

Section locale 1016 des TCA – NAV Canada Décision arbitrale

Points saillants

Les descriptions qui suivent portent sur des éléments sélectionnés seulement. Pour une description complète, veuillez consulter la décision arbitrale signée ou les membres de votre équipe de négociation : Shawn Wood, président de la section locale 1016, Sam Toytman, Jason Constable, Pascal Lévesque, David Ready, Michel Boucher, Christine Lizotte, James Walker, Ray Selby et Guylaine Marshall, et Joël Fournier, représentant national des TCA.

Les TCA et NAV Canada ont entamé les négociations en juin 2009 pour le renouvellement de la convention collective. Les négociations directes ayant mené à une impasse, les parties ont convenu d'aller en médiation avec Richard Hornung, QC. Les séances de médiation ont eu lieu à Ottawa les 2, 3 et 4 octobre ainsi que les 6 et 7 novembre 2009. Il a alors été convenu que les questions non réglées au terme de la médiation allaient être soumises à un tribunal d'arbitrage composé de Richard I. Hornung, Q.C. (président), Mary Gleason (représentant de l'employeur) et Ron Smith (représentant du syndicat), étant entendu que la décision du tribunal d'arbitrage serait finale et exécutoire.

Le tribunal d'arbitrage a rendu les ordonnances suivantes :

Durée de la convention : Deux ans, du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2011.

Hausses salariales : Hausses générales qui atteindront un total de **4,5 % d'ici le 1^{er} janvier 2011**. Ces hausses s'appliqueront comme suit : 1^{er} juillet 2009 – 1 %; 1^{er} janvier 2010 – 1 %; 1^{er} juillet 2010 – 1 %; 1^{er} janvier 2011 – 1,5 %. Toutes les hausses ouvrent pleinement droit à pension et il y aura rétroactivité au 1^{er} juillet 2009.

Heures de travail – employés opérationnels : Accès amélioré aux horaires de travail alternatifs qui diminuent le nombre de jours de travail par année. Selon l'horaire, il pourrait y avoir jusqu'à **15 jours** de travail de moins (horaire 5/3) par année.

Sécurité d'emploi : Améliorations pour les employés déclarés excédentaires à cause de l'introduction de CAATS ou de la technologie de reconnaissance vocale :

- Les employés qui choisiront de ne pas suivre la formation ATC ou qui ne satisferont pas aux critères de sélection pour la formation ATC recevront un montant forfaitaire de **15 000 \$** en plus de leur droit au titre du Programme d'encouragement au départ (PED).
- Les employés qui suivront la formation ATC seront rémunérés par NAV Canada pour les 4 premiers mois de formation, quels que soient leurs résultats. (Cette période de rémunération ne sera pas portée en réduction du droit au titre du PED si la formation n'est pas réussie.)
- La formation ATC sera donnée dans la région d'information de vol (FIR) des candidats.
- Les avis d'excédent comporteront des **dates fermes** et les périodes d'excédent ne pourront être prolongées que sur entente entre toutes les parties.
- Si les employés excédentaires le demandent et si les exigences de l'exploitation le permettent, une libération avant la fin de la période d'excédent pourrait être approuvée avec pleins droits au titre du PED.
- S'il y a échanges de postes, le droit au titre du PED de l'employé qui part sera payé.
- Les 7 000 \$ supplémentaires du PED existant (pour la planification financière, les conseils fiscaux, la formation en recyclage et autres types d'assistance à la transition) seront à la disposition de tous les employés excédentaires, quel que soit leur statut relativement au régime de retraite.

Heures supplémentaires : Si un employé effectue un quart de travail complet en temps supplémentaire lors de son premier jour de repos, les quarts subséquents ce jour-là seront rémunérés au taux double. Les périodes de repas ne sont pas déduites du nombre d'heures supplémentaires travaillées.

Formation : Les AIS recevront désormais la prime pour formation en milieu de travail, et ce, rétroactivement au 1^{er} juillet 2009. Des UQTP seront élaborés avec l'assistance du syndicat.

Congé de décès : Définition de famille immédiate élargie pour inclure les « parents par alliance ».

Employés à terme : Ces employés ont désormais droit au congé pour motifs personnels.

Services de garde : Comité patronal-syndical d'orientation pour surveiller les initiatives relatives aux services de garde.

Intervenante auprès des femmes : Groupe de travail patronal-syndical pour formuler des recommandations pour la mise sur pied d'un programme d'intervenante auprès des femmes, pour fournir support et références aux victimes de violence à la maison ou au travail, de harcèlement, de dépression, etc.

Liste des concessions qui ont été demandées par NAV Canada et rejetées par votre équipe de négociation

Congé pour raisons familiales : Toutes les occurrences ont été justifiées.

Régime de retraite : Nouveau régime de retraite moins avantageux pour les nouveaux.

Comité sur le travail par quarts : Élimination des dispositions sur le comité.

Lettre d'entente 8 – Travail de l'unité de négociation : Éliminer.

Annexe D : Éliminer la liste des titres de postes et les classifications correspondantes.