

Bulletin GT Info: Convention - Revue de classification - Sondage climat de travail

CONVENTION

La première convention tri annuelle de la section locale 1016 des TCA s'est tenue du 20 au 22 novembre 2006 à Banff, Alberta. Le président Shawn Wood, le secrétaire financier, Don Mckellar et les délégués élus, Sam Toytman, (Gander), Kathy Hunt (Moncton), France Gingras et Pascal Levesque (Montréal), David Ready et Harry Scott (Ottawa), Michel Boucher (IFNC), Christine Lizotte et Leslie Shatford (Toronto), Isaak Skuce et Jim Walker (Winnipeg) Karen Herron et Kris McGeough (Edmonton), Jason Kirsten et Sue Wilson (Vancouver) se sont rencontrés pendant 3 jours pour discuter des affaires du syndicat. Les réunions étaient présidées par Joël Fournier, notre représentant national des TCA.

La première journée fut soulignée par un discours de Gary Fane sur le rôle des TCA dans les relations de travail et par Jenny Ahn (représentante nationale des TCA, section éducation) qui nous a fourni une vue d'ensemble sur les différents services de la section éducation des TCA. Durant la deuxième journée, tous les délégués ont reçu une journée complète de formation avancée, incluant le processus de grief, gracieusement offerte par le service d'éducation national des TCA. Nous avons terminé la convention en discutant, la troisième journée, des affaires de la section locale et des modifications proposées aux règlements. Ce fut suivi par une visite de la région de Banff et un souper au lac Louise. Les détails des affaires discutées seront disponibles dans les minutes (à être publiées début janvier 2007).

REVUE DE CLASSIFICATION

Nous rencontrerons la gestion au début de l'an prochain pour choisir un sous-traitant et une méthodologie pour notre revue de classification. Nous sommes présentement à la recherche de membres intéressés, de toutes les catégories d'emploi, pour participer au processus. Les membres participants doivent être extrêmement connaissant de tous les aspects de leur emploi actuel et doivent avoir le respect de leurs pairs. Si vous êtes intéressé à participer à cette revue, ou si vous voulez recommander quelqu'un, SVP fournir votre nom ou votre recommandation à votre représentant(e) régional(e) au plus tard le 18 décembre 2006.

SONDAGE CLIMAT DE TRAVAIL

Les syndicats ont rencontré, la semaine dernière, le comité exécutif de gestion de Nav Canada pour discuter des résultats du sondage sur le climat de travail de 2004. Le taux de participation pour les membres de notre section locale était de 38%, parmi les plus bas taux de tous les syndicats chez Nav Canada. 16% de tous les employés de Nav Canada croyaient que Nav Canada était un bon employeur, tandis que 18% de notre section locale en croyaient autant.

Le sondage 2006 est présentement en cours et la date de clôture a été prolongée au 15 décembre 2006. Le comité exécutif de votre section locale vous encourage à donner vos opinions et commentaires en répondant au sondage 2006.

posted by Abe Rosner

Congrès - Nouvelles positions AIS - Convention collective

Congrès

La section locale 1016 tiendra un congrès à Banff Alberta les 20, 21 et 22 novembre prochains. L'élection des délégués est débutée et se terminera à la mi-octobre. Toute résolution ou changement aux Statuts devront être envoyés à votre représentant régional avant le 12 octobre 2006. Des copies électroniques des Statuts sont disponibles auprès du comité exécutif de la section locale. Si vous désirez assister au congrès à titre d'observateur, veuillez contacter votre représentant(e) régional(e) pour plus d'information.

Nouvelles positions AIS

Suite à une récente réorganisation, il y aura approximativement 20 nouvelles positions AIS à Ottawa. La plupart de ces positions seront au niveau GT-3 et quelques postes au niveau GT-4. Après discussions avec la gestion, votre syndicat a réussi à obtenir certaines garanties:

- Toutes les positions seront initialement affichées au niveau national - ce qui veut dire que tous les membres pourront appliquer et les frais de relocation seront remboursés aux candidats choisis.
- Dans l'éventualité où la revue de classification résulterait à un niveau plus haut, la nouvelle classification serait rétroactive à la date où ces positions ont pris effet.

