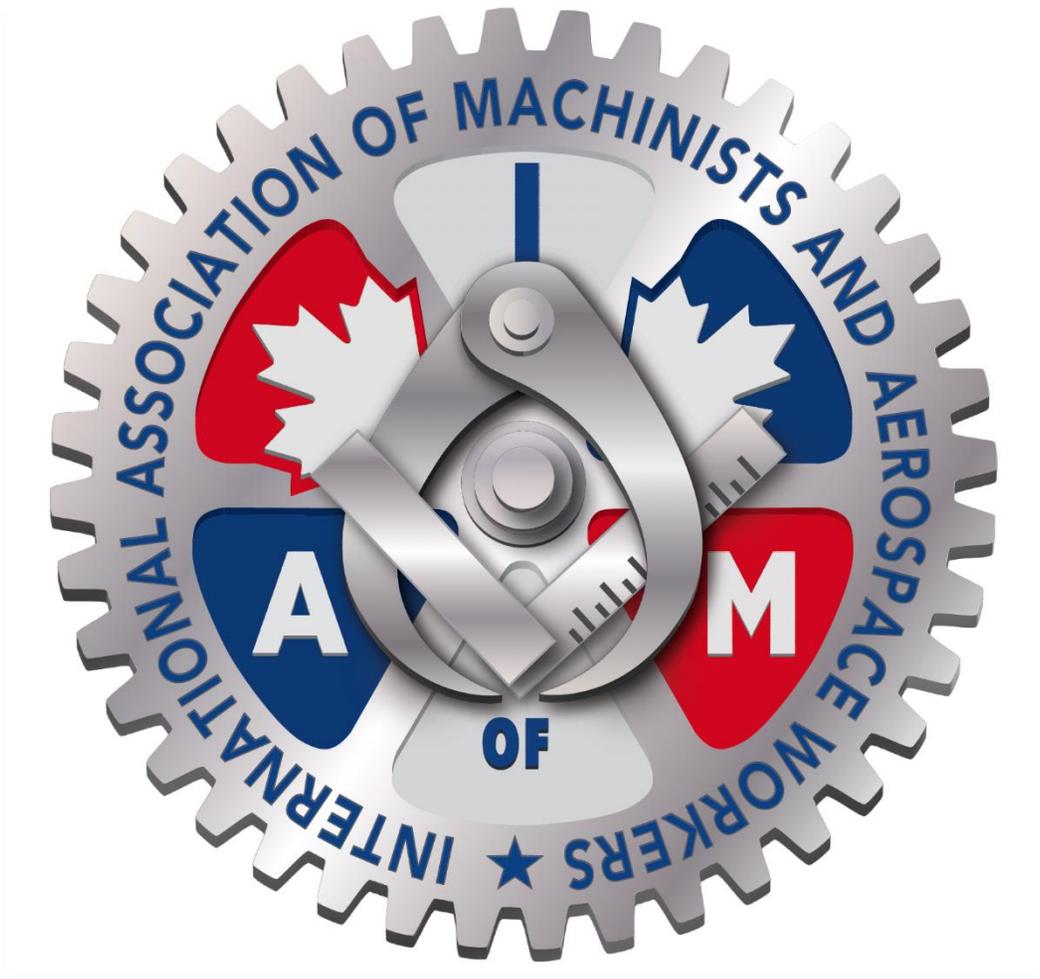


2022 – 2026 Modifications apportées à la convention collective



L'objectif de ce document est de fournir aux membres de l'information leur permettant de se familiariser avec toutes les modifications apportées à la convention collective au cours de la période ouverte 2022-2026, comme le prescrit l'article 6 de l'annexe XXXIV. Ces changements seront intégrés à la convention collective publiée à la fin de l'ouverture des négociations 2022-2026. La table des matières se compose de deux (2) sections présentant les changements convenus à la suite du processus de négociation du libellé final convenu 2022-2026. Ces libellés finaux convenus figurent dans la décision d'arbitrage Vince Ready.

- 1. Modifications apportées à la convention collective applicables à l'ensemble des membres.**
- 2. Modifications apportées à la convention collective applicables aux membres Aéroports et Fret.**

Section 1 – Applicables à l'ensemble des membres

1. Protocole d'accord n° 30 – Litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée (prolongation jusqu'au 31 mars 2026).
2. Alinéa 16.06.03 Ancienneté de l'affectation intérimaire (doublement de la pénalité liée à la date d'ancienneté après le dépassement de 1 040 heures).
3. Lettre d'accompagnement – Jour férié – Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Section 2 – Applicables aux membres Aéroports et Fret

1. Sous-alinéas 6.03.02.14 et 6.03.03.14 (la date d'embauche relativement au licenciement des employés temporaires à plein temps est passée du 1^{er} janvier 1999 au 1^{er} janvier 2005).
2. Lettre d'accompagnement: Avenant « une catégorie » (les proposés d'escale ne jouissent pas de droits d'évincement envers la Qualité de l'environnement cabine).
3. Protocole d'accord n° 5 – Évincement entre Aéroports et Fret (clarté de la rédaction et augmentation du nombre de personnes aptes à faire valoir leur droit d'évincement).
4. Lettre d'accompagnement du protocole d'accord n° 5 (possibilité d'un seul évincement pour les employés disposant d'une demande en vertu du protocole d'accord n° 5 qui est active et admissible).
5. Lettre d'accompagnement (augmentation de salaire) des instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 2).
6. Lettre d'accompagnement du protocole d'accord n° 29 (accès en ligne et modifications de la composante d'entrevue).
7. Addenda à l'avenant n° 12 (augmentation à certains niveaux de compression à YYZ et YUL).
8. Avenant n° 17 Préposé d'escale – Tractage (prime mensuelle pour les préposés d'escale qualifiés en tractage et en assistance au tractage dans les bases où il existe une séparation entre les opérations de tractage et la « fonction de demande de poste »).
9. Sous-alinéas 6.04.01.02, 6.04.01.03, 6.04.01.04 et 6.04.01.05 (ajouts relatifs à la considération en premier lieu pour les promotions et la clarté de la rédaction).

