupant ne sous-louera pas, ne louera pas et ne cédera pas le logement, en partie ou en totalité, sans le consentement écrit de NAV CANADA.
- 2.6. L'Occupant utilise et occupe le logement exclusivement à des fins privées d'habitation. Il n'y exerce ni ne permet qu'il ne s'y exerce aucune activité commerciale ou professionnelle sans le consentement écrit de NAV CANADA.
- 2.7. L'Occupant peut garder certains animaux domestiques dans le logement, en obtenant au préalable le consentement de NAV CANADA.
- 2.8. NAV CANADA fournit, au début de la location, les ampoules et les fusibles nécessaires pour l'ensemble du logement, mais leur remplacement incombe à l'Occupant.

3. FRAIS D'OCCUPATION

3.1. L'Occupant devra verser à l'avance à NAV CANADA des frais d'occupation prélevés à même son salaire, dont le montant sera déterminé par le Programme d'IPI, et ces frais pourront être modifiés de temps à autre en vertu des paramètres suivants :

- a) utilisation et occupation du logement;
- b) carburant et services publics;
- c) stationnement, lorsque celui-ci est offert séparément dans un endroit autre que sur les lieux du logement.

3.2. Les frais d'occupation sont calculés comme suit : loyer \$ + services publics \$ =
_____ \$ par mois.

3.3. NAV CANADA informera l'Occupant des changements apportés aux frais d'occupation, conformément aux dispositions du Programme d'IPI, au moyen d'un avis écrit.

4. MOBILIER

4.1. Lorsque les meubles sont fournis par NAV CANADA ou par le propriétaire du logement, en vertu de la présente Entente et tel qu'il est stipulé à l'annexe A, l'Occupant procède à leur inspection et confirme l'exactitude de la liste qui y figure, de même que l'état du mobilier, en y apposant sa signature. Les meubles et l'équipement doivent demeurer dans le logement, et l'Occupant sera responsable, au moyen de retenues salariales, des coûts inhérents à la réparation ou au remplacement du mobilier, qu'il ait été endommagé, perdu ou volé pendant la période d'occupation, sans avoir été préalablement assuré. La présente Entente tient toutefois compte de l'usure normale.

5. RÉPARATIONS ET ENTRETIEN

5.1. L'Occupant est tenu de maintenir le logement propre et en bon état, mais n'est pas responsable des problèmes inscrits dans le certificat d'inspection sur l'état du logement, à l'annexe A, au moment de la signature de la présente Entente.

5.2. NAV CANADA devra assurer un entretien raisonnable du logement, réparer ou remplacer les meubles, au besoin, et assumer tous les frais afférents lorsque ceux-ci sont attribuables à une usure normale.

5.3. NAV CANADA décore ou redécore, de temps à autre, au besoin, l'intérieur et l'extérieur du logement. Ce faisant, NAV CANADA tient compte des goûts et des préférences de l'Occupant, mais les parties comprennent et conviennent que la décision finale à cet égard revient à NAV CANADA.



- 5.4. L'Occupant ne peut apporter de modifications au logement sans le consentement écrit de NAV CANADA, ce qui comprend les travaux suivants, sans toutefois s'y limiter :
- (i) redécorer le logement, que ce soit à l'aide de papier peint, de peinture ou de vernis;
 - (ii) installer des fils, des câbles ou des antennes permettant la réception de la radio, de la télévision ou de l'Internet, sur le toit de l'immeuble ou ailleurs sur celui-ci;
 - (iii) installer d'autres gros appareils électriques;
 - (iv) construire des clôtures, des salles de jeux ou des pièces supplémentaires, dont un garage, une serre ou un abri pour animaux domestiques.
- 5.5. Lorsque de telles modifications sont autorisées par NAV CANADA, l'Occupant doit tout de même respecter le code du bâtiment et toute loi et norme en matière de propriété en vigueur au sein de la juridiction dans laquelle se trouve le logement, assumer la totalité des frais liés à ces travaux et les compléter dans un délai raisonnable. L'Occupant permettra à un représentant autorisé de NAV CANADA d'inspecter les travaux réalisés. Tout ajout permanent au logement ne peut en aucun temps être démolé ou enlevé par l'Occupant, et ce, même à la fin de la période d'occupation.
- 5.6. Lors de la prise de possession du logement, celui-ci doit être en bon état, sauf pour les défauts énumérés dans le rapport d'inspection. NAV CANADA effectuera les réparations nécessaires aux parties principales du lieu d'habitation (c.-à-d. les éléments fixes du bâtiment, dont les allées, l'aménagement paysager, les entrées et les sorties, les pièces ordinairement utilisées par plus d'un occupant et les pièces normalement accessibles au public, ainsi que tous les autres endroits techniques liés à l'administration et au fonctionnement de la propriété) durant la période de location.

