

UNIFOR • AIR CANADA

COMPARAISON DES DISPOSITIONS

JUIN 2026



Sommaire

- i. text actuel v nouveau texte
- ii. lettres latérales
- iii. générale
- iv. modifications du régime de retraite 2026
- v. protocole d'accord entre

Text actuel

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1.04.15 **Quart de travail** – Période de la journée prévue à l'horaire ou au sous-horaire pendant laquelle l'employé doit être présent.

1.04.16 **Statut** – Statut temps partiel ou statut temps plein.

1.04.17 **Personnel cadre** – Tout membre du personnel de la Société non visé par la Convention et administrativement responsable d'employés.

1.04.18 **Syndicat** – Unifor et sa section locale 2002.

1.04.19 **Traits verticaux** – Révision prenant effet avec la Convention. Un trait vertical simple indique un changement rédactionnel; un trait vertical double indique une révision négociée prenant effet avec la Convention actuelle.

1.04.20 **Horaire** – Tableau indiquant les heures de début et de fin de tous les quarts de travail prévus dans un lieu de travail ainsi que les jours de travail et les jours de repos prévus.

1.04.21 **Par écrit** – Exigence selon laquelle la communication doit être sous forme écrite vérifiable; elle peut notamment être faite par courrier électronique ou au moyen d'un système électronique interne de la Société (p. ex., outils électroniques, outils Streamline et TotalView).

NOTA : Tout nouveau moyen de communication doit être approuvé par la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale.

1.04.22 **Centres de services** – Unité d'entreprise composée des Centres téléphoniques, des Relations clientèle et de la Gestion de l'itinéraire client.

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

4.04 **Spécialiste - Traitement** – Tout employé des Relations clientèle qui offre le soutien administratif voulu, dont le traitement du courrier d'arrivée et des correspondances électroniques, la mise à jour des renseignements sur les clients dans les bases de données, la numérisation des documents d'arrivée pour leur saisie dans les bases de données ainsi que le classement de documents, les tâches budgétaires, les recherches, le traitement, les rémunérations et les remboursements, et qui effectue d'autres tâches reliées à tout ce qui précède.

Nouveau texte

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

1.04.15 **Quart de travail** – Période de la journée prévue à l'horaire ou au sous-horaire pendant laquelle l'employé doit être présent.

1.04.16 **Médias sociaux – Fonction, assurée par les agents – Ventes et Service clientèle des Centres de services, qui consiste à interagir avec les clients sur une plateforme numérique tierce.**

1.04.16 17 **Statut** – Statut temps partiel ou statut temps plein.

1.04.17 18 **Personnel cadre** – Tout membre du personnel de la Société non visé par la Convention et administrativement responsable d'employés.

1.04.18 19 **Syndicat** – Unifor et sa section locale 2002.

1.04.19 20 **Traits verticaux** – Révision prenant effet avec la Convention. Un trait vertical simple indique un changement rédactionnel; un trait vertical double indique une révision négociée prenant effet avec la Convention actuelle.

1.04.20 21 **Horaire** – Tableau indiquant les heures de début et de fin de tous les quarts de travail prévus dans un lieu de travail ainsi que les jours de travail et les jours de repos prévus.

1.04.21 22 **Par écrit** – Exigence selon laquelle la communication doit être sous forme écrite vérifiable; elle peut notamment être faite par courrier électronique ou au moyen d'un système électronique interne de la Société (p. ex., outils électroniques, outils Streamline et TotalView).

NOTA : Tout nouveau moyen de communication doit être approuvé par la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale.

1.04.22 23 **Centres de services** – Unité d'entreprise composée des Centres téléphoniques, des Relations clientèle et de la Gestion de l'itinéraire client.

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

Spécialiste - Traitement – Tout employé des Relations clientèle **qui offre le soutien administratif voulu, dont le traitement du courrier d'arrivée et des correspondances électroniques, la mise à jour des renseignements sur les clients dans les bases de données, la numérisation des documents d'arrivée pour leur saisie dans les bases de données ainsi que le classement de documents, les tâches budgétaires, les recherches, le traitement, les rémunérations et les remboursements, et qui effectue d'autres tâches reliées à tout ce qui précède.**

Text actuel

ARTICLE 5 - BARÈME DES SALAIRES, PRIMES DE QUART DE TRAVAIL ET PRIME D'ANCIENNETÉ

5.07 Les employés recevront une prime correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur taux horaire pour les heures travaillées entre 23 h et 5 h.

ARTICLE 6 - DURÉE DU TRAVAIL, PAUSES-REPAS, PAUSES, PÉRIODES DE REPOS, HORAIRES, DEMANDES DE QUART DE TRAVAIL, HORAIRE DE SUPPLÉANCE, MODIFICATIONS DE QUART DE TRAVAIL ET D'HORAIRE, POSTES VACANTS DANS UN MÊME LIEU DE TRAVAIL, ÉCHANGES DE QUART DE TRAVAIL

6.02 PAUSES-REPAS

6.02.04 Lorsque, à la demande d'un supérieur, un employé doit renoncer à une pause-repas pour les besoins du service ou qu'il est impossible d'obtenir l'autorisation d'un supérieur alors que l'employé doit travailler durant une pause-repas, l'employé peut faire reporter la pause-repas à un autre moment avant la fin du quart de travail, l'omettre et réclamer des crédits d'heures supplémentaires ou, avec l'assentiment de la direction, écourter son quart de travail du temps équivalant à la pause-repas prévue.

NOTA 1 : En ce qui concerne les fonctions de porte d'embarquement, d'arrivée et de soutien connexe, la Société peut déplacer les pauses-repas prévues conformément à l'alinéa 6.02.03, pour les besoins de l'exploitation, de plus ou moins soixante (60) minutes sans communiquer avec l'employé, pourvu que les dispositions des alinéas 6.02.01, L1.03.02, L1.03.03 ou L1.03.04 soient respectées.

6.03.04 Lorsque, à la demande d'un supérieur, un employé doit renoncer à une pause pour les besoins du service ou qu'il est impossible d'obtenir l'autorisation d'un supérieur alors que l'employé doit travailler durant une pause, l'employé peut faire reporter la pause à un autre moment avant la fin du quart de travail, l'omettre et réclamer des crédits d'heures supplémentaires ou, avec l'assentiment de la direction, écourter son quart de travail du temps équivalant à la pause prévue.

NOTA : En ce qui concerne les fonctions de porte d'embarquement, d'arrivée et de soutien connexe, la Société peut déplacer les pauses prévues, pour les besoins de l'exploitation, sans communiquer avec l'employé, pourvu que les dispositions des alinéas 6.03.01, 6.03.02, L1.03.02, L1.03.03 ou L1.03.04 soient respectées.