Convention collective

Les progrès continuent dans l'écriture de la nouvelle convention collective. L'équipe de négociation est déterminée à ce que le produit final soit le reflet fidèle des gains mentionnés dans l'entente de principes.

posted by Abe Rosner

CAW Local 1016 Ratifies Agreement With NAV Canada

CAW Local 1016 members from Gander to Vancouver have voted 84.4 per cent in favour of a new collective agreement which provides wage increases, improved vacations, and more.

"We're confident that this first round of bargaining as part of the CAW will herald a new period of progress for our membership," said CAW Local 1016 president Shawn Wood.

The settlement provides annual increases averaging 3.13%; retrieval of many protections lost in the 1999 round of bargaining; improved annual vacations, relocation rights, protection for "term employees", protection of shift schedules, besides others.

In ratification meetings held across the country there was a tremendous turn out of members - 91 per cent of the membership voted with 84 per cent voting in favour.

"I'm impressed by this incredible show of solidarity and confidence in the newly elected leadership," said national representative Abe Rosner.

The CAW now represents a total of 3,500, or 75 per cent of NAV Canada's unionized workforce. Local 1016 members work in flight planning; simulation of air traffic control for training; flight data analysis; aeronautical information services; publications; and others.

This is the first collective agreement that Local 1016 has ratified with NAV Canada as part of the CAW. They voted overwhelmingly (82 per cent) in July of 2005 to leave their independent association and join the CAW.

Entente de principe ratifiée

Le vote est terminé et les résultats sont compilés. L'entente de principe intervenue le 17 mai entre NAV Canada et ses 355 employés GT a été ratifiée par une marge de 84,4 %.

« Nous sommes reconnaissants de cette manifestation d'appui aux membres élus de l'équipe de négociation », a déclaré Shawn Wood, président de la section locale 1016 des TCA.

Un autre signe encourageant, a ajouté Shawn Wood, vient du taux de participation sans précédent : 91 % des membres admissibles ont voté.

Le scrutin a fait suite à diverses assemblées de ratification organisées à Gander, Moncton, Montréal, Québec, Ottawa, Cornwall, Toronto, Vancouver, Edmonton et Winnipeg. Shawn Wood, président, et Abe Rosner, représentant national des TCA, ont participé à ces assemblées afin d'expliquer l'entente et de répondre aux questions des membres.

L'entente est le produit de négociations serrées, qui se sont néanmoins déroulées dans le respect à toutes les étapes. « Nous sommes convaincus que cette première ronde de négociations à l'intérieur des TCA donnera le coup d'envoi à une nouvelle ère de progrès pour nos membres, prédit Shawn. Parmi les défis à venir, il faudra faire table rase des griefs accumulés et préparer la revue de la classification par un tiers. La clé du succès résidera dans le renforcement du processus de communication et de consultation entre les élus et les membres. »

Les nouveaux taux de salaire et plusieurs autres conditions négociées sont entrés en vigueur dès la ratification. Pour ce qui est de la rétroactivité, vous serez avisés dès que le calendrier sera disponible.

Encore une fois, l'exécutif de la section locale 1016 tient à remercier tous les membres d'avoir montré une aussi grande solidarité en ratifiant cette importante entente.

Annual Leave improvements in tentative agreement

Annual Leave Changes (in hours)

<!--[if !supportLists]-->1) <!--[endif]-->**Non-Operating Employees:**

Years of Continuous Employment	Current Contract and New Contract until June 30, 2008	New Contract as of July 1, 2008
0 to 7	112.5	112.5
8 to 15	150	150
16	150	165
17	150	172.5
18	150	187.5
19 to 26	187.5	187.5
27	187.5	202.5
28	187.5	225
29	187.5	225
30 or more	225	225