Les autres réparations ne résultant pas de l'usure normale et destinées à maintenir le logement en bon état incombent à l'Occupant et comprennent, entre autres :

- (i) le remplacement de fenêtres brisées et de fusibles; le remplacement ou la fixation des charnières et des loquets des armoires de cuisine, des fenêtres et des portes, etc.
- (ii) le retrait et la mise en place des contre-fenêtres et des contre-portes, y compris leur pose pour l'hiver; l'entretien des terrains faisant partie du logement, notamment en ce qui a trait à l'enlèvement de la neige et de la glace, à la tonte de la pelouse et aux travaux paysagers d'ordre général, et ce, même lors de son absence du logement, le tout devant être à la satisfaction de NAV CANADA.

5.7. L'Occupant signale promptement toute fuite de robinet ou de toilette ainsi que tout autre dommage ou défectuosité au gestionnaire d'emplacement de NAV CANADA, à défaut de quoi il devra s'acquitter lui-même des frais de réparation.

5.8. L'Occupant prend les mesures suivantes, sans toutefois s'y limiter, pour éviter tout risque d'incendie :

- (i) ni kérosène ni essence ou autre matière inflammable ne peuvent être entreposés sur les lieux, sauf s'ils sont dans des contenants appropriés et en quantité raisonnable;
- (ii) le libre accès aux escaliers et sorties de secours doit être assuré, conformément au Code de prévention des incendies;
- (iii) l'Occupant ne peut modifier ni bricoler le câblage, les luminaires et les panneaux électriques du logement;
- (iv) il est strictement interdit de poser des fils en travers des fusibles ou de relier les fusibles entre eux de quelque façon que ce soit;
- (v) les cuisinières doivent être gardées propres et dépourvues de graisse excessive;
- (vi) les occupants doivent nettoyer et changer, au besoin, les filtres à air des chaudières et les tampons d'humidificateur, lorsqu'ils sont fournis par NAV CANADA.

5.9. Si l'Occupant ne respecte pas l'une des obligations figurant dans la présente Entente, ou s'il endommage le logement de quelque façon que ce soit, NAV CANADA peut procéder aux réparations ou effectuer les travaux nécessaires, aux frais de l'Occupant. Un tel manquement peut être considéré comme un motif raisonnable de mettre fin à la période d'occupation, et NAV CANADA serait alors en droit d'envoyer un avis d'éviction à l'Occupant.

6. DOMMAGES

6.1. L'Occupant est entièrement responsable des dommages causés à ses biens personnels ou de leur perte pendant qu'il occupe le logement de NAV CANADA. Il est recommandé à l'Occupant d'assurer lui-même ses effets personnels à l'aide d'une ASSURANCE LOCATAIRE TOUS RISQUES.