Nouveau texte

ARTICLE 5 - BARÈME DES SALAIRES, PRIMES DE QUART DE TRAVAIL ET PRIME D'ANCIENNETÉ

5.07 Les employés recevront une prime correspondant à **quatre cinq** pour cent (~~4~~**5**%) de leur taux horaire pour les heures travaillées entre 23 h et 5 h.

ARTICLE 6 - DURÉE DU TRAVAIL, PAUSES-REPAS, PAUSES, PÉRIODES DE REPOS, HORAIRES, DEMANDES DE QUART DE TRAVAIL, HORAIRE DE SUPPLÉANCE, MODIFICATIONS DE QUART DE TRAVAIL ET D'HORAIRE, POSTES VACANTS DANS UN MÊME LIEU DE TRAVAIL, ÉCHANGES DE QUART DE TRAVAIL

6.02 PAUSES-REPAS

6.02.04 Lorsque, à la demande d'un supérieur, un employé doit renoncer à une pause-repas pour les besoins du service ou qu'il est impossible d'obtenir l'autorisation d'un supérieur alors que l'employé doit travailler durant une pause-repas, l'employé peut faire reporter la pause-repas à un autre moment avant la fin du quart de travail, l'omettre et réclamer des crédits d'heures supplémentaires ou, avec l'assentiment de la direction, écourter son quart de travail du temps équivalant à la pause-repas prévue.

NOTA 1: En ce qui concerne les fonctions de porte d'embarquement, d'arrivée et de soutien connexe, la Société peut déplacer les pauses-repas prévues conformément à l'alinéa 6.02.03, pour les besoins de l'exploitation, de plus ou moins soixante (60) minutes **sans en communiquant avec** l'employé **pourvu que et en s'assurant que** les dispositions des alinéas 6.02.01, L1.03.02, L1.03.03 ou L1.03.04 sont respectées.

6.03.04 Lorsque, à la demande d'un supérieur, un employé doit renoncer à une pause pour les besoins du service ou qu'il est impossible d'obtenir l'autorisation d'un supérieur alors que l'employé doit travailler durant une pause, l'employé peut faire reporter la pause à un autre moment avant la fin du quart de travail, l'omettre et réclamer des crédits d'heures supplémentaires ou, avec l'assentiment de la direction, écourter son quart de travail du temps équivalant à la pause prévue.

NOTA : En ce qui concerne les fonctions de porte d'embarquement, d'arrivée et de soutien connexe, la Société peut déplacer les pauses prévues, pour les besoins de l'exploitation, **sans communiquer avec** l'employé **pourvu que et en s'assurant que** les dispositions des alinéas 6.03.01, 6.03.02, L1.03.02, L1.03.03 ou L1.03.04 sont respectées.

Text actuel

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL, RÉGLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DÉFICITAIRES, RÉSERVE D'HEURES, CONGÉ AUTORISÉ ET RELEVÉ MENSUEL

7.01 AUTORISATION

7.01.01 Un employé ne peut faire d'heures supplémentaires ou de rappel sans l'autorisation des cadres compétents. Si l'employé ne peut obtenir une autorisation préalable ou qu'il n'est pas en mesure de conclure sa tâche (compte ou échange avec un client) avant la fin de son quart de travail ou de la période de rappel établie, les heures travaillées en sus doivent être portées à l'attention de la direction et consignées à la minute près, conformément aux dispositions des paragraphes 7.03 et 7.04, selon le cas.

7.04 RAPPEL

ARTICLE 11 - CONGÉS DIVERS ET CONGÉ DE MALADIE

11.05 CONGÉ DE MATERNITÉ

11.06.03.01 Employée

Le congé est pris dans la période de cinquante-deux (52) semaines qui commence :

a) soit à l'expiration d'un congé non rémunéré pris en conformité avec le paragraphe 11.05 ou d'une prolongation dudit congé en conformité avec l'alinéa 11.05.05,

b) soit le jour de la naissance de l'enfant,

c) soit le jour où l'employée devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.

11.06.03.02 Employé

Le congé est pris dans la période de cinquante-deux (52) semaines qui commence :

a) soit à l'expiration d'un congé non rémunéré pris par une employée en conformité avec le paragraphe 11.05 ou d'une prolongation dudit congé en conformité avec l'alinéa 11.05.05;

Nouveau texte

ARTICLE 7 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL, RÉGLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DÉFICITAIRES, RÉSERVE D'HEURES, CONGÉ AUTORISÉ ET RELEVÉ MENSUEL

7.01 AUTORISATION

7.01.01 Un employé ne peut faire d'heures supplémentaires ou de rappel sans l'autorisation des cadres compétents. Si l'employé ne peut obtenir une autorisation préalable ou qu'il n'est pas en mesure de conclure sa tâche (compte ou échange avec un client) avant la fin de son quart de travail ou de la période de rappel établie, les heures travaillées en sus doivent être portées à l'attention de la direction et consignées à la minute près, conformément aux dispositions des paragraphes 7.03 et 7.04, selon le cas.

Nota : Aucun employé ne sera admissible à des heures supplémentaires ni à un rappel pour la durée du quart de travail pour lequel une diminution des heures supplémentaires lui a été accordée.

7.04 RAPPEL

7.04.02 **Lorsqu'il est établi qu'un employé a vu son tour non respecté dans l'attribution des heures supplémentaires et que ce non-respect a été confirmé par la Société et le Syndicat à l'échelle locale, la Société doit rémunérer l'employé concerné au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures perdues, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures.**

ARTICLE 11 - LEAVE OF ABSENCE AND SICK LEAVE

11.05 CONGÉ DE MATERNITÉ

11.06.03.01 **Employée Membre du personnel qui attend un enfant**

Le congé est pris dans la période de cinquante-deux (52) semaines qui commence :

a) soit à l'expiration d'un congé non rémunéré pris en conformité avec le paragraphe 11.05 ou d'une prolongation dudit congé en conformité avec l'alinéa 11.05.05,

b) soit le jour de la naissance de l'enfant,

c) soit le jour où l'employée devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.

11.06.03.02 **Employé Membre du personnel qui ne porte pas d'enfant**

Le congé est pris dans la période de cinquante-deux (52) semaines qui commence :

a) soit à l'expiration d'un congé non rémunéré pris par **une employée un membre du personnel qui attend un enfant** en conformité avec le paragraphe 11.05 ou d'une prolongation dudit congé en conformité avec l'alinéa 11.05.05;

Text actuel

- b) soit le jour de la naissance de l'enfant;
- c) soit le jour où l'employé devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.