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 10 janvier 2023
Article: Protocole d'accord n° 30
Numéro de publication: U20
Version: N° 1

Protocole d'accord n° 30

Litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée

ENTRE:

L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale et sa section locale 140 (le « Syndicat »)

-et-

**Air Canada
(l'« employeur »)**

ATTENDU QUE le Syndicat et l'employeur (les « Parties ») ont conclu une convention collective en vigueur jusqu'au 31 mars 2016 (la « Convention collective »);

ATTENDU QUE la Convention collective prévoit un régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité (le « régime ») qui comprend des dispositions pour l'invalidité de courte durée (les « prestations d'invalidité de courte durée ») gérées par un administrateur tiers (l'« administrateur du régime »);

ATTENDU QUE des réclamations ont été déposées par le Syndicat, qui alléguait que des prestations d'invalidité de courte durée avaient été indûment refusées (les « litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée »);

ATTENDU QUE, pendant les négociations pour le renouvellement de la Convention collective, les parties ont discuté de moyens pour régler efficacement et rapidement les litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée;

ATTENDU QUE les parties souhaitent signer le présent protocole d'accord (l'« accord ») pour refléter leur volonté commune de mettre à l'essai un mécanisme de résolution des litiges en vue de régler les litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante du présent accord.

Processus d'appel

Appel au premier échelon

2. L'employé qui souhaite faire appel du refus ou de l'interruption de ses prestations d'invalidité de courte durée doit le faire par écrit à l'administrateur du régime dans les délais prescrits par celui-ci dans le régime.
3. Un appel doit être présenté par écrit et doit comprendre de nouveaux renseignements médicaux pour un examen.
4. Après que l'appel est présenté, l'employé doit se conformer, à temps, à toutes les directives de l'administrateur du régime jusqu'à ce qu'une décision soit prise.
5. L'administrateur du régime fournit à l'employé une décision écrite qui comprend normalement des motifs détaillés.

Appel au deuxième échelon

6. Si l'appel au premier échelon est rejeté, l'employé peut interjeter appel au deuxième échelon en soumettant un avis écrit à l'administrateur du régime dans les sept (7) jours civils suivant la décision de l'appel au premier échelon.
7. La décision pour l'appel au deuxième échelon est rendue par un médecin légiste indépendant ayant de l'expérience en santé au travail et choisi d'un commun accord par les parties (le « médecin légiste indépendant »). Si les parties ne parviennent pas à s'entendre dans les vingt et un (21) jours civils suivant l'avis d'appel, elles peuvent toutes deux soumettre une demande de désignation d'un médecin légiste indépendant au ministère du Travail.
8. Lorsqu'il présente un appel au deuxième échelon, l'employé doit fournir aux deux parties un consentement écrit autorisant la divulgation, par l'administrateur du régime, de toute l'information pertinente directement au médecin légiste indépendant et aux représentants des parties responsables de l'appel.
9. Dès que possible après sa désignation, le médecin légiste indépendant examine l'information fournie par l'administrateur du régime.
10. Le médecin légiste indépendant peut prévoir une réunion d'instruction avec les parties pour confirmer les questions et les faits avant de prendre une décision, notamment en ce qui a trait aux exigences du poste de l'employé. Si une réunion d'instruction est organisée, le médecin légiste indépendant doit donner l'occasion à l'employé, au représentant du Syndicat, à l'employeur et à l'administrateur du régime de présenter leur dossier. Les parties ne peuvent être représentées par des avocats, et aucun témoin n'est autorisé à témoigner.
11. Le médecin légiste indépendant détermine, d'après les attestations médicales objectives au dossier fournies par l'administrateur du régime, les restrictions et les limites fonctionnelles de l'employé, et selon les exigences du poste, il détermine si l'employé est apte à s'acquitter de ses fonctions avec ou sans mesures d'adaptation. En même temps, le médecin légiste détermine la gravité de l'état de santé et sa durée prévue ainsi que la durée prévue des restrictions et des limites fonctionnelles. En outre, il peut formuler des recommandations pour permettre le retour au travail de l'employé.
12. Les frais du médecin légiste indépendant, y compris les frais associés à la réunion d'instruction, s'il y en a, doivent être pris en charge à parts égales par les parties.

Statut de l'employé

13. L'employé qui a interjeté appel au premier ou au deuxième échelon et qui a fourni à l'administrateur du régime un document médical de son médecin traitant attestant de son incapacité à retourner au travail, avec ou sans mesures d'adaptation, est considéré comme étant en congé sans rémunération jusqu'à ce qu'une décision soit rendue au premier ou au deuxième échelon, selon le cas.

14. Pendant que l'employé est en congé sans rémunération, son admissibilité aux avantages sociaux et aux privilèges est déterminée par les politiques de l'employeur.
15. L'employé qui n'interjette pas appel dans les délais prescrits par le régime ou par le présent accord, ou qui ne se conforme pas aux directives de l'administrateur du régime ou du médecin légiste indépendant, doit retourner immédiatement au travail, faute de quoi son absence est considérée comme une absence non autorisée. Dans les deux cas, la première décision de l'administrateur du régime est considérée comme définitive.

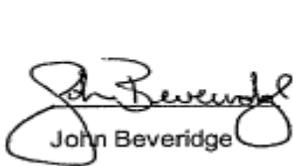
Procédure de réclamation

16. Les décisions prises par l'administrateur du régime ou le médecin légiste indépendant ne sont pas assujetties à la procédure de réclamation de la Convention collective.
17. Si la réclamation aborde, directement ou indirectement, les conclusions de l'administrateur du régime ou du médecin légiste indépendant, l'arbitre qui examine la réclamation y est lié.