7. GARANTIE DE NON-RESPONSABILITÉ

7.1. L'Occupant garantit NAV CANADA contre toute responsabilité, amende, poursuite, réclamation, demande et action de toute sorte ou de toute nature dont NAV CANADA est ou peut être responsable ou qu'elle peut subir par suite de toute infraction, violation ou inexécution par l'Occupant de toute modalité ou disposition de la présente Entente ou par suite de tout décès ou blessure causé à une personne ou à un bien, à la suite de tout acte, négligence ou omission de la part de l'occupant, d'un membre de sa famille, du personnel domestique ou d'invités. Cette garantie de non-responsabilité relative à une telle infraction, violation ou non-exécution, dommage à la propriété, blessure ou décès survenant durant la période de location survivra à celle-ci, nonobstant toute disposition contraire dans la présente Entente.

8. INSPECTION

8.1. Au cours de la période de location, un agent dûment autorisé de NAV CANADA peut, à la suite d'un préavis minimum de 24 heures, sauf dans les cas d'urgence, entrer dans le logement pour en vérifier l'état et la propreté et faire effectuer les travaux d'entretien requis. À la suite de tout acte ou négligence de la part de l'Occupant, il peut ordonner que les réparations nécessaires soient faites, et l'Occupant devra payer à NAV CANADA, à même son salaire, les dépenses liées à ces réparations, à l'exclusion des réparations stipulées aux paragraphes 5.4 et 5.6 de la présente Entente et de toute réparation rendue nécessaire par l'usure normale.

9. RÈGLEMENTS ET OBLIGATIONS

9.1. L'Occupant accepte de respecter les règlements et les obligations figurant dans la présente Entente, ainsi que tout autre règlement pouvant être mis en œuvre par NAV CANADA pour assurer l'entretien, la propreté et la sécurité du logement ou pour empêcher tout désagrément. Qui plus est, l'Occupant devra respecter les lois, les règles et les règlements administratifs s'appliquant au logement, à son utilisation ou à son occupation mis en œuvre par les autorités fédérales, provinciales, territoriales ou municipales compétentes.

La présente Entente a été signée :

À : _____ le _____
(jour) (mois) (année)

Occupant : _____

Témoïn : _____

NAV CANADA : _____

Titre : _____

Témoïn : _____

ANNEXE G – INDEMNITÉS DE RÉINSTALLATION

RÉINSTALLATION DANS UN POSTE ISOLÉ

1. Conditions

- a) Rien dans la présente partie ne doit être interprété comme limitant le champ d'application d'une autorisation appropriée à la partie de la réinstallation de l'employé qui a lieu entre le point de départ et un autre endroit que le poste isolé.
- b) Aux fins de la présente partie, les membres de la famille qui habitent en permanence avec l'employé sont considérés comme des personnes à charge, même s'ils n'en sont pas au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu parce qu'ils reçoivent une pension.

2. Critères d'admissibilité

Les employés ont droit au remboursement des frais de la partie de leur réinstallation entre le point de départ et le poste isolé établis conformément au Programme de réinstallation, lorsque la réinstallation est attribuable à :

- a) leur affectation dans un poste isolé pour une durée d'un an ou plus;
- b) leur mutation d'un poste isolé à un autre lieu, y compris un autre poste isolé; ou
- c) la fin de leur affectation dans un poste isolé.

3. Frais (affectation de moins d'un an)

- a) Le montant des frais remboursés ne doit pas dépasser le moindre des montants suivants :
 - i. les frais réels de réinstallation engagés; ou
 - ii. les frais de réinstallation qui auraient été engagés entre le point de départ et le poste isolé de l'employé.
- b) Les employés affectés à un poste isolé pour une période de trois mois ou moins ont droit au remboursement des frais de transport et de voyage engagés afin de se rendre au poste isolé, jusqu'à concurrence du montant qui serait engagé pour se rendre du point de départ au poste isolé par le ou les moyens de transport qu'ils ont utilisés.
- c) Les employés affectés à un poste isolé pour une période de plus de trois mois et de moins d'un an ont droit au remboursement du montant des frais de transport et de voyage engagés par eux et leurs personnes à charge afin de se rendre au poste isolé, jusqu'à concurrence du montant engagé pour se rendre du point de départ au poste isolé par le ou les moyens de transport qu'ils ont utilisés.
- d) Les employés ayant droit au remboursement des frais en vertu de la présente partie reçoivent, sur demande, une avance à justifier. L'avance est habituellement fournie avant le début du

voyage. Toutefois, lorsque ce n'est pas possible, elle doit leur être donnée au premier endroit possible en cours de route.