11.08 CONGÉ POUR DÉCÈ

11.08.02 On entend par « proche parent » le conjoint (y compris le conjoint de fait), les enfants, père, mère, grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs de l'employé et de son conjoint ainsi que les autres membres de la famille vivant avec l'employé.

11.09 CONGÉ DE MALADIE

11.09.01 Un employé accumule un (1) jour de congé de maladie par mois jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables ou quarante-huit (48) heures par année civile. Il doit utiliser les journées ainsi accumulées ou les heures équivalentes pour contrer la perte de salaire inhérente à une absence due à la maladie ou à une blessure ou pour s'occuper de son conjoint, de ses parents (père ou mère) ou d'enfants à charge malades ou blessés.

11.09.02 En cas d'absence, l'employé doit d'abord utiliser ses heures de congé de maladie accumulées, jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures par année civile. Les parties de journée d'absence sont décomptées des réserves sur une base horaire. S'il dépasse le nombre de congés de maladie prévu au présent alinéa, l'employé n'est pas rémunéré par la suite.

11.09.03 L'employé peut utiliser des crédits de congé de maladie inutilisés accumulés au titre de l'alinéa 11.10.01, jusqu'à concurrence de cent douze (112) heures, seulement durant une période d'attente de prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité (« réserve GDIP »).

11.09.04 Durant la période d'attente de prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, l'employé doit épuiser les crédits de congé de maladie disponibles comme suit :

- (1) tous les crédits accumulés au titre de l'alinéa 11.10.01;
- (2) tous les crédits disponibles dans la réserve GDIP;
- (3) tous les crédits de la réserve de congés de maladie existante de l'employé.

Ces réserves sont débitées des crédits en fonction de l'horaire de travail précédent de l'employé.

11.09.05 L'employé a accès aux réserves ci-dessus au moment où il se déclare invalide. Toutefois, si un employé ne prend pas un congé de maladie au titre du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, la Société récupère le paiement effectué et reconstitue la réserve appropriée.

11.09.06 L'employé qui abuse des congés de maladie est passible de mesures disciplinaires.

Nouveau texte

- b) soit le jour de la naissance de l'enfant;
- c) soit le jour où **l'employé le membre du personnel** devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.

11.08 CONGÉ POUR DÉCÈ

11.08.02 On entend par « proche parent » le conjoint (y compris le conjoint de fait), les enfants, père, mère, grands-parents, **petits-enfants**, frères et sœurs de l'employé et de son conjoint ainsi que les autres membres de la famille vivant avec l'employé.

11.09 CONGÉ DE MALADIE

11.09.01 **Un employé accumule un (1) jour de congé de maladie par mois jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables ou quarante-huit (48) heures par année civile. Il doit utiliser les journées ainsi accumulées ou les heures équivalentes pour contrer la perte de salaire inhérente à une absence due à la maladie ou à une blessure ou pour s'occuper de son conjoint, de ses parents (père ou mère) ou d'enfants à charge malades ou blessés.**

11.09.02 **En cas d'absence, l'employé doit d'abord utiliser ses heures de congé de maladie accumulées, jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures par année civile. Les parties de journée d'absence sont décomptées des réserves sur une base horaire. S'il dépasse le nombre de congés de maladie prévu au présent alinéa, l'employé n'est pas rémunéré par la suite.**

11.09.03 **L'employé peut utiliser des crédits de congé de maladie inutilisés accumulés au titre de l'alinéa 11.10.01, jusqu'à concurrence de cent douze (112) heures, seulement durant une période d'attente de prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité (« réserve GDIP »).**

11.09.04 **Durant la période d'attente de prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, l'employé doit épuiser les crédits de congé de maladie disponibles comme suit :**

- (1) tous les crédits accumulés au titre de l'alinéa 11.10.01;**
- (2) tous les crédits disponibles dans la réserve GDIP;**
- (3) tous les crédits de la réserve de congés de maladie existante de l'employé.**

Ces réserves sont débitées des crédits en fonction de l'horaire de travail précédent de l'employé.

11.09.05 **L'employé a accès aux réserves ci-dessus au moment où il se déclare invalide. Toutefois, si un employé ne prend pas un congé de maladie au titre du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, la Société récupère le paiement effectué et reconstitue la réserve appropriée.**

11.09.06 **L'employé qui abuse des congés de maladie est passible de mesures disciplinaires.**

[MOA 13 figure à la page suivante]

Nouveau texte

PROTOCOLE D'ACCORD

ATTENDU QUE le Code canadien du travail (le « Code ») a été modifié le 1er septembre 2019;

ATTENDU QUE, dans le cadre de ces modifications, le gouvernement fédéral a introduit un nouveau type de congé, le « congé pour convenances personnelles » (appelé « congé pour obligations familiales » au sein de la Société) qui accorde aux membres du personnel un maximum de cinq (5) jours par année civile, dont les trois (3) premiers sont pris en charge par la Société, afin de s'absenter pour des motifs précis, notamment pour assumer des responsabilités liées à la santé ou aux soins d'un membre de la famille (le « Congé pour obligations familiales »);

ATTENDU QUE le Code a de nouveau été modifié le 1er décembre 2022 afin d'y introduire un nouveau type de congé, le « congé de maladie rémunéré », qui s'accumule jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année civile (le « Congé de maladie »);

ATTENDU QUE la Convention collective stipule, en vertu de l'alinéa 11.09.01, que les membres du personnel bénéficient d'un congé de maladie rémunéré d'une durée maximale de six (6) jours ouvrables (quarante-huit [48] heures) par année civile, et que ces jours, exprimés en heures équivalentes, seront utilisés par le membre du personnel pour compenser la perte de salaire due à une absence causée par une maladie ou une blessure du membre du personnel (le « Congé de maladie personnel ») ou lorsque le membre du personnel est absent pour s'occuper de son conjoint/sa conjointe ou partenaire, d'un parent ou d'un enfant à charge malade ou blessé (le « Congé pour obligations familiales ») (collectivement, les « Droits prévus par la Convention collective »);

ATTENDU QUE, le 24 février 2023, le Syndicat a déposé le grief P-ACC-01-23, contestant l'interprétation de la Société quant à la manière dont le Congé pour obligations familiales et le Congé de maladie prévus par le Code s'articulent avec les droits prévus par la Convention collective (le « Grief »);

ET ATTENDU QUE le Syndicat et la Société souhaitent régler de manière définitive toutes les questions relatives au Grief et supprimer les droits prévus par la Convention collective, afin de les remplacer par des droits conformes au cadre prévu par le Code;

PAR CONSÉQUENT, les Parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante du présent protocole d'accord (le « Protocole »).
2. Le Grief est retiré et définitivement déclaré caduc.
3. Les alinéas 11.09.01, 11.09.02, 11.09.03, 11.09.04, 11.09.05 et 11.09.06 de la Convention collective sont supprimés.