<!--[if !supportLists]-->2) <!--[endif]-->**Operating Employees:**

Years of Continuous Employment	Current Contract	At Date of Ratification of New Contract	New Contract as of July 1, 2008
0 to 7	112.5	120	120
8 to 15	150	160	160
16	150	160	176
17	150	160	184
18	150	160	200
19 to 26	187.5	200	200
27	187.5	200	216
28	187.5	200	240

29	187.5	200	240
30 or more	225	240	240

posted by Abe Rosner

Friday, May 19, 2006

HIGHLIGHTS of tentative agreement

*The following are descriptions of selected items only. For complete information, please consult the signed Memorandum of Settlement. Your bargaining representatives – Local 1016 President Shawn Wood, representatives Sam Toytman, Don Leblanc, France Gingras, David Ready, Christine Lizotte, Michel Boucher, James Walker, Kris McGeough, and Don Boyd, and CAW national representatives Abe Rosner (chief negotiator) and Joel Fournier – **unanimously recommend that you vote in favour of this agreement.***

Wage increases: Four-year agreement: *July 1, 2005 – 2.25%; July 1, 2006 – 2.25% plus a new 3% increment added to the top of all wage scales; July 1, 2007 – 2.5%; July 1, 2008 – 2.5%.* This means almost 80% of members (that's how many are now or will soon be at the top increment) will see their current pay increased by **7.7% this July 1.** Almost 100% of members will see a **13.14% compounded raise** by the last year of this contract (which is equivalent to a 3.13% compounded annual increase). While a 3% annual increase was better for some other groups which have as many as eleven (11) increment steps, the opposite is true for GTs, who have only 4 steps. Your raise will be **0.6% better** than the "straight 3's". Also, it is **fully pensionable**, making it **1.6% better** for lifetime pension purposes. Current members plus any who retired or died since July 1, 2005 will receive retroactive pay.

Annual leave: Effective July 1, 2008, an additional 2 days' vacation at 16 years of service; 3 days at 17 years; 5 days at 18; 2 days at 27; 5 days at 28; and 5 days at 29 years. Other years of service remain unchanged, except for:

Annual leave (ATOS, OSS, NOTAM only): In addition to the above, we have **won back the 8-hour vacation days** which were lost in the 1999 contract – *effective upon ratification.* This means more vacation every year for every operating employee, ranging from an extra 7.5 hours (less than 8 years of service) up to 15 hours (30 years plus, or 28 plus as of July 1, 2008).

Overtime: New language providing clearer entitlement to double time on a day of rest whenever the employee receives time and one-half on any day of rest (not necessarily a "full" shift).

New Deal for Term Employees: Term employees will now enjoy seniority rights. They may seniority bid and compete (for local vacancies only), after permanent employees. If a senior member's term ends and there is a "junior" term doing the same work, then either both will be retained; or if there is

enough work for only one, **the senior one will stay** (if he/she has at least 1 year's service and has completed qualification). If any term is let go and then rehired within three (3) months, the term and the service will pick up where they left off. These innovations will provide more security, no room for favouritism, and a faster track to permanent employee status.

Classification review (NEW): Job classification is no longer up to management. All GT positions will be reviewed by a third-party professional firm (jointly chosen by NAV Canada and the CAW) using recognized classification criteria, and specifically including "work volume" and "consequence of error". The results – including upgrades, salary adjustments, etc. – must be agreed by both parties or else will be determined by a neutral arbitrator. **Salaries can only go up** – if a member's position happens to be downgraded, they will be "green-circled", i.e. keep their salary plus all future increment and wage increases. The new rating system will be open and transparent, allowing points for future additional or changed duties to be evaluated. All changes will take effect July 1, 2009.

Lieu leave (ATOS, OSS, NOTAM): Immediate increase from 88 hours to **93.17 hours per year**.

On-the-job training (OJT) premium: Immediate increase for ATOS, OSS, NOTAM from current \$4.00 to **\$8.50 per hour**. **(NEW)** Effective January 1, 2007, TSS will be eligible for OJT premium at **\$4.25 per hour**. TSS will be the first NAV Canada non-operating employees to receive OJT premium. The Union will use this opening to review how to expand it in the future.