4. Limites de poids

- a) Lorsque l'employé a droit dans son poste isolé à un logement entièrement ou partiellement meublé, le montant des frais de réinstallation engagés au moment de l'emménagement ou du déménagement, qui sont attribuables au transport des effets mobiliers et personnels de l'employé et des personnes à charge, ne doit pas dépasser les frais engagés pour transporter jusqu'à un maximum de :
 - 900 kg pour ce qui est de l'employé, plus
 - 900 kg pour ce qui est de la première personne à charge, plus
 - 225 kg pour ce qui est de chaque personne à charge additionnelle.
- b) Le gestionnaire responsable peut réduire le poids des effets mobiliers et personnels qui peuvent être transportés aux frais de la Société dans les cas suivants :
 - (i) des effets mobiliers similaires font partie du mobilier du logement mentionné dans la présente section; ou
 - (ii) l'avion constitue le moyen de transport le plus pratique et le plus économique.
- c) Les limites de poids mentionnées dans la présente section seront augmentées de :
 - (i) 15 % si la livraison se fait par voie aérienne ou par route;
 - (ii) 25 % si la livraison se fait par train; ou
 - (iii) 30 % si la livraison se fait par bateau.
- d) Lorsqu'un employé est muté d'un poste isolé à un autre, le gestionnaire responsable peut autoriser le remboursement des frais de transport des effets mobiliers et personnels dont le poids dépasse les limites prescrites.
- e) Lorsqu'un employé a terminé au moins cinq années de service continu dans des postes isolés et qu'il est muté dans un lieu non isolé, le gestionnaire responsable autorisera le remboursement des frais de transport des effets mobiliers et personnels dont le poids dépasse les limites prescrites dans la présente annexe, jusqu'à concurrence de 450 kg de plus.
- f) Lorsque le poids des effets mobiliers et personnels dont le transport est assumé par la Société dépasse les limites prescrites, sans que l'employé y soit pour quelque chose, le gestionnaire responsable peut autoriser le remboursement des frais additionnels associés au transport de ces derniers.
- g) Lorsque le transport d'automobiles ou de véhicules récréatifs (motoneiges, bateaux, motocyclettes, etc.) est autorisé en vertu du Programme de réinstallation, le poids de ces



véhicules ne doit pas être compté dans celui des effets mobiliers et personnels pour ce qui est des limites de poids.

- h) Le gestionnaire responsable doit user de discernement lorsqu'il autorise le transport de véhicules automobiles personnels. Le transport ne devrait être autorisé que vers des lieux où il y a des routes et où les employés utilisent habituellement leur véhicule automobile. Le moyen de transport le plus économique sera sélectionné lorsque le transport d'un véhicule automobile personnel est autorisé.
- i) À l'exception des restrictions de poids décrites dans la présente section, les employés mutés dans un poste isolé ou qui en repartent ont droit à toutes les indemnités prévues et sont assujettis à toutes les conditions décrites dans le Programme de réinstallation.
- j) Lorsqu'un employé est affecté dans un poste isolé ou muté d'un poste isolé et qu'il n'occupera pas un logement de NAV CANADA au nouvel emplacement, le gestionnaire responsable l'autorise, sur demande, à faire un voyage pour rechercher un logement conformément au Programme de réinstallation. Ce voyage à la recherche d'un logement est normalement autorisé avant la réinstallation de l'employé dans le nouveau poste isolé.
- k) Lorsque des frais doivent être remboursés à un employé, le gestionnaire responsable peut ordonner le versement d'une avance à justifier conformément au Programme de réinstallation.
- l) L'employé qui est muté d'un poste isolé à un autre a droit au remboursement des coûts engagés pour se faire envoyer une partie ou la totalité des effets mobiliers et personnels et des véhicules personnels qu'il a fait entreposer conformément à la section 5 ci-dessous.
- m) S'il doit occuper un logement entièrement ou partiellement meublé, le poids combiné des meubles et des effets envoyés du lieu d'entreposage et de l'ancien poste isolé sera assujetti aux conditions décrites dans la présente section.