CONGÉ DE MALADIE

4. Les membres du personnel reçoivent dix (10) jours de Congé de maladie rémunéré au début de chaque année civile, à compter du 1er janvier. Ces jours seront utilisés par le membre du personnel pour compenser la perte de salaire due à une absence causée par une maladie ou une blessure, ou par l'un des motifs pour lesquels le Code canadien du travail peut permettre à un membre du personnel de prendre un Congé de maladie rémunéré.
5. Les membres du personnel qui commencent à travailler au cours de l'année civile verront leur droit à Congé de maladie calculé au prorata.
6. En cas de cessation d'emploi au cours de l'année civile, la Société calculera le droit à Congé de maladie du membre du personnel en fonction du nombre de jours qu'il aurait accumulés en vertu du Code. Si le membre du personnel a utilisé plus de jours de Congé de maladie qu'il n'en avait accumulés, la Société récupérera le trop-perçu.
7. Les jours de Congé de maladie seront déduits à chaque absence du membre du personnel jusqu'à épuisement de ses jours non utilisés, dans la limite de dix (10) jours par année civile. Toute absence d'une partie de la journée sera comptabilisée comme une journée entière. S'il dépasse le nombre de jours de Congé de maladie prévu au présent alinéa, le membre du personnel n'est pas rémunéré par la suite.
8. Si le membre du personnel a accepté un quart de travail supplémentaire le jour où le Congé de maladie est utilisé, chaque quart de travail entraînera la déduction d'un jour supplémentaire de Congé de maladie.
9. Les membres du personnel peuvent accumuler les jours de Congé de maladie non utilisés, dans la limite de quatorze (14) jours, afin de les utiliser exclusivement pendant la période d'attente pour les prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité (la « Réserve du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité »).

Nouveau texte

10. Durant la période d'attente de prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, le membre du personnel doit épuiser les jours disponibles comme suit :

- a) les jours de Congé de maladie disponibles;
- b) les jours disponibles dans la Réserve du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité; puis
- c) tous les crédits de la réserve de congés de maladie existante du membre du personnel (l'« Ancien système »).

Ces réserves sont débitées des crédits en fonction de l'horaire de travail précédent du membre du personnel.

11. Les membres du personnel ont accès aux réserves ci-dessus au moment où ils se déclarent invalides. Toutefois, si un membre du personnel ne prend pas un congé de maladie au titre du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, la Société récupère le paiement effectué et reconstitue la réserve appropriée.

12. Les soldes d'heures dans la Réserve du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité existants à la date du présent Protocole seront transférés vers l'ancien système, resteront exprimés en heures et seront utilisés en heures.

CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

13. Les membres du personnel à temps plein ont accès à quarante-huit (48) heures de Congé pour obligations familiales rémunéré au cours de chaque année civile, à compter du 1er janvier 2023. Les membres du personnel à temps partiel auront accès à vingt-quatre (24) heures de Congé pour obligations familiales rémunéré au cours de chaque année civile, à compter du 1er janvier 2023. Ces heures seront utilisées par le membre du personnel pour compenser la perte de salaire due à une absence causée par l'un des motifs pour lesquels le Code canadien du travail peut permettre à un membre du personnel de prendre un Congé pour obligations familiales rémunéré.

14. Si un membre du personnel a pris un quart de travail supplémentaire un jour où le Congé pour obligations familiales est utilisé, les heures associées à ce quart de travail seront également déduites des heures du Congé pour obligations familiales.

GÉNÉRALITÉS

15. Les jours de Congé de maladie personnel pris par un membre du personnel entre le 1er janvier 2023 et la date du présent Protocole seront déduits du droit au Congé de maladie prévu au paragraphe 4 ci-dessus. Toutes les heures de Congé pour obligations familiales prises par un membre du personnel entre le 1er janvier 2023 et la date du présent Protocole seront déduites, à raison d'un nombre d'heures équivalent, du droit au Congé pour obligations familiales prévu au paragraphe 13 ci-dessus.

16. Les membres du personnel qui abusent du Congé de maladie ou du Congé pour obligations familiales s'exposent à des mesures disciplinaires.

17. Les Parties conviennent que le présent Protocole d'accord constitue le règlement complet et définitif de toutes les questions relatives au Grief et qu'elles s'engagent, en outre, à ne déposer aucun grief ni aucune plainte, ni à engager aucune procédure devant un arbitre, un juge, un médiateur, une commission, un organisme gouvernemental (y compris Emploi et Développement social Canada) ou un tribunal à cet égard.

18. Le présent Protocole d'accord est conclu sans préjudice ni incidence sur toute autre question, actuelle ou future, entre le Syndicat et la Société.

SIGNÉ le 10e jour de mars 2023

Text actuel

ARTICLE 12 - MUTATIONS, CHANGEMENT DE STATUT, CHANGEMENT DE CLASSE ET POSTES VACANTS

12.01.03 Le choix, effectué selon l'ancienneté des employés, porte sur les demandes reçues au plus tard à 23 h 59 le jour précédant la date de l'annonce du poste vacant à l'échelon de la direction générale du Syndicat. S'agissant des changements de statut, les employés du même lieu de travail qui ne sont pas admissibles seront pris en considération en second lieu.

ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS

13.01 Tout employé se voit accorder les jours de congé énumérés ci-après, le congé autorisé ou le crédit équivalent :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâces
Fête de la Reine	Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Autre jour*	

- * Natal Day – Halifax
- * Fête nationale (Québec)
- * Jour férié du mois d'août (autres provinces)

ARTICLE 14 - CONGÉS ANNUELS

14.02 DROIT À CONGÉ ANNUEL

14.02.01 L'employé a droit à un congé annuel payé. Ce temps à l'écart du travail est accordé en jours civils, sans compter les jours fériés prévus à l'article 13 susceptibles de tomber durant le congé annuel, selon les modalités suivantes :

moins d'un (1) an de services continus au 31 décembre d'une année – un (1) jour de congé annuel payé par mois complet de services continus jusqu'au 31 décembre, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

plus d'un (1) an de services continus au 31 décembre d'une année – selon les années de service ci-dessous :

Années de service	Droit à congé
De 1 à 4 années	10 jours ouvrables/80 heures
De 5 à 14 années	15 jours ouvrables/120 heures
De 15 à 24 années	20 jours ouvrables/160 heures
Plus de 25 années	25 jours ouvrables/200 heures

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS – GÉNÉRALITÉS

15.01.02 Si l'employé ne parvient pas à régler la question avec les moyens prévus à l'alinéa 15.01.01, ou s'il choisit de ne pas se prévaloir des dispositions de cet alinéa, il peut demander au président de district du Syndicat d'avoir en son nom

Nouveau texte

ARTICLE 12 - MUTATIONS, CHANGEMENT DE STATUT, CHANGEMENT DE CLASSE ET POSTES VACANTS

12.01.03 Le choix, effectué selon l'ancienneté des employés, porte sur les **demandes demandes de mutation** reçues au plus tard à 23 h 59 le jour **précédant la date de l'annonce du poste vacant avant la génération de la liste des postes vacants annoncés** à l'échelon de la direction générale du Syndicat. S'agissant des changements de statut, les employés du même lieu de travail qui ne sont pas admissibles seront pris en considération en second lieu.

ARTICLE 13 - JOURS FÉRIÉS

13.01 Tout employé se voit accorder les jours de congé énumérés ci-après, le congé autorisé ou le crédit équivalent :

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Action de grâces
Fête de la Reine	Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Autre jour*	Journée nationale de la vérité et de la réconciliation

- * Natal Day – Halifax
- * **Fête nationale Fête de la Saint-Jean-Baptist** (Québec)
- * Jour férié du mois d'août (autres provinces)

ARTICLE 14 - CONGÉS ANNUELS

14.02 DROIT À CONGÉ ANNUEL

14.02.01 L'employé a droit à un congé annuel payé. Ce temps à l'écart du travail est accordé en jours civils, sans compter les jours fériés prévus à l'article 13 susceptibles de tomber durant le congé annuel, selon les modalités suivantes :

moins d'un (1) an de services continus au 31 décembre d'une année – un (1) jour de congé annuel payé par mois complet de services continus jusqu'au 31 décembre, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

plus d'un (1) an de services continus au 31 décembre d'une année – selon les années de service ci-dessous :

Années de service	Droit à congé
De 1 à 4 années	10 jours ouvrables/80 heures
De 5 à 14 9 années	15 jours ouvrables/120 heures
De 15 10 à 24 années	20 jours ouvrables/160 heures
Plus de 25 années	25 jours ouvrables/200 heures

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS – GÉNÉRALITÉS

15.01.02 Si l'employé ne parvient pas à régler la question avec les moyens prévus à l'alinéa 15.01.01, ou s'il choisit de ne pas se prévaloir des dispositions de cet alinéa, il peut demander au président de district du Syndicat d'avoir en son nom des

Text actuel

des discussions officieuses avec la direction de son lieu de travail afin de régler la question plutôt que de formuler un grief. L'employé peut choisir d'accompagner son président de district du Syndicat à ces discussions ou demander à ce dernier d'entreprendre les discussions sans lui.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES, RENVOI ET PROCÉDURES D'APPEL

16.04 DEUXIÈME ÉCHELON – Direction générale

16.04.03 L'utilisation du terme « Syndicat » dans les alinéas 16.03.01 et 16.04.01 fait référence à l'employé ou au Syndicat, selon le cas.

16.08 CORRESPONDENCE

16.08.01 Une copie de la correspondance visée par le présent article est remise à l'employé en cause, au président de district et à la direction générale du Syndicat, à moins que l'employé visé n'informe la Société qu'il souhaite régler la question par lui-même, comme stipulé à l'alinéa 16.02.01.

ARTICLE 18 - RELATIONS ENTRE LE SYNDICAT ET LA SOCIÉTÉ

18.07 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

18.07.01 L'intention et le but des dispositions suivantes sont d'assurer que soient largement prises en considération les conséquences des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et les conditions d'emploi des employés ainsi que sur le maintien de l'efficacité de la Société.

18.07.02 Définition – Le changement technologique désigne la mise en service d'équipement ou d'outils de nature différente de ce qui était utilisé auparavant et le processus ou la manière dont le travail est effectué en relation avec la mise en service de cet équipement qui touche un nombre important d'employés, ou les deux.

18.07.03 Afin de s'assurer que l'intention et le but des changements technologiques sont respectés et les avantages obtenus, la Société rencontre, à l'échelon de la direction générale, des membres du comité syndical de négociation et des représentants désignés du Syndicat au moins une fois par trimestre et, dans tous les cas, au moins cent quatre-vingts (180) jours avant l'instauration de tout changement technologique.

18.07.04 La Société fournit aux représentants susmentionnés le matériel relatif aux changements technologiques, qui peut être nécessaire pour permettre de discuter le plus à fond possible de questions comme le perfectionnement, l'attribution de postes créés par la nouvelle technologie, le changement des méthodes de travail, la réorganisation

Nouveau texte

discussions officieuses avec la direction de son lieu de travail afin de régler la question plutôt que de formuler un grief.

L'employé peut choisir d'accompagner son président de district du Syndicat à ces discussions ou demander à ce dernier d'entreprendre les discussions sans lui.

ARTICLE 16 - MESURES DISCIPLINAIRES, RENVOI ET PROCÉDURES D'APPEL

16.04 DEUXIÈME ÉCHELON – Direction générale

16.04.03 L'utilisation du terme « Syndicat » dans les alinéas 16.03.01 et 16.04.01 fait référence à l'employé ou au Syndicat, selon le cas.

16.08 CORRESPONDENCE

16.08.01 Une copie de la correspondance visée par le présent article est remise à l'employé en cause, au président de district et à la direction générale du Syndicat, à moins que l'employé visé n'informe la Société qu'il souhaite régler la question par lui-même, comme stipulé à l'alinéa 16.02.01.

ARTICLE 18 - RELATIONS ENTRE LE SYNDICAT ET LA SOCIÉTÉ

18.07 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

18.07.01 L'intention et le but des dispositions suivantes sont d'assurer que soient largement prises en considération les conséquences des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et les conditions d'emploi des employés ainsi que sur le maintien de l'efficacité de la Société.

18.07.02 Définition – Le changement technologique désigne la mise en service d'équipement, **de logiciels, d'applications** ou d'outils de nature différente de **ceux qui étaient** utilisés auparavant **par la Société** et le processus ou la manière dont le travail est effectué en relation avec la mise en service de cet équipement, **de ces logiciels, de ces applications et de ces outils** qui touchent un nombre important **de membres du personnel** de **membres de l'unité de négociation**.