Clauses diverses

18. Le présent accord sera mis à l'essai jusqu'au 31 mars 2025.
19. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de cette période d'essai, les parties se réuniront pour discuter du renouvellement du présent accord. Si aucune entente quant au renouvellement du présent accord n'est conclue à la fin de la période d'essai, chacune des parties peut informer l'autre par écrit de son intention de se retirer du présent accord au plus tôt trente (30) jours ouvrables après la date de cet avis.
20. Le présent accord ne s'applique qu'aux litiges relatifs aux prestations d'invalidité de courte durée; il ne s'applique pas aux litiges relatifs aux prestations d'invalidité de longue durée. L'administrateur du régime a compétence exclusive pour traiter les réclamations relatives aux prestations d'invalidité de longue durée et prendre des décisions à cet égard.
21. En cas de contradiction entre une disposition du présent accord et la Convention collective, le présent accord prévaut par rapport à l'objet du litige.

Société:



John Beveridge



Andrea Zaffaroni

Syndicat:



Steve Prinz



Lou Pagrach

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 14 septembre 2022

Article: 16.06.03

Numéro de publication: UA02

Version: N° 2

16.06.03 Les employés permanents qui acceptent des affectations temporaires à des postes hors du champ d'application de la Convention continuent d'acquérir de l'ancienneté dans leur catégorie et leur classe pendant un total de vingt-six (26) semaines par année civile. Après vingt-six (26) semaines, l'ancienneté cesse de s'accumuler jusqu'à la fin des affectations temporaires, dans une même année civile.

NOTA 1: L'ancienneté continue néanmoins de s'accumuler dans les cas de formation et de mise en service de nouveaux types d'appareils et des employés régis par les dispositions de l'alinéa 16.19.02.

NOTA 2: Les affectations de formation ne sont pas limitées aux employés qui donnent réellement de la formation; elles peuvent inclure les employés qui effectuent de la planification, du développement ou d'autres fonctions de soutien à la formation ou qui s'y consacrent. Tout travail effectué par ces employés en affectation temporaire dans le cadre de cette exemption doit être en rapport avec la fonction de formation.

NOTA 3: Les exemptions de non-accumulation d'ancienneté incluent tous les aspects et toutes les fonctions spécifiquement reliés à l'introduction de nouveaux types d'appareils (notamment formation, planification, coordination, méthodes, développement, travail de projet).

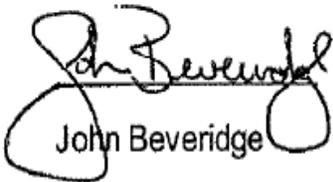
NOTA 4: L'alinéa 20.03.01 s'applique à toutes ces affectations.

NOTA 5: Pour avoir droit à cette exception, les employés qui acceptent des fonctions intérimaires de cadres n'auront droit de signer ni d'émettre aucune lettre disciplinaire.

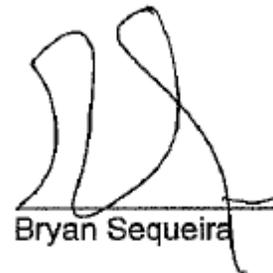
- a) Les vingt-six (26) semaines par année civile seront comptabilisées en fonction des heures réellement travaillées, c'est-à-dire quarante (40) heures égalent une (1) semaine, mille quarante (1 040) heures égalent vingt-six (26) semaines.
- b) Les heures réellement travaillées englobent les heures supplémentaires, mais excluent les heures déficitaires, les congés (annuels, sans solde et de maladie) et les jours fériés.
- c) Toute heure effectuée en plus des mille quarante (1 040) heures précitées modifiera les ajustements relatifs à la non-acquisition de l'ancienneté résultant des affectations temporaires à des postes hors du champ d'application de la Convention.
- d) La date d'ancienneté sera ajustée de deux (2) jours civils par tranche de huit (8) heures travaillées en plus des mille quarante (1 040) heures précitées.

NOTA : Les ajustements relatifs à la non-acquisition de l'ancienneté se font annuellement, conformément au paragraphe

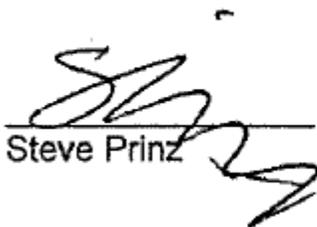
Société:


John Beveridge


Andrea Zaffaroni


Bryan Sequeira

Syndicat:


Steve Prinz


Paul Hicks

AIR CANADA – Négociations AIMTA

PROPOSITION D’AIR CANADA

Date: 29 juin 2022
Article: 12 (jours fériés)
Numéro de publication: U14 mondial
Version: N° 1

M. Steve Prinz
Président général
AIMTA – Section locale 140
Richmond, (C.-B.)
V6X 1X7

Objet: Jour férié – Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

Monsieur,

Comme suite aux discussions tenues au cours de la séance de négociation de la réouverture de 2022, les parties poursuivront la pratique actuelle à l'égard du jour férié de la vérité et de la réconciliation. Ce jour férié ne sera pas pris en heures et ne sera pas attribué. Un crédit de douze (12) heures au salaire normal sera accordé si le jour férié coïncide avec un jour de congé prévu. Si le jour férié coïncide avec un jour de travail prévu, la journée sera rémunérée à une fois et demie le salaire normal (x 1,5).

Veillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

John Beveridge

Directeur principal – Relations du travail

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date:	14 septembre 2022
Article:	6.03.02.14 et 6.03.03.14
Numéro de publication:	UA12a, UA12b
Version:	N° 2

6.03.02.14 Les préposés d'escale à temps plein embauchés avant le 1^{er} janvier 2005 ne peuvent être licenciés ni placés en attente de réintégration à leur point lorsque des préposés d'escale à temps partiel y sont en service actif.