5. Entreposage des effets

- a) Lorsqu'une partie des effets mobiliers et personnels de l'employé n'est pas transportée au poste isolé uniquement en raison des limites de poids mentionnées à la section 4 et que le gestionnaire responsable est convaincu qu'il est nécessaire d'entreposer ces effets, ce dernier prend les dispositions voulues et autorise, pour cette partie des effets, le paiement du coût :
 - (i) de l'emballage et du chargement des effets;
 - (ii) du transport aux installations d'entreposage adéquates les plus proches;
 - (iii) de l'entreposage;
 - (iv) de l'assurance mentionnée dans le Programme de réinstallation;



- (v) du transport du lieu d'entreposage au lieu de travail ou au lieu de résidence habituel de l'employé; et
- (vi) du déchargement et du déballage des effets.

- b) Sur réception d'une preuve de paiement, le gestionnaire responsable autorise le remboursement à l'employé des coûts d'entreposage engagés pour au plus deux véhicules automobiles personnels dont il était propriétaire au moment de l'affectation ou qu'il a acheté pour remplacer des véhicules entreposés au moment de l'affectation, jusqu'à concurrence des montants figurant dans le Programme de réinstallation pour l'entreposage commercial et l'entreposage, sans utilisation, chez un particulier, lorsque l'employé est affecté à un poste isolé :
 - (i) où il n'utilise habituellement pas de véhicules automobiles personnels; ou
 - (ii) où l'employeur n'autorise pas l'expédition des véhicules automobiles personnels.
- c) Lorsque l'employé choisit de ne pas entreposer de véhicule automobile personnel conformément à la présente section, il a droit, sur présentation d'une preuve de paiement, au remboursement des frais d'entreposage de véhicules récréatifs ou de bateaux qu'il possédait au moment de la mutation, jusqu'à concurrence du montant qui aurait été remboursé s'il avait entreposé ses véhicules automobiles personnels.
- d) Les frais d'entretien, d'assurance et les autres frais engagés par l'employé par suite de l'entreposage de ses véhicules ou bateaux ne sont pas remboursables.
- e) L'autorisation de paiement des coûts mentionnés dans la présente section prend fin :
 - (i) à la fin du mois au cours duquel l'employé aurait dû prendre possession de ses effets; ou
 - (ii) un mois après la cessation d'emploi.
- f) Le gestionnaire responsable ou l'employé peut, après l'entreposage des effets mobiliers et personnels, réévaluer la situation, et le gestionnaire responsable peut autoriser le paiement de la prolongation de l'entreposage ou de l'expédition des effets mobiliers et personnels à l'employé.

6. Retard dans la réinstallation d'une personne à charge

- a) Le gestionnaire responsable autorise le paiement de la totalité ou d'une partie des frais engagés par un employé relativement à la réinstallation d'une personne à charge dans sa résidence du poste isolé lorsqu'il est convaincu qu'au moment de l'affectation de l'employé, la personne était bien une personne à charge et qu'elle :
 - (i) n'avait pas accompagné l'employé au poste isolé; ou
 - (ii) n'y est pas arrivée dans les 90 jours suivant la date d'arrivée de l'employé.

- b) Lorsque l'employé doit occuper un logement entièrement ou partiellement meublé, le poids total des effets pouvant être transportés et de tous les autres effets transportés conformément à la présente section ne doit pas dépasser les limites figurant à la section 4.