18.07.03 Afin de s'assurer que l'intention et le but des changements technologiques sont respectés et les avantages obtenus, la Société rencontre, à l'échelon de la direction générale, des membres du comité syndical de négociation et des représentants désignés du Syndicat au moins une fois par trimestre et, dans tous les cas, **la Société donnera un préavis d'**au moins cent quatre-vingts (180) jours avant l'instauration de tout changement technologique.

18.07.04 La Société fournit aux représentants susmentionnés le matériel relatif **à la nature des** changements technologiques, qui peut être nécessaire pour permettre de discuter le plus à fond possible de questions, **comme le perfectionnement, la date prévue de la mise en œuvre,** l'attribution de postes créés par la nouvelle technologie,

Text actuel

du travail, la modification de la méthode d'organisation, etc., afin d'instaurer les changements avec le moins de bouleversements possible et le maximum d'avantages pour la Société et les employés.

18.07.05 En cas de réduction des effectifs directement liée à des changements technologiques, afin de limiter le nombre d'employés excédentaires qui en résulte, des programmes de départ volontaire seront proposés aux employés concernés en suivant l'ordre d'ancienneté (les programmes seront proposés en priorité aux employés les plus anciens).

18.07.06 Les indemnités octroyées dans le cadre de ces programmes correspondront à deux (2) semaines de salaire, au taux applicable au moment du départ, par année de service jusqu'à concurrence de trente mille dollars (30 000 \$).

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.02 UNIFORMES

19.02.03 Les employés affectés à des fonctions du Service clientèle dans un aéroport reçoivent une indemnité de chaussures de cent dollars (100 \$) par année, versée le premier jour de février. Pour être admissibles à cette indemnité, les employés doivent avoir travaillé au moins un (1) jour dans un aéroport au cours de l'année civile précédente.

NOTA : Les employés embauchés avant le 3 juillet de l'année précédente qui ont réussi leur période d'essai pourront bénéficier de l'indemnité susmentionnée l'année suivante.

19.06 FORMATION

19.06.01 Toute formation en dehors du poste prévu de l'employé est régie par les dispositions des articles 7 ou 13 ou des deux.

19.09 ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

19.09.01 La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime II pour tous les employés de moins de soixante-cinq (65) ans. La garantie maximale au titre du régime d'assurance maladie complémentaire est de soixante-quinze mille dollars (75 000 \$), avec une reconstitution annuelle de

Nouveau texte

le changement des méthodes de travail, la réorganisation du travail, la modification de la méthode d'organisation, etc., afin d'instaurer les changements avec le moins de bouleversements possible et le maximum d'avantages pour la Société et les membres du personnel

18.07.05 **Les évolutions technologiques qui modifient les tâches existantes peuvent entraîner des changements dans la manière dont le travail est effectué et, si une formation s'avère nécessaire, les besoins et les possibilités de formation seront déterminés par la Société.**

18.07.05 06 En cas de réduction des effectifs directement liée à des changements technologiques, afin de limiter le nombre d'employés excédentaires qui en résulte, des programmes de départ volontaire seront proposés aux employés concernés en suivant l'ordre d'ancienneté (les programmes seront proposés en priorité aux employés les plus anciens).

18.07.06 07 Les indemnités octroyées dans le cadre de ces programmes correspondront à deux (2) semaines de salaire, au taux applicable au moment du départ, par année de service jusqu'à concurrence de trente mille dollars (30 000 \$).

ARTICLE 19 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.02 UNIFORMES

19.02.03 Les employés affectés à des fonctions du Service clientèle dans un aéroport reçoivent une indemnité de chaussures de **cent dollars (100 \$) cinquante (150 \$)** par année, versée le premier jour de février. Pour être admissibles à cette indemnité, les employés doivent avoir travaillé au moins un (1) jour dans un aéroport au cours de l'année civile précédente.

NOTA : Les employés embauchés avant le 3 juillet de l'année précédente qui ont réussi leur période d'essai pourront bénéficier de l'indemnité susmentionnée l'année suivante.

19.06 FORMATION

19.06.01 Toute formation en dehors du poste prévu de l'employé est régie par les dispositions des articles 7 ou 13 ou des deux.

19.06.02 **L'employé à qui la Société demande de se déplacer en dehors de sa base à des fins de formation recevra une indemnité journalière de quatre-vingt-quinze dollars (95 \$).**

19.06.03 **L'employé sera rémunéré au taux horaire normal pour son temps de déplacement.**

19.09 ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

19.09.01 La Société acquitte la totalité de la cotisation **au régime II** pour tous les membres du personnel de **moins de soixante-cinq (65) ans**. **Toutefois**, la garantie maximale au titre du régime d'assurance maladie complémentaire **pour la couverture des médicaments** est de **soixante-**

Text actuel

deux mille dollars (2 000 \$).

- 19.09.02** L'alinéa 19.09.01 s'applique aussi aux employés de soixante-cinq (65) ans et plus; toutefois, ces employés doivent coordonner ces avantages sociaux avec les fournisseurs de régime public de soins de santé de leur province. Le régime de la Société est le deuxième payeur pour la couverture des médicaments d'ordonnance.
- 19.09.03** La Société élargit la couverture pour y inclure les soins de psychologues, de psychothérapeutes et de thérapeutes matrimoniaux et familiaux autorisés à raison de cinquante pour cent (50 %) du prix de la visite jusqu'à concurrence (maximum combiné) de sept cent cinquante dollars (750 \$) par personne par année et de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par famille par année.
- 19.09.04** La Société couvre les appareils auditifs et les tests d'audition jusqu'à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$) par période de cinq (5) ans.
- 19.09.05** Les dépenses engagées pour les services paramédicaux de chiropraticiens, ostéopathes, naturopathes, podiatres et podologues seront couvertes jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par visite ou mille dollars (1 000 \$) par personne par année ou deux mille dollars (2 000 \$) par famille par année, moins le montant versé à l'employé par le régime provincial d'assurance maladie pour ces services.
- 19.09.06** La Société rembourse les coûts raisonnables et habituels des bas de contention, des orthèses, ainsi que des chaussures et des bottes orthopédiques, à condition que l'employé fournisse une justification médicale et une preuve d'achat, conformément à la politique de la Société.
- 19.09.07** La Société couvre la massothérapie, en conformité avec le régime, jusqu'à concurrence de quatre-vingts dollars (80 \$) par visite et jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800 \$) par famille par année civile.