Additional responsibility pay (NEW): Members performing higher-level supervisory duties for less than 4 shifts (thus not eligible for acting pay) will receive a **\$1.25 per hour premium** for each completed shift.

ATOS Relocation Program (NEW): For the first time, ATOS and ATOS supervisors with at least 5 years experience in their position will be eligible to relocate to other ATOS vacancies across the country, with usual expenses paid but no return rights. Permanent ATOS vacancies will be advertised first to ATOS GT-4 and GT-5, and will be awarded on a pure seniority basis, **up to five (5) relocations per year**. Resulting or additional vacancies will be offered in the region through the usual seniority bid process (to TSS and OSS).

Training level: A new training level of \$28,000 until qualification, for **future NAV Canada hires only**, while training as ATOS. The same for TSS, starting January 1, 2007. This brings GTs in line with the controllers (\$30,000) and FSS (\$27,261) training levels. It also eliminates the anomaly whereby new hires training as ATOS are currently paid more than existing members (TSS or OSS) in the same situation. The training level would only be paid while trainees work under direct supervision – when working alone, they would receive the full position rate.

“Zipper clause”: Article 6.03 (newly inserted in 1999) allowed the company to “zip up”, or terminate at will, any past practice or custom, even signed agreements, which weren’t written into the collective agreement. The 1999 “zipper clause” is **gone**.

8-hour shift length (ATOS, OSS, NOTAM): The 1999 contract “lost” the guarantee that all operational shifts would be exactly 8 hours long. This opened the door to variable shift lengths (as ATOS learned when they had ½ hour added to their work day in 1999) and even the potential for “ShiftLogic” (which meant 6 to 11 hour controller shifts), without needing union agreement. We are pleased to report that **the 8-hour shift guarantee is now back in the book**.

Stronger protection for operational shifts: The 1999 contract weakened Article 29.03 by only requiring management to “take into consideration” such factors as excessive overtime, excessive fluctuation, quick changes, etc. We have succeeded in restoring the stronger language (“every reasonable effort”) which was lost in 1999.

Employee input into shift pattern selection (ATOS, OSS, NOTAM): New language in 29.09 will allow the membership (via the Union) at a location to propose different shift patterns (e.g. changing from 6/3 to 5/3-5/3-6/2 or 5/3-5/2-6/3 or vice versa, etc.), but now the contract will read that such requests cannot be unreasonably denied by management.

More 1999 language corrected (non-op hours): The addition of a few harmless-looking words in 1999 at Article 29.13(a) caused a six-year delay in settling the TSS evening hours grievance. Those 1999 words are now **gone**.

Compressed work week: Combine articles 29.10(c), 29.11 and 29.12 into a single article to clarify that they all relate to compressed work week – this error was created in 1999 and the previous language is now restored. The parties also agreed to allow a 28-day averaging period for non-ops, but this would be only for the purpose of overtime averaging. There can be no variation from 37.5 hours a week and 7.5 hours a day without the members’ approval.

TSS evening hours premium – improved cap: Instead of a \$350 monthly maximum, there will now be a **\$4200 annual maximum** on the \$8.00 hourly premium for TSS work after 1800 pm. TSS need no longer lose the premium after 43 evening hours in a single month.

New restrictions on TSS schedule changes: Management cannot introduce varying shifts during the course of a week without Union consent. Changes of shift start or stop times can only be done for operational reasons and are subject to a consultation process as per Article 29.13(b).

Short notice shift change premium (TSS): This premium (1.5 for first shift changed with less than 7 days’ notice) was paid at

some locations but not others. It will now be written into the collective agreement.

Bereavement Leave: Four (4) days for grandparents, increased from current one (1) day. Leave may be split when interment takes place at a later date.

Severance and Departure Incentive Plan: Both these benefits are **unchanged** for all current employees. New hires after ratification will not have the severance benefit, and they will receive the revised DIP negotiated by CATCA, ATSAC and other unions.