7. Retard dans l'expédition des effets mobiliers

- a) Lorsqu'une personne qui n'était pas admissible à se prévaloir des dispositions du présent programme auparavant :
 - (i) est affectée à un poste isolé pour une période d'au moins un an; et
 - (ii) s'est fait rembourser les frais de transport des effets mobiliers et personnels d'un poids total inférieur aux limites prescrites à la section 4, au remboursement des coûts de transport d'autres effets mobiliers et personnels, elle a droit en tout temps pendant les 12 premiers mois de l'affectation, si le reste de sa période d'affectation dans ce poste isolé est d'au moins six (6) mois à compter de la date d'expédition de ces effets additionnels.
- b) Le poids total des effets transportés conformément à la présente section et à la section 4 ne doit pas dépasser les limites figurant à la section 4.

8. Excédent de bagages

Sous réserve de la section 4, le gestionnaire responsable autorise le remboursement des frais additionnels engagés pour le transport d'un excédent de bagages d'un poids total ne dépassant pas 90 kg lorsqu'il est convaincu :

- a) que l'employé a besoin de certains effets mobiliers et personnels le jour de son arrivée au poste isolé; et
- b) que ces effets n'arriveront pas au poste isolé le jour de l'arrivée de l'employé ou avant cette date.

RÉINSTALLATION DEPUIS UN POSTE ISOLÉ

9. Champ d'application

- a) Une personne engagée pour une période déterminée ou à temps partiel n'a pas droit aux indemnités prévues dans la présente partie, à moins qu'elle n'ait été :
 - (i) affectée à un poste isolé pour une période d'au moins six mois; et
 - (ii) tenue de travailler plus du tiers des heures normales de travail d'un employé à temps plein nommé pour une période indéterminée du même groupe et niveau professionnel.
- b) Les employés qui obtiennent un congé non payé pour des raisons de maladie, de blessure ou de maternité auront droit aux indemnités prévues dans la présente partie.

10. Remboursement des frais

- a) Le total des frais de réinstallation qui, conformément au Programme de réinstallation, peut être remboursé aux employés qui se réinstallent ailleurs que dans le poste isolé ou dans un logement situé au poste isolé, parce qu'ils sont tenus de quitter un logement de NAV CANADA, se limite :
- (i) aux frais de réinstallation relatifs aux effets mobiliers et personnels et aux véhicules automobiles personnels ou récréatifs, notamment ceux qui sont entreposés, conformément à la section 5;
 - (ii) aux frais de transport et de voyage des employés et de leurs personnes à charge; et
 - (iii) à des frais d'hébergement provisoire d'au plus six jours.

11. 11. Prestations versées à l'égard de personnes qui ne sont plus à charge

Aux fins de la présente partie, les personnes suivantes sont considérées comme des personnes à charge :

- a) une personne non mariée qui était une personne à charge à la date où l'employé a été affecté au poste isolé; et
- b) les membres de la famille qui habitent en permanence avec l'employé, mais qui ne peuvent pas être considérés comme des personnes à charge au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu du fait qu'ils reçoivent une pension.

12. Délai d'engagement des frais

- a) Aucun montant n'est versé relativement aux frais engagés après le 14^e jour suivant la cessation d'emploi.
- b) Lorsqu'il n'est pas possible de faire transporter les effets mobiliers et personnels au cours de la période de 14 jours, les frais peuvent être remboursés si les effets sont transportés dès que possible.
- c) Dans le cas du décès d'un employé, le délai est prolongé à 30 jours ou davantage, à la discrétion du gestionnaire responsable.
- d) Dans des circonstances exceptionnelles, le gestionnaire responsable peut prolonger la période jusqu'à six mois.
- e) Le vice-président, Ressources humaines, peut, suivant une demande écrite, autoriser le paiement de montants qui sont interdits par la présente section.

