



28 août 2024

**Dest. : VICE-PRÉSIDENTS RÉGIONAUX
SECTIONS ET INSTALLATIONS**

BULLETIN DE L'ACCTA

L'été touche à sa fin et force est de constater qu'il a été l'un des plus difficiles pour la prestation de services et qu'il a mis les membres à rude épreuve. Les fermetures ponctuelles d'unités et les restrictions sont devenues monnaie courante, et presque toutes les unités ont dû faire face à des effectifs insuffisants. Il est certes encourageant de constater que NAV CANADA fait du recrutement et de la formation une priorité et qu'elle a pris des mesures pour atténuer les répercussions de la situation actuelle sur les employés de première ligne (en permettant à ces derniers de prendre des pauses pendant les fermetures, par exemple), mais la perspective de voir cette situation perdurer pendant des années est terrifiante. Travailler en sous-effectif pendant une période prolongée est la réalité à laquelle sont confrontés de nombreux membres. Les effets négatifs de cette situation sur leur santé mentale et sur leur moral sont évidents.

Tout ce que les membres ont accompli dans ces circonstances est remarquable et témoigne de leur professionnalisme et de leur résilience. Tandis que le trafic continue d'augmenter (il est en hausse par rapport à 2023 dans la plupart des unités et même par rapport à 2019 dans près du quart des unités), nous continuons à faire plus avec moins. Il est dans l'intérêt de tous de faire en sorte que les aéronefs continuent de circuler, et nous avons accompli un travail remarquable à cet égard.

THE VOICE OF CANADA'S AIR TRAFFIC CONTROLLERS | LA VOIX DES CONTRÔLEURS AÉRIENS DU CANADA

L'ACCTA entend maintenir les problèmes en matière d'effectifs au premier plan de ses priorités et préconisera la mise en place, d'une part, de solutions à long terme et, d'autre part, de mesures d'atténuation à court terme. Il s'agira notamment de réclamer une meilleure formation et un meilleur soutien pour les formateurs en milieu de travail (OJI). La crise, qui dure depuis des décennies, ne se résoudra malheureusement pas rapidement.

Fatigue

Même s'ils ne sont pas parfaits, les récents changements apportés au programme de gestion de la fatigue ont été bien accueillis par les membres. Quelques problèmes d'interprétation et de mise en œuvre se sont posés, mais dans l'ensemble, la réaction a été favorable. Cette réussite montre bien l'importance d'une véritable collaboration, et nous sommes reconnaissants à NAV CANADA de s'être investie avec nous pour mettre en œuvre ces changements.

Classification

Des discussions se poursuivent au sujet de la classification, notamment en ce qui concerne le travail du comité lancé par la lettre d'entente signée lors de notre dernière convention collective. La classification est toujours une opération toujours complexe et potentiellement litigieuse, mais le conseil s'est engagé à suivre la voie tracée par le comité de négociation. Les travaux avancent plus lentement que prévu, ce qui est certes frustrant, mais nous demeurons déterminés à trouver des solutions. Le point sur la classification est fait régulièrement dans la rubrique de notre site Web « Le coin de la classification », et d'autres examens de classification sont menés comme d'habitude.

Postulation par ancienneté

Les offres pour le plus récent programme de postulation par ancienneté ont commencé à être envoyées cette semaine. Étant donné l'état actuel des effectifs, les possibilités offertes sont restreintes et de nombreux reports sont longs, mais nous avons insisté davantage sur l'élaboration de plans d'action réalistes auprès de la direction afin de fixer des dates acceptables et raisonnables. Si vous avez des questions concernant les dates et les offres, adressez-vous à votre vice-président régional, qui pourra vous fournir de plus amples renseignements. Par ailleurs, nous avons commencé à archiver les plans d'action afin de permettre la reddition de comptes.

L'habitude qu'a la Société de retarder plusieurs fois la dotation d'un poste demeure un motif de préoccupation important. Selon nous, cette pratique n'est pas permise aux termes de la convention collective et nous entendons soumettre la question à la procédure de règlement des griefs.

Examen des avantages sociaux

L'examen des avantages sociaux est au point mort. Malgré quelques points de convergence, nous n'avons pas été en mesure d'arriver à un consensus sur certaines questions fondamentales. Nous avons accepté de participer à une médiation informelle pour tenter de combler l'écart qui sépare les parties, mais nous nous préparons aussi à entamer un processus formel pour résoudre ces divergences. Nos avantages sociaux se comparent favorablement à ceux d'organisations similaires, mais l'inflation les a considérablement dépréciés au fil du temps. Nous estimons qu'il s'agit d'une occasion pour l'employeur de démontrer l'importance qu'il accorde aux employés actuels et au recrutement de nouveaux talents en se présentant comme un leader de l'industrie à cet égard. La médiation débutera la semaine prochaine, et nous vous tiendrons au courant de l'évolution de la situation.