Career Development – EOCO: (NEW) Members on leave for EOCO training will now retain their GT seniority rights up to checkout in the new job (but position return rights are still retained only until start of on-job training). LOU 5, providing guaranteed access to ATC training for surplus employees, is renewed until 2009.

Travelling Time: Members travelling on a work day in excess of normal hours will now be entitled to up to 8 hours' overtime (currently no overtime is paid). Travel on a day of rest or holiday will now be capped at 16 hours' overtime instead of the current 10 hours.

Employment Security: The Union brought forward the members' concerns about the impact of technology (CAATS in particular). The parties have negotiated a new letter which provides that even if all the provisions of the Employment Security article are exhausted and an employee is still facing involuntary layoff, the parties will review the situation at the national level and assist the employee to try and obtain other employment within the Company.

Contracting-Out: The Company confirmed that it has never historically contracted out any GT work and that it has no such plans at this time.

Self-funded leave: GTs will be eligible for this program.

2006-05-18

Nous avons un accord

Quelques minutes avant minuit, le 17 mai à Ottawa, les équipes de négociation de la section locale 1016 des TCA et de NAV Canada ont signé une entente de principe pour une convention collective qui viendra à échéance le 30 juin 2009. L'entente fut négociée librement sans l'intervention d'une troisième partie.

L'entente de principe fera l'objet d'une ratification par les 350 membres GT de la section locale 1016.

L'équipe de négociation a signé cette entente unanimement et recommande sa ratification. Les détails seront disponibles d'ici la fin de la semaine. Les informations concernant la tournée de ratification et le vote vous seront communiquées aussitôt que possible.

Nous vous remercions tous pour votre patience, appui et solidarité, et nous espérons vous rencontrer sous peu pour répondre à vos questions lors des réunions qui auront lieu dans votre région.

posted by Abe Rosner

Rapport semaine 3 des négociations

Les négociations entre Nav Canada et la section locale 1016 des TCA se sont poursuivies du 3 au 6 avril à Ottawa.

Les discussions ont porté principalement sur les sujets suivants, dont quelques-uns ayant des implications monétaires:

- Heures de travail pour les non-opérationnels (suite de la ronde précédente)
- Heures de travail pour les opérationnels – la demande du syndicat est de récupérer le langage pour des quarts standards d'égale durée et de permettre aux employés un meilleur choix entre les différents modèles d'horaires.
- Paye d'affectation temporaire de niveau supérieur – la demande du syndicat est de recevoir cette paye après un quart au lieu de quatre.
- Prime de formation en milieu de travail (OJI) – qui la reçoit et combien?
- Propriété du travail, sous-traitance et sécurité d'emploi – l'équipe de négociation a fourni plusieurs exemples de l'érosion du travail traditionnellement réservé aux GTs par différents employés de Nav Canada et non-employés, tant au niveau opérationnel et non-opérationnel.
- Plus de discussions dans le but de réduire les questions touchant les employés temporaires, la dotation et les opportunités d'emploi par offre d'ancienneté

Les prochaines dates de négociation sont maintenant réservées pour une partie des semaines du 24 avril et 16 mai et la prochaine ronde aura lieu à Ottawa.

D'autres nouvelles: La section locale 2245 des TCA (représentant les FSS) ont conclu un accord de principe pour une entente de 4 ans, le 8 mars dernier – cette entente est maintenant rendue au processus de ratification. Vous pouvez trouver l'information à <http://www.cawlocal2245.ca>. ACFA (représentant les employés des finances) a aussi atteint une entente de 4 ans. Et FIOE, section locale 2228 (représentant les Els) a complété la médiation et a envoyé les questions en litige à l'arbitrage obligatoire.