13. (RÉSERVÉ) Critères d'admissibilité

14. Retraite, invalidité, réduction des effectifs, incapacité

La présente section s'applique lorsqu'un employé qui a reçu des indemnités de réinstallation en vertu de la section 2 ou qui a été engagé dans un poste isolé ou des postes isolés et y a travaillé pendant une période continue d'au moins cinq ans cesse d'être un employé pour une des raisons suivantes :

- a) départ à la retraite, à l'âge de 65 ans, ou à l'âge de 50 ans après au moins 20 années de service ouvrant droit à pension en vertu du régime de retraite de NAV CANADA;
- b) invalidité attestée par un certificat délivré par un médecin qualifié;
- c) réduction des effectifs; ou
- d) renvoi pour incapacité.

Cet employé aura droit au remboursement des frais de réinstallation mentionnés à la section 10, jusqu'à concurrence d'un montant ne dépassant pas celui qui aurait été engagé pour la réinstallation dans son lieu de résidence habituel.

15. Démission (moins d'un an de service)

- a) L'employé qui démissionne sans avoir travaillé pendant une période continue d'au moins un an dans un poste isolé et sans avoir terminé sa période d'affectation, peut se voir autoriser par le gestionnaire responsable une avance recouvrable jusqu'à concurrence des frais de transport et de voyage qu'il lui faudrait engager, pour lui et ses personnes à charge, afin de se rendre de son poste isolé au point de départ.
- b) Le gestionnaire responsable peut ordonner le recouvrement en tout ou en partie des indemnités de réinstallation que l'employé a reçues.
- c) Aucune avance ne sera versée avant que l'employé n'ait signé et remis un billet à ordre, payable sur demande à NAV CANADA, d'un montant correspondant à la totalité de l'avance et, le cas échéant, aux montants indiqués au point b) ci-dessus, qui doivent être recouverts.

16. Démission (de un à cinq ans de service)

- a) L'employé qui démissionne après avoir reçu des indemnités en vertu du paragraphe 3a) et avoir travaillé pendant une période continue de plus d'un an, mais de moins de cinq ans dans des postes isolés, aura droit au remboursement des frais mentionnés à la section 10, jusqu'à concurrence du montant qu'aurait coûté sa réinstallation au point de départ.
- b) L'employé qui démissionne après avoir reçu des indemnités en vertu du paragraphe 3b) ou 3c) et avoir travaillé pendant une période continue de plus d'un an, mais de moins de cinq ans dans des postes isolés, aura droit au remboursement des frais de transport et de voyage engagés pour quitter le poste isolé, pour lui et ses personnes à charge, jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait engagé pour se rendre au point de départ.

17. Démission (cinq ans de service ou plus)

L'employé qui démissionne après avoir travaillé pendant une période continue d'au moins cinq ans dans des postes isolés aura droit au remboursement des frais de réinstallation mentionnés à la section 10, jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait engagé pour se réinstaller dans son lieu de résidence habituel.

18. Période d'affectation terminée (un an ou moins)

L'employé qui a reçu des indemnités en vertu du paragraphe 3b) ou 3c) et qui a terminé sa période d'affectation dans un poste isolé après y être demeuré pendant un an ou moins aura droit au remboursement des frais de transport et de voyage engagés pour quitter le poste isolé :

- a) pour lui, si la période de l'affectation était de moins de trois mois; et
- b) pour lui et ses personnes à charge, si la période de l'affectation était de trois mois ou plus, jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait engagé pour se rendre au point de départ.

19. Période d'affectation terminée (de un à cinq ans)

L'employé qui a reçu des indemnités en vertu du paragraphe 3b) ou 3c) et qui a terminé sa période d'affectation dans un poste isolé après y être demeuré pendant plus d'un an, mais moins de cinq ans, aura droit au remboursement des frais mentionnés à la section 10, jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait engagé pour se réinstaller au point de départ.

20. Renvoi en cours de stage

L'employé qui est renvoyé pendant sa période de stage, qui a reçu des indemnités de réinstallation en vertu du paragraphe 3a) ou qui a été engagé et a travaillé dans des postes isolés pendant une période continue d'au moins cinq ans aura droit au remboursement des frais de réinstallation mentionnés à la section 10, jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait engagé pour se réinstaller dans son lieu habituel de résidence.