Les préposés d'escale à temps plein embauchés après le 1^{er} janvier 2005 peuvent être licenciés à leur point lorsque des employés à temps partiel y sont en service actif. Ces employés peuvent évincer les préposés d'escale à temps partiel comptant le moins d'ancienneté au point. Ces employés détiennent alors le statut de préposé d'escale à temps partiel et ne peuvent recevoir plus que le salaire maximal prévu pour les employés à temps partiel.

Les préposés d'escale à temps plein embauchés avant ou après 1990 peuvent choisir d'évincer d'autres employés conformément au paragraphe 16.15 et sous réserve de l'alinéa 16.10.01 dans leur division ou dans le réseau, selon l'ordre d'ancienneté, afin de conserver leur statut d'employés à temps plein.

Le processus d'évincement doit se dérouler par étapes, en fonction de l'information reçue au sujet des préférences des employés. Les employés ne sont informés de ce qu'il advient d'eux qu'une fois les étapes entièrement franchies.

Les préposés d'escale à temps partiel, lorsqu'ils sont licenciés, ne peuvent évincer d'autres préposés d'escale à temps plein ayant moins d'ancienneté qu'eux au point.

6.03.03.14 Les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps plein embauchés avant le 1^{er} janvier 2005 ne peuvent être licenciés ni placés en attente de réintégration à leur point de travail lorsque des préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps partiel y sont en service actif au point.

Les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps plein embauchés après le 1^{er} janvier 2005 peuvent être licenciés à leur point lorsque des employés à temps partiel y sont en service actif. Ces employés peuvent évincer les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps partiel comptant le moins d'ancienneté au point. Ces employés détiennent alors le statut de préposé à l'entretien et au nettoyage cabine à temps partiel et ne peuvent recevoir plus que le salaire maximal prévu pour les employés à temps partiel.

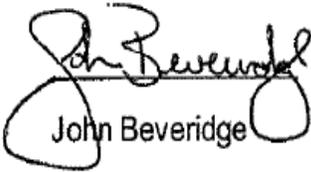
Les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps plein embauchés au plus tard le 13 juin 1997 peuvent choisir d'évincer d'autres employés conformément au paragraphe 16.15 et sous réserve de l'alinéa 16.10.01 dans leur division ou dans le réseau, selon l'ordre d'ancienneté afin de conserver leur statut d'employés à temps plein.

Les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps plein et à temps partiel embauchés après le 13 juin 1997 peuvent choisir d'évincer d'autres employés conformément à l'avenant « Une catégorie » en date du 13 juin 1997.

Le processus d'évincement doit se dérouler par étapes, en fonction de l'information reçue au sujet des préférences des employés. Les employés ne sont informés de ce qu'il advient d'eux qu'une fois les étapes entièrement franchies.

Les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps partiel, lorsqu'ils sont licenciés temporairement, ne peuvent évincer d'autres préposés à l'entretien et au nettoyage cabine à temps plein ayant moins d'ancienneté qu'eux au point.

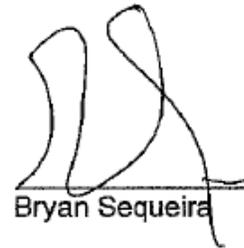
Société:



John Beveridge

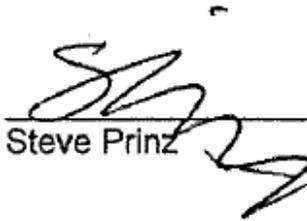


Andrea Zaffaroni

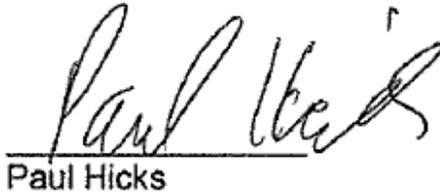


Bryan Sequeira

Syndicat:



Steve Prinz



Paul Hicks

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 14 septembre 2022
Article: Avenant d'une catégorie
Numéro de publication: C16
Version: N° 2

M. Steve Prinz
Président général
AIMTA – Section locale 140
Richmond, (C.-B.)
V6X 1X7

Objet: Modifications apportées à l'avenant d'une catégorie daté du 15 juin 1997

Monsieur,

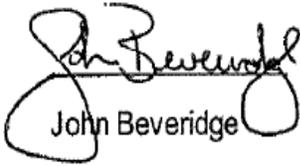
À la suite des discussions qui ont eu lieu au cours de la séance de négociation de la réouverture de 2022, les parties conviennent de modifier le document d'« Une catégorie » pour stipuler qu'en cas de licenciement, les préposés d'escale sans ancienneté dans des postes de chef préposé à l'entretien et au nettoyage cabine ou de préposé à l'entretien et au nettoyage cabine ne jouiront pas de droits d'évincement dans ces classes.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

John Beveridge

Directeur principal – Relations du travail

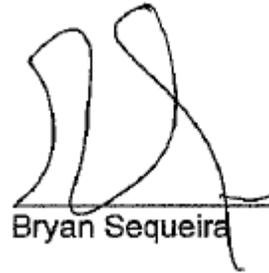
Société:



John Beveridge

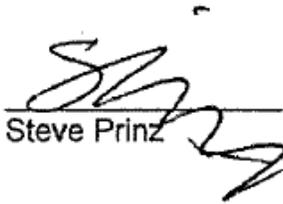


Andrea Zaffaroni

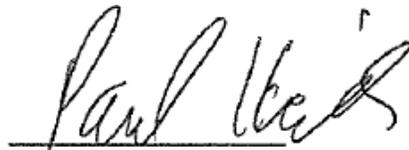


Bryan Sequeira

Syndicat:



Steve Prinz



Paul Hicks

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date:	14 septembre 2022
Article:	Protocole d'accord n° 5
Numéro de publication:	C07 et UA07
Version:	N° 2

PROTOCOLE D'ACCORD N° 5 – ÉVINCEMENT ENTRE LE FRET ET LES SERVICES AVIONS

L5.01 Dans les escales où l'unité d'entreprise du Fret exploite une aérogare de fret, les agents – Service clientèle, chefs préposés d'escale et préposés d'escale des Services avions qui comptent au moins trois (3) années de service depuis leur date d'embauche ou leur date de dernier évincement à leur lieu de travail actuel en vertu des dispositions du présent protocole d'accord et qui souhaitent faire valoir leur droit d'évincement vers l'aérogare de fret, doivent en faire la demande au moyen de l'outil électronique approprié au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année. Les agents – Service clientèle, chefs préposés d'escale et préposés d'escale de l'aérogare de fret qui comptent au moins trois (3) années de service depuis leur date d'embauche ou leur date d'évincement à leur lieu de travail actuel en vertu des dispositions du présent protocole d'accord et qui souhaitent faire valoir leur droit d'évincement vers les Services avions doivent en faire la demande au moyen de l'outil électronique approprié au plus tard le 1^{er} septembre de chaque année.

NOTA 1: Un employé peut présenter une demande d'évincement à tout moment avant la date limite du 1^{er} septembre, mais cette demande d'évincement sera assujettie aux dispositions du présent protocole d'accord et de la convention collective.

L5.02 Les agents – Service clientèle, chefs préposés d'escale et préposés d'escale qui ont satisfait aux conditions de l'article L5.01 précité sont inscrits sur la liste d'évincement et peuvent exercer leur privilège d'évincement, à condition qu'il y ait des employés permanents avec moins d'ancienneté qu'eux dans leur propre classe.

L5.03 Une suite aux demandes de mutation des employés qui exercent leur privilège d'évincement sera normalement donnée à l'automne, de façon à ce que les employés disposent d'un délai suffisant pour présenter leurs demandes de poste et de congés annuels à leur nouveau lieu de travail. Cependant, la date d'entrée en fonction pourrait être modifiée pour satisfaire les exigences de formation et d'exploitation. Si la Société doit modifier la période de mutation, elle s'engage à traiter la question avec le Syndicat à l'échelon de la direction générale avant d'enclencher le processus de mutation.

L'évincement entre le Fret et les Services avions sera fixé à 10 % des effectifs totaux permanents par classe au 1^{er} septembre de chaque année à l'aérogare de fret, mais limité à un maximum de vingt (20) employés à l'intérieur de chaque classe.

Dans les escales où ce qui précède ne s'applique pas, un (1) agent – Service clientèle, un (1) chef préposé d'escale et deux (2) préposés d'escale au moins peuvent faire valoir leur droit d'évincement.

L5.04 La demande des employés qui exercent leur droit d'évincement entre le Fret et les Services avions sera accordée conformément aux articles L5.02 et L5.03.

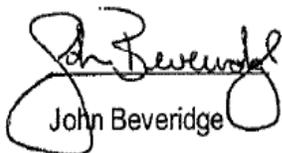
L5.05 Les employés qui se voient offrir une possibilité d'évincement doivent aviser leur chef de service de leur décision par écrit dans les 24 heures suivant la date de l'offre. En l'absence d'un tel avis, le chef de service considère que l'offre est déclinée.

NOTA: Une fois que l'employé a confirmé son acceptation par écrit, l'évincement doit être accepté; l'employé n'est pas autorisé à retourner à sa situation précédente pendant les trois (3) années suivant la date de l'évincement.

L5.06 Le présent protocole d'accord annule et remplace le point 6 de l'accord Biller de 1966 (Pourvoi de postes de préposés d'escale permanents devenus vacants – Entrepôt du fret et aire de trafic). Les autres dispositions de l'accord Biller demeurent pleinement en vigueur.

Signé ce 14^e jour de septembre 2022 à Toronto (Ontario), Canada

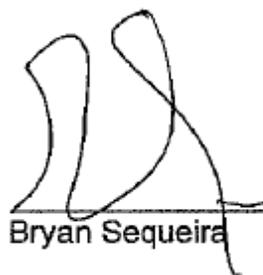
Société:



John Beveridge

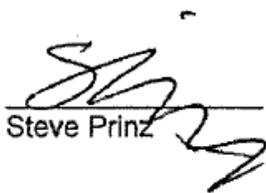


Andrea Zaffaroni

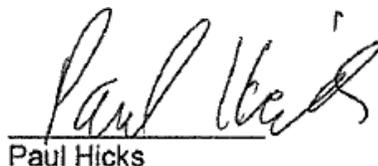


Bryan Sequeira

Syndicat:



Steve Prinz



Paul Hicks

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 14 septembre 2022

Article: Protocole d'accord n° 5 – Lettre d'accompagnement

Numéro de publication: C07 et UA07

Version: N° 2

M. Steve Prinz
Président général
AIMTA – Section locale 140
Richmond, (C.-B.)
V6X 1X7

Objet: Protocole d'accord n° 5

Monsieur,

Comme suite aux discussions tenues lors de la séance de négociation de la réouverture de 2022 à l'égard des modifications apportées au protocole d'accord n° 5, les parties conviennent des éléments logistiques suivants :

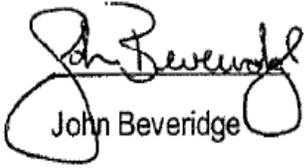
- À titre exceptionnel et ponctuel, et uniquement jusqu'en 2022, tous les employés dont la demande est admissible au titre du protocole d'accord n° 5 à la date de mise en œuvre de l'évincement se verront offrir une possibilité de mutation ou d'évincement. Ce processus peut se dérouler en plus d'une (1) vague en fonction de la capacité de la Société à intégrer ces employés à une formation, au besoin.
- Dans le calcul des 10 %/20 employés (L5.03), le résultat doit être arrondi au chiffre entier inférieur s'il comporte une décimale de 0,4 ou moins, et arrondi au chiffre entier supérieur si la décimale est de 0,5 ou plus.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