Deuxième semaine de négociation (Bulletin GT Info)

L'équipe de négociation de la section locale 1016 des TCA a rencontré les représentants de Nav Canada du 6 au 10 mars à Cornwall afin de continuer les pourparlers en vue du renouvellement de la convention collective. Mis à part quelques questions de rédaction de moindre importance, les discussions se sont concentrées sur les sujets suivants:

Revue de classification: Le syndicat a demandé qu'une revue complète de tous les postes GT soit tenue par une troisième partie soit une firme professionnelle et que les résultats (incluant les salaires) soient établis selon un accord réciproque ou si nécessaire, envoyés à l'arbitrage. Si obtenu, ceci enlèverait la classification GT hors du contrôle unilatéral de l'employeur pour la première fois et assurerait une étude juste et scientifique de la valeur relative de toutes les positions.

Dotation et re-localisation: Les possibilités des GTs d'avoir accès à d'autres positions GT est extrêmement restrictive, à tel point qu'il n'a jamais été permis à un ATOS (par exemple) de postuler sur un poste GT dans une autre région. Votre équipe de négociation cherche des manières pour ouvrir cette porte plus grande.

Employés temporaires: La majorité des nouveaux GTS est embauchée sur une base temporaire. Une de nos priorités est d'obtenir que ces employés deviennent permanents plus tôt et aussi retenir le plus ancien plutôt que le moins ancien dans le cas où tous deux seraient également qualifiés pour accomplir le travail.

Clause "Zipper": L'article 6.03 négocié en 1999, accorde à la compagnie de larges pouvoirs tel que simplement annuler des

pratiques, coutumes et même des accords signés en faveur de nos membres. Nous avons clairement déclaré que cette clause doit disparaître.

Heures de travail TSS: En raison de récents développements, nous avons été forcés d'ajouter une nouvelle demande sur la table pour limiter la variation excessive des temps de début et d'arrêt des quarts des TSS. Cela affecte un seul endroit jusqu'à présent mais nous sommes déterminés de prendre des mesures de contrôle avant que cette pratique ne se répande.

Temps de déplacement : Notre demande tient compte des heures supplémentaires quand les membres doivent voyager plus longtemps qu'un quart normal un jour de travail et augmenter les heures supplémentaires permises pour le voyage un jour de repos

Conversion des congé maladie et autres de jours en heures: Ceci est une demande de la compagnie. Le syndicat est prêt à examiner cet échange seulement sur le principe aucune douleur, aucun gain. En 1999, les membres ATOS, OSS et NOTAM ont perdu des droits de vacances quand leur union a converti les congés de vacances en heures. Nous sommes déterminés à récupérer ces congés lors de cette ronde.

Nous sommes persuadés que vous comprenez que nous ne pouvons pas toujours rendre compte de combien de progrès est accompli sur un item individuel. Jusqu'à ce que nous ayons un accord de principe final, tout est sujet au changement, et même là, les membres auront le dernier mot.

L'équipe de négociation a demandé un compte rendu sur l'implantation de CAATS et comment la charge de travail ATOS sera affectée en particulier. Nous sommes heureux d'avoir reçu

une présentation franche et informative de Steve Hunt, GMIFR de Moncton, même si le potentiel pour une réduction de la charge de travail est inquiétant. Pour plus de détails, SVP communiquer avec votre représentant régional.

La prochaine ronde de négociation aura lieu à Ottawa, les 3,4 et 5 avril prochain. Nous comptons aborder les sujets ayant des conséquences monétaires directes. Vérifiez les mises à jour sur les progrès de nos discussions

.

posted by Abe Rosner

Début des négociations à Montréal

La section locale 1016 des TCA et Nav Canada ont échangé leurs demandes mardi, le 7 février, à l'hôtel Delta de Montréal, entamant ainsi les négociations en vue du renouvellement de la convention collective.

Étaient présents pour la section locale, le président Shawn Wood ainsi que les membres de l'équipe de négociation: Don Boyd (YVR), Kris McGeough (YEG), Jim Walker (YWG) Christine Lizotte (YYZ), Michel Boucher (NCTI), David Ready (YOW), France Gingras (YUL), Don Leblanc (YQM) ET Sam Toytman (YQX). Ils étaient assistés de Abe Rosner et Joel Fournier, représentants nationaux des TCA.