21. Renvoi motivé

- a) L'employé qui est congédié, renvoyé ou licencié après avoir travaillé pendant une période continue d'au moins cinq ans dans des postes isolés aura droit au remboursement des frais mentionnés à la section 10, jusqu'à concurrence du montant qu'il aurait engagé pour se réinstaller dans son lieu habituel de résidence.
- b) Lorsque l'employé est congédié, renvoyé ou licencié sans avoir travaillé pendant une période continue d'au moins cinq ans dans des postes isolés, le gestionnaire responsable peut autoriser qu'on lui verse une avance conformément à la section 15.

22. Frais engagés à la suite d'un décès

- a) Au décès d'un employé ou d'une personne à sa charge, le gestionnaire responsable autorise le remboursement à l'employé ou à sa succession :

- (i) des frais engagés pour la préparation de la dépouille en vue de son transport, à l'exclusion des frais d'embaumement ou d'incinération;
 - (ii) des frais additionnels requis pour un conteneur, si le transporteur l'exige; et
 - (iii) des frais de transport de la dépouille à partir du poste isolé jusqu'au lieu de sépulture au Canada, ou jusqu'au dernier endroit au Canada d'où la dépouille doit être transportée jusqu'à un lieu de sépulture situé à l'extérieur du Canada.
- b) Les personnes à charge d'un employé décédé qui se réinstallent auront droit au remboursement des frais prévus à la section 10, jusqu'à concurrence du montant qu'elles auraient engagé pour se réinstaller dans leur lieu habituel de résidence.
- c) Les limites de poids précisées à la section 4 s'appliquent comme si la réinstallation avait eu lieu juste avant le décès de l'employé.
- d) Lorsqu'un employé décède et que les personnes à charge survivantes quittent le poste isolé pour assister aux funérailles, les frais de transport et de voyage engagés leur seront remboursés, jusqu'à concurrence du montant d'un déplacement aller-retour jusqu'au point de départ par le ou les moyens de transport utilisés.

ANNEXE H - Fort McMurray et Thompson

Lors du dernier examen périodique des allocations du CMNC, les parties ont discuté des emplacements de travail qui ne remplissent pas les critères du programme sur les postes isolés du CMNC, mais qui méritent d'être considérés pour recevoir une aide en raison de circonstances uniques. Les parties se sont entendues pour introduire des allocations aux emplacements de travail qui suivent pour les raisons décrites ci-dessous.

Il est convenu qu'à l'exception du contenu de la présente annexe, ces emplacements ne bénéficieront d'aucune autre mesure en vertu du programme sur les postes isolés.

Fort McMurray

Les employés qui travaillent à Fort McMurray doivent résider dans les limites de la ville. Fort McMurray est une collectivité éloignée où il n'existe aucune option de résider à l'extérieur de la ville et de faire la navette entre le domicile et le lieu de travail. Il est donc impossible de résider hors des limites de la ville pour diminuer les coûts associés au logement. Par rapport au marché du logement canadien, les résidents de Fort McMurray paient un taux mensuel plus élevé pour la location d'un logement.

À partir du 1er septembre 2017, tous les employés qui travaillent et résident en permanence à Fort McMurray recevront une allocation de logement mensuelle de 750 \$ pour aider à compenser les coûts associés au logement.

Thompson

La ville de Thomson pose des difficultés uniques en raison de sa situation géographique. Sa population est de moins de 15 000 habitants et la ville la plus proche est Winnipeg, qui se trouve à 760 kilomètres.

À partir du 1er avril 2018, tous les employés affectés à Thomson seront admissibles à recevoir une allocation de voyage pour congés annuels pour chaque membre de leur famille une fois par an en fonction de la méthode de calcul des allocations de voyage pour congés annuels.

Le comité du CMNC s'engage à réaliser un examen annuel de ces allocations. Le besoin continu et la pertinence des montants d'allocation précisés ci-dessus feront partie de cet examen.