Technologie

Notre prochain bulletin *Notes techniques* sera publié en septembre, mais nous souhaitons aborder brièvement la question du déploiement du poste de travail intégré (IWP). Les avis sont mitigés : certains sont positifs, d'autres font état de nombreux motifs de préoccupation. Bien que l'IWP soutienne l'objectif d'uniformité, il a simultanément miné plusieurs adaptations locales particulières qui étaient avantageuses pour certaines unités. Nous sommes en train d'établir une liste de ces sujets de préoccupation liés à la mise en œuvre de l'IWP que nous présenterons à NAV CANADA afin d'aborder ces problèmes et de les résoudre. Cette démarche est capitale non seulement pour soutenir les contrôleurs, mais aussi pour faire en sorte que les changements technologiques à venir soient mis en œuvre efficacement. Pour ce faire, une contribution opérationnelle significative est nécessaire à chaque étape de la conception, du développement et de la mise en œuvre, et le tout doit s'accompagner d'une formation adéquate, d'un soutien et d'un suivi après la mise en œuvre.

Vols de familiarisation

Le programme de vols de familiarisation continue d'être une source de frustration, car de nombreuses destinations restent inaccessibles. Certaines ont été approuvées, mais la liste demeure restreinte. L'ajout de lieux où se tiennent des conférences, particulièrement celui de Communicating For Safety à laquelle assisteront 89 membres à la mi-septembre, a amélioré la situation, mais le programme a perdu beaucoup de son intérêt. Nous nous efforçons de trouver des moyens de remédier à cela. Comme la fin de l'année approche, il convient de rappeler l'obligation de donner un préavis de 90 jours; ce délai approche aussi à grands pas. Les membres intéressés devraient soumettre leurs demandes rapidement.

Workday

NAV CANADA a récemment effectué un changement dans Workday qui permet aux employés de définir des alertes pour les offres d'emploi. Nous réclamions depuis un certain temps le retour de cette fonctionnalité, qui était offerte dans le passé. Voilà une bonne nouvelle, car la fonctionnalité permettra aux membres de rester au courant des possibilités d'emploi.

Carnet de documents d'aviation

Une nouvelle exemption permet à tout titulaire d'un carnet de documents d'aviation canadien valide au 1^{er} avril 2023 de continuer d'exercer les privilèges qui lui sont conférés dans ce carnet **jusqu'au 31 mars 2025** ou au-delà de cette date si la date d'expiration inscrite dans le carnet est postérieure à celle du 31 mars 2025.

Président et chef de la direction

Comme vous le savez peut-être déjà, Ray Bohn, président et chef de la direction de NAV CANADA, a annoncé récemment qu'il prenait sa retraite; le processus de sélection pour trouver son successeur est en cours. En tant que partie prenante de NAV CANADA, l'ACCTA s'intéresse de près au choix de la personne qui occupera le poste de président et chef de la direction. Nous ferons connaître nos préoccupations et nos attentes tout en respectant le processus normal.

Professionalisme et respect

Les membres ont fait preuve d'un dévouement et d'un professionnalisme extraordinaires au cours des derniers mois et des dernières années, et nous leur en sommes profondément reconnaissants. Cependant, les tensions liées aux circonstances actuelles ont parfois été manifestes. Concilier vie personnelle et travail par quarts est toujours difficile, surtout lorsqu'on est soumis à une pression constante pour renoncer à des jours de congé, changer d'horaire à la dernière minute et travailler en sous-effectif. Nous vous invitons à faire preuve de patience et de compassion à l'égard de vos collègues, car tout le monde vit des moments difficiles. La création d'un milieu de travail véritablement respectueux et solidaire nécessite un effort collectif, et nous n'en avons jamais eu autant besoin que maintenant. Veuillez signaler tout problème à vos représentants syndicaux afin que nous puissions y remédier rapidement avant que la situation s'aggrave ou s'envenime. L'ACCTA continuera de collaborer avec NAV CANADA pour s'assurer que le soutien nécessaire est apporté aux membres qui en ont besoin.

Pour la plupart d'entre nous, le milieu de travail a toujours été l'un des aspects les plus intéressants de notre emploi. Chacun d'entre nous doit y mettre du sien pour que cet avantage soit maintenant et que tous puissent en profiter.

Pour le conseil exécutif,

Nick von Schoenberg
Président

Scott Loder
Vice-président exécutif