John Beveridge

Directeur principal – Relations du travail

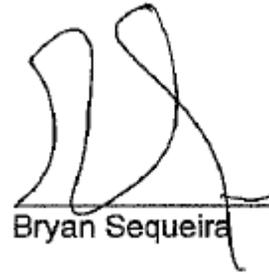
Société:



John Beveridge

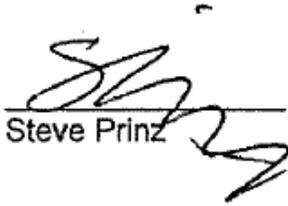


Andrea Zaffaroni

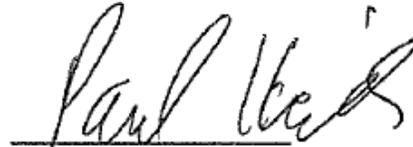


Bryan Sequeira

Syndicat:



Steve Prinz



Paul Hicks

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 23 juin 2022

Article: Instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 2)

Numéro de publication: C14

Version: N° 1

M. Steve Prinz
Président général
AIMTA – Section locale 140
Richmond, (C.-B.)
V6X 1X7

Objet: Niveau de rémunération des instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 2)

Monsieur,

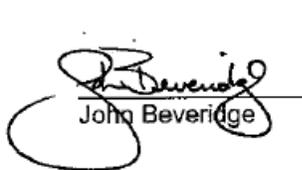
Comme suite aux discussions tenues lors de la séance de négociation de la réouverture de 2022, au plus tard trente (30) jours après la ratification et au début d'une période de paie complète, tous les Instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 2) feront l'objet d'une migration au salaire d'agent principal – Service clientèle – Fret (taux actuel 33,10 \$).

Toute question découlant de ce rajustement fera l'objet de discussions entre la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale.

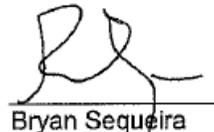
Signé ce 23^e jour de juin 2022

John Beveridge
Directeur principal – Relations du travail

Société:


John Beveridge


Andrea Zaffaroni


Bryan Sequeira

Syndicat:


Steve Prinz


Lou Pagrach

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 23 juin 2022

Article: Protocole d'accord n° 29 – Processus de sélection pour les classes supérieures à la classe de base – Aéroports et Fret précitées

Numéro de publication: UA8

Version: N° 1

23 juin 2022

M. Steve Prinz
Président général
AIMTA – Section locale 140
Richmond, (C.-B.)
V6X 1X7

Monsieur,

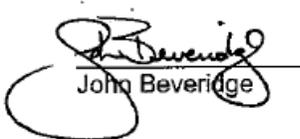
Comme il a été discuté lors des rondes de négociation collective de 2022, le processus au titre du protocole d'accord n° 29 a été modifié afin de permettre un accès en ligne illimité aux examens à intervalles périodiques. À mesure que la technologie évolue, notre intention est de passer à un accès illimité aux examens en ligne, et ce, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

De plus, et pendant la durée de la convention collective 2022-2026, la phase d'entrevue structurée du protocole d'accord n° 29 sera menée par trois (3) personnes, dont un (1) représentant de la direction et deux (2) représentants désignés par le Syndicat.

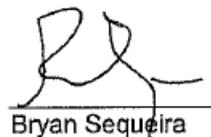
Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

John Beveridge
Directeur principal – Relations du travail

Société:


John Beveridge


Andrea Zaffaroni


Bryan Sequeira

Syndicat:


Steve Prinz


Lou Pagrach

23 juin 2022

YVR-Sheraton Aéroport

1

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 16 septembre 2022
Article: Addenda à l'avenant n° 2
Numéro de publication: Point supplémentaire du Syndicat
Version: N° 1

M. Steve Prinz
Président général
AIMTA – Section locale 140
Richmond, (C.-B.)
V6X 1X7

Objet: Addenda à l'avenant n° 12 (Aéroports et Cabines)

Monsieur,

Comme suite aux discussions tenues lors de la séance de négociation de la réouverture de 2022, la Société accepte la demande du Syndicat de modifier les taux de compression de Toronto (YYZ) et de Montréal (YUL) dans les directions Aéroports et Cabines, comme suit :

AÉROPORT DE MONTRÉAL

Les taux de compression maximums pour les préposés d'escale et les chefs préposés d'escale passeront d'un maximum de 20 % à un maximum de 35 %.

CABINES ET AÉROPORT DE TORONTO

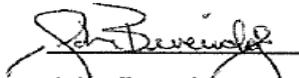
Les taux de compression maximums pour les préposés d'escale et les chefs préposés d'escale passeront d'un maximum de 30 % à un maximum de 40 %.

Les taux de compression maximums pour les agents – Service clientèle passeront d'un maximum de 20 % à un maximum de 40 %.

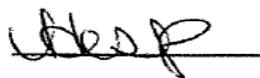
Les taux de compression maximums pour les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine et les chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine passeront d'un maximum de 20 % à un maximum de 40 %.