Nouveau texte

~~quinze mille dollars (75 000 \$), un million de dollars (1 000 000 \$), avec une reconstitution annuelle de deux mille dollars (2 000 \$).~~

- 19.09.02** L'alinéa 19.09.01 s'applique aussi aux employés de soixante-cinq (65) ans et plus; toutefois, ces employés doivent coordonner ces avantages sociaux avec les fournisseurs de régime public de soins de santé de leur province. Le régime de la Société est le deuxième payeur pour la couverture des médicaments d'ordonnance.
- 19.09.03** La Société rembourse les coûts raisonnables et habituels des soins de santé mentale à hauteur de cinquante pour cent (50 %) des sur un coût par visite et jusqu'à un maximum de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) mille cinq cents dollars (1 500,00 \$) par personne par année du régime et de mille cinq cents dollars (1 500,00 \$) deux mille cinq cents dollars (2 500,00 \$) par famille par année du régime.
- 19.09.04** La Société couvre les appareils auditifs et les tests d'audition jusqu'à concurrence de deux mille dollars (2 000 \$) par période de cinq (5) ans.
- 19.09.05** Les dépenses engagées pour des services paramédicaux comprenant les services d'orthophonistes, de chiropraticiens, d'ostéopathes, de naturopathes, d'acupuncteurs et de podiatres ou de podologues, dans les provinces où ces services ne sont pas couverts par le régime provincial d'assurance maladie, seront couvertes jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$) par personne par année ou de deux mille dollars (2 000 \$) par famille par année, moins le montant versé au membre du personnel par le régime provincial d'assurance maladie pour ces soins.
- NOTA :** La Société couvre les frais liés à la consultation d'un physiothérapeute, thérapeute du sport ou thérapeute en réadaptation physique jusqu'à un maximum combiné de trois mille cinq cents dollars (3 500 \$) par personne par année du régime.
- 19.09.06** La Société rembourse les coûts raisonnables et habituels des bas de contention, des orthèses, ainsi que des chaussures et des bottes orthopédiques, à condition que l'employé fournisse une justification médicale et une preuve d'achat, conformément à la politique de la Société.
- NOTA :** Les bas de compression doivent être prescrits et leur facteur de compression doit être d'au moins 30 mmHg. Le régime couvre les frais d'un maximum de quatre paires par année.
- 19.09.07** La Société couvre la massothérapie, en conformité avec le régime, jusqu'à concurrence de quatre-vingt cent dollars (100 \$) par visite et jusqu'à concurrence de huit cent mille dollars (1 000 \$) par personne par année civile ou de deux mille dollars (2 000 \$) par famille par année du régime.

Text actuel

- 19.09.08** La Société rembourse le prix raisonnable et habituel des contraceptifs oraux conformément à sa politique.
- 19.09.09** Si la Société change de fournisseur, le niveau des avantages ne pourra être réduit en raison de ce changement.
- 19.10** **RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**
- 19.10.01** La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime collectif de soins dentaires pour tous les employés. Elle est le seul contractant et administrateur du régime.
- 19.10.02** Le maximum annuel des frais couverts est de deux mille dollars (2 000 \$) par année civile par personne. Les soins dentaires de base sont remboursables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %). La protection maximale pour les soins orthodontiques à un enfant à charge est de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).
- 19.10.03** Si la Société change de fournisseur, le niveau des avantages ne pourra être réduit en raison de ce changement.
- 19.11** **ASSURANCE-VUE**
- 19.11.01** La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime d'assurance-vue.
- 19.11.02** Le régime prévoit pour tout employé et son conjoint un remboursement maximal de trois cent cinquante dollars (350 \$) et pour chacun de ses ayants droit un remboursement maximal de trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour l'achat de lunettes ou de lentilles cornéennes ou pour une chirurgie des yeux au laser, sauf pour les lentilles cornéennes prescrites dans les cas graves, comme le stipule le régime d'avantages sociaux d'Air Canada — qui se trouve dans ACAéronet sous Mes RH > Mes avantages sociaux > Agents – Service clientèle > Soins de la santé — qui prévoit un remboursement maximal de trois cent soixante dollars (360 \$) payables une seule fois pendant toute la période où la personne est assurée.
- NOTA : Nonobstant ce qui précède, un maximum de six cents dollars (600 \$) est accordé pour une chirurgie des yeux au laser à condition qu'aucune autre demande de remboursement de soins de la vue ne soit faite pendant quarante-huit (48) mois.

LETTRE D'ENTENTE N° 1 - EFFECTIFS À TEMPS PARTIEL

- L1.05** **Heures supplémentaires – Exception au paragraphe 7.03**
- L1.05.01** L'employé à temps partiel qui fait des heures supplémentaires reçoit des crédits d'heures supplémentaires au taux normal jusqu'à ce qu'il ait travaillé quarante (40) heures au cours d'une semaine donnée.

Nouveau texte

- 19.09.08** La Société rembourse le prix raisonnable et habituel des contraceptifs oraux conformément à sa politique.
- 19.09.09** Si la Société change de fournisseur, le niveau des avantages ne pourra être réduit en raison de ce changement.
- 19.10** **RÉGIME DE SOINS DENTAIRES**
- 19.10.01** La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime collectif de soins dentaires pour tous les employés. Elle est le seul contractant et administrateur du régime.
- 19.10.02** Le maximum annuel des frais couverts est de ~~deux mille dollars (2 000 \$)~~ **trois mille dollars (3 000 \$)** par année civile par personne. Les soins dentaires de base sont remboursables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %). La protection maximale à vie pour les soins orthodontiques pour les enfants à charge est de ~~deux mille cinq cents dollars~~ **trois mille dollars (3 000 \$)**.
- 19.10.03** Si la Société change de fournisseur, le niveau des avantages ne pourra être réduit en raison de ce changement.
- 19.11** **ASSURANCE-VUE**
- 19.11.01** La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime d'assurance-vue.
- 19.11.02** Le régime prévoit pour tout employé et son conjoint un remboursement maximal de ~~trois cent vingt-cinq (325 \$)~~ **quatre cent vingt-cinq dollars (425 \$)** et pour chacun de ses ayants droit un remboursement maximal de trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour l'achat de lunettes ou de lentilles cornéennes ou pour une chirurgie des yeux au laser, sauf pour les lentilles cornéennes prescrites dans les cas graves, comme le stipule le régime d'avantages sociaux d'Air Canada – qui se trouve dans Aéronet sous Mes RH > Mes avantages sociaux > Agents – Service clientèle > Soins de la santé – qui prévoit un remboursement maximal de trois cent soixante dollars (360 \$) payables une seule fois pendant toute la période où la personne est assurée.
- NOTA : Nonobstant ce qui précède, un maximum de ~~six cents dollars (600 \$)~~ **800 \$** est accordé pour une chirurgie des yeux au laser à condition qu'aucune autre demande de remboursement de soins de la vue ne soit faite pendant quarante-huit (48) mois.

