

## COMMUNIQUÉ

Le 30 octobre 2023

Chers membres de la section locale 2002 (Jazz et STJ),

Le 17 octobre 2023, Unifor a tenu une réunion des dirigeantes et dirigeants de Jazz Maintenance en ligne, suivie d'une réunion du comité syndical-patronal des directions générales (CSPDG). De même, Unifor a tenu une réunion des dirigeantes et dirigeants de Jazz Services techniques le 12 septembre 2023, suivie d'une réunion du comité syndical-patronal des directions générales (CSPDG).

Les procès-verbaux des plus récentes réunions du CSPDG sont disponibles ci-dessous :

- **Unifor – Jazz Maintenance en ligne**  
(19 octobre 2023) [Disponible ici](#)
- **Unifor – Jazz Services techniques**  
(14 septembre 2023) [Disponible ici](#) (Anglais)

La présente infolettre mettra en lumière certains points importants de la réunion du CSPDG et des dirigeantes et dirigeants et proposera des liens pour en savoir plus.

\* \* \* \* \*

### PROGRAMME DU SCEAU ROUGE

Lors de la réunion des dirigeantes et dirigeants, une discussion a eu lieu sur le programme du Sceau rouge. Il semble qu'il y ait un certain malentendu concernant ce programme : la mention Sceau rouge ne garantit pas un certain niveau de rémunération réglementé à la grandeur du Canada.

La désignation de métier spécialisé et la mention Sceau rouge sont simplement des méthodes normalisées d'évaluation qui indiquent que le titulaire possède les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer un métier spécifique dans l'ensemble du pays. Les techniciennes et techniciens d'entretien d'aéronefs (TEA) possèdent déjà ces connaissances grâce à la formation et à la licence réglementées par le gouvernement fédéral.

---

Le programme du Sceau rouge est un sceau qui est apposé sur un certificat de qualification provincial ou territorial et qui indique qu'une personne a réussi l'examen interprovincial du Sceau rouge. Il ne s'agit pas d'une preuve d'apprentissage, ni d'une preuve de certification provinciale. La mention Sceau rouge indique qu'une personne de métier a réussi l'examen Sceau rouge pour un métier donné. Ce titre n'est pas assorti d'une garantie relativement à un niveau de rémunération réglementé.

Le programme de TEA n'est pas considéré comme un métier qualifié Sceau rouge puisqu'il n'est pas réglementé à l'échelle provinciale, mais plutôt à l'échelle fédérale par Transports Canada. La licence de TEA certifie l'exécution de l'entretien dans l'ensemble du pays.

Pour en savoir plus sur le programme du Sceau rouge, [cliquez ici](#).

## **FORMATION DES TEA DANS LES ÉCOLES D'AVIATION RECONNUES**

Les transporteurs aériens reconnaissent la pénurie de TEA qui touche l'Amérique du Nord. Cependant, plutôt que de tenter de rendre la carrière de TEA plus attrayante en augmentant les salaires et en bonifiant les avantages sociaux, les employeurs semblent vouloir faciliter l'obtention d'une licence de TEA en dehors des écoles reconnues.

Récemment, la Nouvelle-Écosse a invité les parties prenantes à participer à un groupe consultatif pour discuter des normes provinciales relatives au métier de TEA, même si les TEA relèvent du gouvernement fédéral.

Unifor compte deux sections locales dont les TEA sont basés en Nouvelle-Écosse. Des représentantes et représentants de ces sections locales ont demandé de devenir membres du comité consultatif provincial. Cette initiative semble émaner de l'industrie et plusieurs craignent qu'elle ne crée un système de certification des TEA à deux niveaux qui tomberait en dehors du champ d'application des programmes de formation des TEA de Transports Canada.

Unifor a demandé aux deux sections locales de TEA en Nouvelle-Écosse (Jazz Services techniques de la section locale 2002 et IMP Aerospace de la section locale 2215) de s'engager dans la discussion précisément pour s'assurer que nous connaissons les répercussions des réglementations provinciales et aussi pour présenter notre point de vue. Tim Way, de Jazz Services techniques, a été invité à poser sa candidature au comité consultatif au nom de la section locale 2002. Nous tiendrons nos membres informés de l'évolution de la situation. Incidemment, l'employeur (Jazz Services techniques) a proposé ses propres initiatives (voir les points 7 et 8 de la section sur les affaires nouvelles dans le procès verbal de la réunion du CSPDG).

Le [Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale](#) a élaboré des programmes de formation pour l'industrie afin d'aider les futurs mécaniciens et mécaniciennes à poursuivre une carrière de TEA (en dehors des écoles ou des programmes de formation reconnus). Les détails ne sont pas disponibles pour l'instant, mais il semble que de nombreux ateliers virtuels seront offerts. En outre, les participants pourraient bénéficier de subventions salariales, probablement de la part du gouvernement. Jazz communiquera prochainement avec le comité de négociation pour lui donner les détails.