Les demandes syndicales reflétaient les priorités principales des GTs à ce moment-ci soit restaurer les droits perdus dans la ronde de négociation de 1999, faire des gains essentiels du point de vue compensation, rendre les emplois plus sécurisés pour tous les membres (incluant les récentes embauches et les plus anciennes); rendre accessible à plus de membres le droit de postuler à plus de positions et endroits et améliorer les conditions de travail et de vie.

Des discussions détaillées ont eu lieu sur les heures de travail (opérationnel et non-opérationnel), employés temporaires et dotation (accès à des positions GT par ancienneté et compétition). Les discussions ont été constructives et ouvertes et espérons qu'elles le demeureront lorsque nous aborderons les sujets monétaires.

Les négociations sont prévues se poursuivre durant la semaine du 6 au 10 mars à Ottawa.

Section locale 1016 - deuxième arbitrage RÉSOLU

Un membre GT qui avait appliqué sur un concours et avait été reconnue comme étant la meilleure candidate qualifiée, a été exclue lorsque la gestion apprenait qu'elle aurait à se rapporter directement à un membre de sa famille, ce qui était contraire à la politique de la compagnie. Le syndicat a déposé un grief, alléguant que même si la politique semblait raisonnable, elle avait toujours le droit d'occuper la position désirée.

Le sujet était à l'horaire pour arbitrage le 31 janvier dernier devant l'arbitre Michel Picher, qui, si vous vous rappelez, nous a aidé à obtenir une entente sur les heures de travail des TSS en novembre dernier. Encore une fois, les deux parties ont invité M. Picher à utiliser ses talents de médiation avant la séance d'arbitrage comme tel. Le résultat fut une entente négociée librement et notre membre obtient le poste qu'elle voulait tout en modifiant le rapport hiérarchique résolvant ainsi le problème original. Dans un an, si cette solution ne fonctionne pas à la satisfaction des deux parties, nous pourrons retourner voir l'arbitre – mais nous sommes confiants que ce ne sera pas nécessaire.

Merci à toutes les personnes concernées pour une solution créative qui a protégé les intérêts du syndicat, de la compagnie et du membre.

2006-02-08

Négociations... Heures de travail TSS... Statut du président

NÉGOCIATIONS

Depuis quelques semaines, l'équipe de négociation est en train de compiler la liste de revendications contractuelles. Nous rencontrerons l'employeur à Montréal du 6 au 10 février prochain pour notre première ronde de discussion.

HEURES DE TRAVAIL - TSS

Des lettres seront envoyées prochainement aux TSS qui ont été identifiés par la compagnie comme occupant un poste de TSS en date du 1er novembre 2005. Selon votre ancienneté comme TSS, ces lettres indiqueront la catégorie, de A à D, dont vous faites partie. Au même moment, tous les autres GTs recevront une autre lettre indiquant qu'ils n'ont pas été identifiés dans aucune catégorie. Tous les membres auront l'occasion de répondre à ces lettres en indiquant s'ils sont d'accord ou non avec leur catégorie. Suffisamment de temps sera alloué à tous pour répondre. Un comité impartial sera par la suite créé pour vérifier et déterminer chaque position GT sur la liste et quelle rémunération chaque personne a droit. SVP gardez à l'esprit que la question de l'impôt n'est pas encore résolue.

STATUT DU PRÉSIDENT

À partir du 1er mars 2006, je serai en congé payé de mon poste et m'occuperai à temps plein des affaires syndicales. Ce changement a été discuté et approuvé par le comité exécutif de la section locale. Ce congé est payé par Nav Canada, selon l'entente avec les TCA. Étant donné que je serai payé par Nav Canada, je ne recevrai pas l'allocation de \$100.00 par semaine qui avait été approuvée par la section locale. Joel Fournier qui a été nommé représentant national des TCA le mois dernier, continuera d'apporter son aide à notre section locale et Abe Rosner continuera également d'agir à titre de chef négociateur à cette ronde de négociation.

Solidairement,

Shawn Wood
Président - Section locale 1016 des TCA