John Beveridge
Directeur principal – Relations du travail

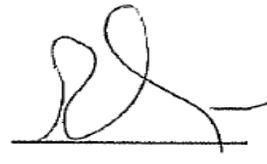
Société:



John Beveridge

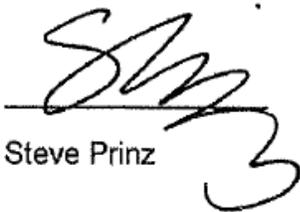


Emma Heslop



Bryan Sequeira

Syndicat:



Steve Prinz



Paul Hicks

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date: 16 septembre 2022
Article: NOUVEAU
Numéro de publication: C10 et UA13
Version: N° 1

Avenant n° 17 – Préposé d’escale – Tractage

ENTRE

AIR CANADA

(La « Société »)

Et

**l’Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de
l’aérospatiale (AIMTA)**

(Le « Syndicat »)

Préposé d’escale – Tractage

ATTENDU QU'il a été convenu au cours de la négociation collective qu'une nouvelle prime sera versée pour la fonction de tractage d'aéronefs composée de préposés d'escale « qualification en tractage » (CRO-A, licence « D », formation en tractage d'Air Canada) et de préposés d'escale « assistance au tractage » (CRO-A, formation en assistance au tractage d'Air Canada).

ATTENDU QU'elle sera constituée dans les escales qui disposent d'opérations de tractage et d'une « fonction de demande de poste », et qui les séparent.

ATTENDU QUE, *aux fins de l'établissement des horaires des postes,* les opérations aéroportuaires administreront les opérations de tractage séparément au sein de la classe de préposé d'escale.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit:

QUALIFICATIONS:

Un préposé d'escale qui demande un poste de la fonction Tractage « qualification en tractage » doit être titulaire d'un CRO-A et d'une licence D valables délivrée par l'autorité aéroportuaire appropriée et les présenter au moment de la demande de poste. Il doit également être admissible à suivre la formation de certification de tractage d'Air Canada et la réussir. En outre, il doit tenir à jour ses qualifications pendant la période de 24 mois.

Un préposé d'escale qui demande un poste de la fonction Tractage « assistance au tractage » doit être titulaire d'un CRO-A et les présenter au moment de la demande de poste. Il doit également être admissible à suivre la formation de certification d'assistance au tractage d'Air Canada et la réussir. Il doit tenir à jour ses qualifications pendant la période de 24 mois.

Un employé qui n'a pas effectué toutes les tâches de l'équipe de tractage au cours d'une période de 12 mois consécutifs doit suivre un cours de perfectionnement des compétences obligatoire avant d'être affecté à un poste de l'équipe de tractage ou d'en accepter un.

PROCESSUS DE DEMANDE DE POSTE

Un préposé d'escale qui demande un poste dans les fonctions de tractage doit demeurer dans le poste susmentionné pendant au moins vingt-quatre (24) mois à compter de la date de prise de poste. Au cours de cette période de 24 mois, un préposé d'escale qui a demandé un poste dans les fonctions de tractage participera à un exercice de demande de poste interne une (1) à quatre (4) fois par an, sous réserve du libellé applicable de l'article 10, du processus du comité d'examen des horaires de travail et de l'avenant n° 12.

CONGÉS

Les employés de la fonction de tractage se mettront d'accord entre eux pour faire leur demande de congés et géreront leur propre remplacement pendant ces congés. Les périodes de congés et leur répartition seront déterminées conformément au paragraphe 13.12. Toutefois, la Société stipulera au moins une (1) période de congé par semaine, quel que soit le nombre de répartitions uniformes. Dans les escales où il existe des classes à temps plein et à temps partiel au sein de la fonction de l'équipe de tractage, les responsabilités en matière de congés seront combinées aux fins de la détermination des périodes, de la répartition et des demandes de congés.

L'employé qui fait une demande de congé au sein d'une telle fonction fait sa demande en fonction de sa date d'entrée en service dans la Société et sa demande de poste en fonction de son ancienneté conformément à la convention collective.

RELÈVE

Les postes de relève au sein de la fonction de tractage servent principalement à pourvoir les postes vacants de cette fonction. Dans les cas où il n'est pas nécessaire de remplacer un employé absent ni de pourvoir un poste vacant dans la fonction de tractage, ces employés servent à pourvoir d'autres postes vacants de l'escale, au besoin.

ÉCHANGES DE POSTES

Un préposé d'escale qualifié de la fonction de tractage est autorisé à procéder à un échange de postes au sein de cette fonction et/ou avec des employés qui possèdent des qualifications équivalentes/requises.

POSTES VACANTS

Tout poste qui est vacant depuis plus de soixante (60) jours dans la fonction de tractage fera l'objet d'une demande à temps réduit au sein du service. Par exemple, si le poste vacant se trouve dans la fonction de tractage, il fera l'objet d'une demande à temps réduit, et seuls les employés de la fonction de tractage pourront le demander, conformément au sous-alinéa 10.01.03.02 c) de la Convention collective.

Si un poste vacant n'est pas pourvu par le processus de demande à temps réduit dans le service concerné, tous les employés admissibles pourront alors le demander (avec une demande à temps réduit).

Si le poste vacant n'est pas pourvu par le processus de demande à temps réduit ou qu'il existe un poste vacant dans la liste pour les remplacements pendant les congés annuels en raison de déplacements normaux, le poste vacant peut être pourvu au moyen d'un bulletin de promotion.

MUTATIONS

Tous les vingt-quatre (24) mois, des demandes simultanées seront permises entre les deux (2) postes Exploitation générale Aéroports/Opérations de tractage Aéroports;

S'il reste des postes vacants une fois terminé le processus de demande de mutation biennal, ils seront pourvus par les préposés d'escale qualifiés avec le moins d'ancienneté, mais ceux-ci ne seront pas assujettis à l'exigence de demeurer 24 mois dans la fonction.

PRIME

Les employés qualification en tractage » qui postulent ou occupent un poste au sein de la fonction de tractage reçoivent une prime mensuelle de 400 \$ en sus de leur salaire actuel.

Les employés « assistance au tractage » qui postulent ou occupent un poste au sein de la fonction de tractage reçoivent une prime mensuelle de 200 \$ en sus de leur salaire actuel.