---

Le syndicat reste ouvert à toutes les propositions présentées et évalue les avantages en fonction des faits. Les deux contrats d'Unifor avec Jazz Services techniques et Maintenance en ligne énoncent ce qui suit :

« 4.02.01 *Apprenti technicien d'entretien d'aéronefs – Employés qui ont achevé avec succès un programme à temps plein d'un institut de formation reconnu et qui exercent les fonctions de technicien à titre d'apprenti sous la direction d'un technicien d'entretien d'aéronefs certifié. La Compagnie prend en compte le temps d'apprentissage passé dans une classe pertinente dans l'industrie du transport aérien. Pour les fins de ce qui précède, la Compagnie convient de ne pas prendre en compte les cours de télé-apprentissage ou les cours par correspondance.* »

## CHARTRE DES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Les solutions de l'Office des transports du Canada au chaos des voyages portaient notamment sur la modification du **Règlement sur la protection des passagers aériens**, communément appelé la « charte des droits des voyageurs ». Le Règlement, entré en vigueur en 2019, prévoit les éléments suivants:

- l'imposition d'amendes plus élevées;
- l'obligation pour les transporteurs aériens d'offrir des remboursements;
- la possibilité de communiquer avec des personnes à l'extérieur de l'avion;
- l'accès à des toilettes en état de marche;
- un système de ventilation, de chauffage ou de climatisation adéquat;
- l'accès à de la nourriture, à de l'eau et à des hôtels en cas de besoin;
- l'obligation pour les transporteurs aériens de retourner à la porte d'embarquement pour que les passagers puissent débarquer de l'appareil après un retard de trois heures sur l'aire de trafic;
- des communications supplémentaires de la part des transporteurs aériens en cas de retard ou d'annulation des vols.

Pour respecter le Règlement sur la protection des passagers aériens et offrir une expérience de voyage sans tracas, il est nécessaire d'embaucher davantage de main-d'œuvre et d'offrir de meilleurs emplois dans tous les segments de l'industrie. La présidente nationale d'Unifor Lana Payne et le Conseil de l'aviation d'Unifor, présidé par la présidente de notre section locale, Tammy Moore, ont élaboré une charte des droits des travailleuses et travailleurs. Cette charte ciblant les travailleuses et travailleurs du secteur du transport aérien énonce les principaux droits qui devraient constituer la pierre angulaire d'un secteur aérien revigoré et efficace. Le premier de ces droits : un **SALAIRE ÉQUITABLE**.

[Pour en savoir plus, cliquez ici.](#)

## MENTORAT

L'entreprise et le syndicat collaborent à l'amélioration du programme de mentorat.

Le procès-verbal de la réunion du CSPDG indique que l'employeur et le syndicat tentent de collaborer pour aider les apprentis à acquérir l'expérience et les connaissances nécessaires pour devenir des TEA accrédités.



---

Le syndicat propose d'établir un comité local d'apprentissage dans chaque base principale de Jazz Maintenance en ligne et de Jazz Services techniques afin de fournir une assistance pour toutes les questions relatives à la formation des apprentis et à l'établissement du calendrier.

Il ne s'agit que d'une partie de l'avant-projet, mais essentiellement, le syndicat propose que le comité local d'apprentissage se réunisse dans les buts suivants :

- examiner les horaires, les affectations et les tâches des apprentis pour la prochaine période de trois mois, en tenant compte des exigences de Transports Canada en matière de journal de bord;
- s'assurer que les apprentis sont évalués comme exigé en ce qui concerne l'état des tâches de leur journal de bord et leur rendement au travail, et examiner chaque évaluation qui ne répond pas à la norme requise au cours de la période probatoire;
- être responsable de la bonne application des normes d'apprentissage dans les installations et de la réussite de la formation dans le cadre de ces normes;
- modifier les processus ou les politiques établis par le comité local d'apprentissage, sous réserve de l'approbation finale du comité de surveillance du comité local d'apprentissage.

Il faut se rappeler que le cœur de **toute** activité de mentorat est tiré du paragraphe 571.11(6) du Règlement de l'aviation canadien :

*« Dans le cas où une certification après maintenance est signée par une personne à l'égard de travaux exécutés par une autre personne, la personne qui signe la certification après maintenance doit elle-même observer les travaux dans la mesure nécessaire pour veiller à ce que leur exécution soit conforme aux exigences de toute norme de navigabilité applicable et, en particulier, aux exigences des articles 571.02 et 571.10. »*

## MISE À JOUR SUR LES BASES EXTÉRIEURES

Il n'y a actuellement aucun changement concernant le niveau d'effectifs dans aucune de nos bases (reportez-vous au procès-verbal de la réunion du [CSPDG](#) pour plus de détails).

## CONGÉS PERSONNELS

Des précisions ont été apportées sur les congés personnels. Par exemple, les congés personnels ne sont pas déduits de la banque de congés de maladie (reportez-vous au procès-verbal de la réunion du [CSPDG](#) pour plus de détails).

## PASSES DE VOL

Le syndicat a indiqué que la bonification des passes de vol par Air Canada aiderait Jazz Services techniques et Jazz à résoudre leurs problèmes de maintien des effectifs. L'employeur est d'accord avec cette idée (reportez-vous au procès-verbal de la réunion du [CSPDG](#) pour plus de détails).



---

Nous encourageons nos membres à lire l'intégralité du procès-verbal de la réunion du CSPDG. Si vous avez des questions concernant le CSPDG, communiquez avec un membre de votre comité de négociation. Vous pouvez également communiquer directement avec votre vice-président d'Unifor ou le président de votre comité de négociation.

**DON ROSS**

Vice-président de Jazz Maintenance en ligne, section locale 2002  
778-227-0093 (cellulaire)  
[don@unifor2002.org](mailto:don@unifor2002.org)

**TIM WAY**

Président du comité de négociation pour Jazz Services techniques, section locale 2002  
902-499-5119 (cellulaire)  
[tway123@gmail.com](mailto:tway123@gmail.com)

**JOHN MURAWESKY**

Président de Jazz Maintenance en ligne, section locale 2002  
778-896-7737 (cellulaire)  
[jmurawesky@unifor2002.org](mailto:jmurawesky@unifor2002.org)

En toute solidarité,

Tammy Moore, présidente de la section locale 2002 d'Unifor  
Josée Genois, adjointe à la présidente de la section locale 2002 d'Unifor  
Don Ross, vice-président de Jazz Maintenance en ligne, section locale 2002 d'Unifor

