



POINTS SAILLANTS DU PROJET DE RÈGLEMENT

Rémunération et durée : Convention de deux (2) ans comportant les augmentations de salaire et de prime ATC suivantes : augmentation de 4 % le 1^{er} avril 2017; augmentation de 4 % le 1^{er} avril 2018 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2017 pour les employés actuels et les membres retraités.

Heures de travail : Retour à la semaine de trente-quatre (34) heures; prise d'effet le 4 décembre 2017.

Augmentation des primes : Quart de soirée : de 10 \$ à 12 \$. Quart de nuit : de 20 \$ à 30 \$. Quart de fin de semaine : de 1,75 \$ à 2,50 \$ l'heure; allongement de la période donnant droit à la prime : de 22 h le vendredi à 6 h le lundi; prime maintenant payable aussi pour les déplacements durant la fin de semaine. Prime de reconnaissance linguistique à l'exploitation : de 800 \$ à 1000 \$.

Heures supplémentaires et congé compensatoire : En 2017 et en 2018 seulement : toutes les heures supplémentaires travaillées durant la période du 15 juin au 15 septembre seront payées à 2,25 fois le taux horaire. Si ces heures supplémentaires sont accumulées sous forme de temps libre à la demande du membre, elles seront accumulées à raison de deux (2) fois le taux horaire. Aucune demande de congé compensatoire ne sera acceptée durant la période du 15 juin au 15 septembre de ces deux années. Tout membre comptant vingt (20) années de service pourra accumuler de son plein gré jusqu'à six (6) mois de congé compensatoire dont il pourra se prévaloir à la fin de sa carrière, à savoir juste avant sa retraite.

Indemnité de départ : 1. Les membres disposeront de trois (3) mois après la ratification de la convention pour demander le paiement de l'indemnité de départ qu'ils ont accumulée en plus d'une prime de 5000 \$, et pour renoncer au paiement de toute indemnité de départ dans le futur. Tout membre peut choisir de se prévaloir de cette disposition de façon libre et volontaire. 2. Le programme de l'indemnité de départ demeure inchangé pour tous les membres qui ne demanderont pas le paiement de l'indemnité de départ ainsi que pour tous les futurs membres.

Partage des bénéfices : L'ACCTA et NAV Canada s'engagent à explorer, durant la période fermée de la convention, un modèle de partage possible.

Rémunération supérieure liée à une promotion : Les membres affectés à un poste de classe de salaire supérieure conserveront désormais leur échelon de rémunération quand ils passeront à l'échelle salariale supérieure.

Paiement des congés de maladie : Suppression de l'exigence des vingt (20) années de service.

Congé de maternité : Augmentation du supplément aux prestations d'assurance-emploi de 93 % à 100 % du salaire.

Soins et éducation d'enfants d'âge préscolaire : Restrictions pour les options actuelles de postulation durant les mois d'été.

Débutants : Les employés débutants (*ab initio*) travailleront selon un cycle de quarts 5/2 jusqu'au début de leur formation en milieu de travail.

Suspension du programme de postulation national : Le programme de postulation national sera suspendu pendant deux (2) ans. Le programme de postulation national sera remis en œuvre en juin 2019 pour les possibilités de formation offertes en 2020.

Divers : **1.** Augmentation du congé de un (1) à deux (2) jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. **2.** La Compagnie prendra toutes les mesures raisonnables pour : (a) ne pas faire travailler un employé en temps supplémentaire juste avant ou après un congé annuel; (b) garantir au moins deux (2) jours de congé consécutifs sans heures supplémentaires; (c) protéger le choix préalable des congés d'un membre lorsque celui-ci passe à un nouveau cycle de quarts. **3.** Mise à l'essai d'un programme de formation progressive pour les tours de Toronto et de Winnipeg. **4.** Somme supplémentaire de 225 \$ accordée tous les deux (2) ans aux contrôleurs qui détiennent une licence et dont le certificat médical exige le port de lunettes. **5.** Congé payé pour assister à des séminaires sur la retraite.