Nota : La prime pour les employés à temps partiel de la fonction de tractage est calculée au prorata. Chaque demande est en fonction des heures hebdomadaires de travail prévues et travaillées à cette fonction.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Toutes les heures supplémentaires travaillées dans la fonction de tractage sont assujetties au paragraphe 10.02 de la Convention collective en vigueur. Tous les employés qui sont qualifiés pour cette fonction sont pris en compte pour toutes les affectations en heures supplémentaires, en accordant une attention particulière aux préposés d'escale qui sont actifs dans la fonction de tractage.

MISE EN ŒUVRE

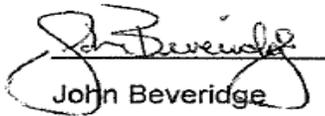
La mise en œuvre sera harmonisée avec la demande de poste de 2023 (ou plus tôt, à la discrétion de la Société). Les préposés d'escale actuellement qualifiés qui exercent en ce moment les fonctions de l'équipe de tractage seront particulièrement pris en considération pour les nouveaux postes de tractage. Dès la mise en œuvre, les candidats peuvent postuler les fonctions de l'équipe de tractage et déplacer (évincer) les employés affectés à cette fonction dont l'ancienneté est inférieure à la leur. Ce déplacement prendra effet une fois satisfaites les exigences de formation. La Société mettra tout en œuvre pour dispenser rapidement la formation susmentionnée, sous réserve de la disponibilité des ressources de formation.

CLAUSES DIVERSES

Le présent accord fera l'objet d'une période d'essai pendant la durée de la Convention collective.

Daté de ce 16^e jour de septembre 2022

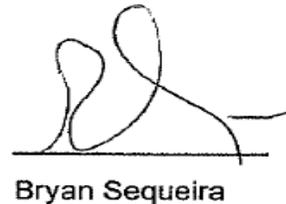
Société:



John Beveridge

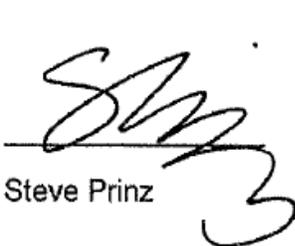


Emma Heslop



Bryan Sequeira

Syndicat:



Steve Prinz



Paul Hicks

AIR CANADA – Négociations AIMTA

LIBELLÉ FINAL CONVENU

Date:	28 juin 2022
Article:	6.04.01.02, 6.04.01.03, 6.04.01.04, 6.04.01.05
Numéro de publication:	UC 6 a), UC 6 b), C6
Version:	N° 4

6.04.01.02 **Chef préposé d'escale**

Destiné aux préposés d'escale (à temps plein et à temps partiel), aux instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 1), aux agents – Service clientèle (à temps plein et à temps partiel) et aux planificateurs – Postes de stationnement. La sélection s'effectuera en fonction de l'ancienneté des préposés d'escale.

NOTA: En deuxième lieu, la candidature des techniciens – Informations fret, des coordonnateurs – Réclamations bagages, des chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine et de tous les préposés à l'entretien et au nettoyage cabine (à temps plein et à temps partiel) sera prise en considération sur le lieu de travail seulement.

6.04.01.03 **Agent – Service clientèle**

Destiné aux chefs préposés d'escale, aux préposés d'escale (à temps plein et à temps partiel), aux chefs préposés à l'entretien et au nettoyage cabine, aux préposés à l'entretien et au nettoyage cabine (à temps plein et à temps partiel), aux planificateurs – Postes de stationnement, aux représentants – Réclamations bagages, aux instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 1) et aux agents – Service clientèle (à temps partiel). La sélection sera fondée sur l'ancienneté du candidat dans sa plus récente classe de base.

NOTA 1: Pour déterminer le candidat avec le plus d'ancienneté, un agent – Service clientèle à temps partiel (embauché avant le 1^{er} novembre 2011) sans service antérieur en tant que préposé d'escale se référera à sa date d'entrée en service comme agent – Service clientèle à temps partiel.

NOTA 2: En deuxième lieu, la candidature des techniciens – Informations fret et des coordonnateurs – Réclamations bagages sera prise en considération.

6.04.01.04 **Agent – Service clientèle – Masse et centrage**

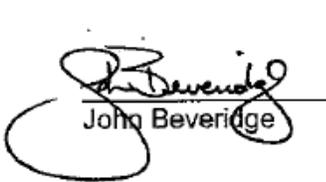
Destiné aux agents – Service clientèle (à temps plein et à temps partiel), aux chefs préposés d'escale, aux préposés d'escale (à temps plein et à temps partiel) et aux instructeurs – Fret et Aéroports (niveau 1). La sélection s'effectuera en fonction de l'ancienneté des préposés d'escale.

6.04.01.05 **Agent – Service clientèle – Aéroports (YFC seulement)**

Destiné aux agents – Service clientèle (à temps plein et à temps partiel), aux agents – Service clientèle – Masse et centrage, à tous les agents principaux – Service clientèle, aux chefs préposés d’escale et aux préposés d’escale (à temps plein et à temps partiel). La sélection sera fondée sur l’ancienneté du candidat dans la classe de base.

NOTA: En deuxième lieu, la candidature des techniciens – Informations fret, de tous les préposés à l’entretien et au nettoyage cabine (à temps plein et à temps partiel) et des chefs préposés à l’entretien et au nettoyage cabine sera prise en considération. La sélection sera fondée sur la date de l’ancienneté dans la classe de base.

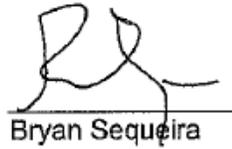
Société:



John Beveridge



Andrea Zaffaroni



Bryan Sequeira

Syndicat:



Steve Prinz



Lou Pagrach