LETTRE D'ENTENTE N° 1 - EFFECTIFS À TEMPS PARTIEL

- L1.05** **Heures supplémentaires – Exception au paragraphe 7.03**
- L1.05.01** L'employé à temps partiel qui fait des heures supplémentaires reçoit des crédits d'heures supplémentaires au taux normal jusqu'à ce qu'il ait travaillé quarante (40) heures au cours d'une semaine donnée.

Text actuel

L1.05.02 Les employés à temps partiel sont rappelés conformément à l'alinéa 7.03.03, point 2, et les crédits de rémunération sont attribués conformément au paragraphe 7.04.

LETTRE D'ENTENTE N° 14 – DEMANDES RÉCIPROQUES DE MUTATION ET DE CHANGEMENT DE STATUT

L14.02.01 Le choix est effectué selon l'ancienneté des employés dont les demandes ont été reçues au plus tard quinze (15) jours avant le 1er février ou le 1er août, selon le cas.

LETTRE D'ENTENTE N° 22 – AGENTS PRINCIPAUX

L22.06 RÉDUCTIONS DES EFFECTIFS

L22.06.01 Si la Société réduit ses besoins en effectifs pour une fonction d'agent principal donnée, sans modifier les effectifs totaux dans le lieu de travail, les dispositions suivantes s'appliquent.

A) Dans tous les lieux de travail, excepté les centres téléphoniques :

Si aucun employé ne se porte volontaire pour une rétrogradation, l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la fonction d'agent principal retourne à une fonction d'agent – Ventes et Service clientèle ou de représentant – Relations clientèle.

B) Dans les centres téléphoniques :

Si aucun employé ne se porte volontaire pour une rétrogradation, la Société donne un préavis de trente (30) jours aux agents principaux visés qui ont le moins d'ancienneté dans la fonction d'agent principal en question;

S'il y a un employé ayant moins d'ancienneté qui remplit une autre fonction d'agent principal dans le lieu de travail d'un agent principal visé, celui-ci peut se qualifier en passant l'examen écrit approprié pour la fonction en question et évincer l'employé qui a moins d'ancienneté avant qu'on ne lui demande de réintégrer une fonction d'agent – Ventes et Service clientèle;

Nouveau texte

L1.05.02 Les employés à temps partiel sont rappelés conformément à l'alinéa 7.03.03, point 2, et les crédits de rémunération sont attribués conformément au paragraphe 7.04.

Nota : Aucun employé ne sera admissible à des heures supplémentaires ni à un rappel pour la durée du quart de travail pour lequel une diminution des heures supplémentaires ou un rappel lui a été accordé.

L1.05.03 Lorsqu'il est établi qu'un employé a vu son tour non respecté dans l'attribution des heures supplémentaires ou d'un rappel et que ce non-respect a été confirmé par la Société et le Syndicat à l'échelle locale, la Société doit rémunérer l'employé concerné au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures perdues, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures.

LETTRE D'ENTENTE N° 14 – DEMANDES RÉCIPROQUES DE MUTATION ET DE CHANGEMENT DE STATUT

L14.02.01 Le choix est effectué selon l'ancienneté des employés dont les demandes **de mutation** ont été **reçues au plus tard à 23 h 59 le 31 janvier et le 31 juillet, reçues au plus tard quinze (15) jours avant le 1er février ou le 1er août,** selon le cas.

LETTRE D'ENTENTE N° 22 – AGENTS PRINCIPAUX

L22.06 RÉDUCTIONS DES EFFECTIFS

L22.06.01 Si la Société réduit ses besoins en effectifs pour une fonction d'agent principal donnée, sans modifier les effectifs totaux dans le lieu de travail, les dispositions suivantes s'appliquent.

A) Dans tous les lieux de travail, excepté les centres téléphoniques :

Si aucun employé ne se porte volontaire pour une rétrogradation, l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la fonction d'agent principal retourne à une fonction d'agent – Ventes et Service clientèle ou de représentant – Relations clientèle.

B) Dans les centres téléphoniques :

Si aucun employé ne se porte volontaire pour une rétrogradation, la Société donne un préavis de trente (30) jours aux agents principaux visés qui ont le moins d'ancienneté dans la fonction d'agent principal en question;

S'il y a un employé ayant moins d'ancienneté qui remplit une autre fonction d'agent principal dans le lieu de travail d'un agent principal visé, celui-ci peut se qualifier en passant l'examen écrit approprié pour la fonction en question et évincer l'employé qui a moins d'ancienneté avant qu'on ne lui demande de réintégrer une fonction d'agent – Ventes et Service clientèle;

Si les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas ou si l'agent principal moins ancien visé par la réduction du nombre d'agents principaux requis choisit de ne pas se prévaloir de cette option, il peut réintégrer la fonction d'agent – Ventes et Service clientèle au sein du groupe où il était agent principal. En pareil cas, d'autres ajustements opérationnels sont apportés à la fonction d'agent – Ventes et Service clientèle à la prochaine demande de quart de travail. Par souci de clarté, en voici un exemple :

Neuf (9) agents principaux remplissent trois (3) fonctions différentes dans un centre téléphonique :

BRN	RÉSERVATIONS GÉNÉRALES	TRIPS
A	B	C
D	E	F
G	H	I

L'ancienneté des employés décroît dans l'ordre alphabétique : la lettre « A » correspond à l'employé ayant le plus d'ancienneté et la lettre « I », à celui en ayant le moins.

Si la Société revoit ses besoins en effectifs pour les agents principaux du BRN et décide qu'il ne faut que deux (2) de ces agents :

1) L'agent « G » peut se qualifier pour une fonction d'agent principal aux Réservations générales ou à TRIPS;

2) Si l'agent « G » ne réussit pas à se qualifier pour les Réservations générales ou TRIPS ou ne souhaite pas le faire, il peut réintégrer une fonction d'agent – Ventes et Service clientèle au sein du BRN;

3) Si l'agent « G » réintègre le BRN, il y demeure jusqu'à la fin de l'horaire de travail en cours. Après la définition de nouvelles exigences pendant l'établissement du nouvel horaire, il peut faire une demande en fonction de son ancienneté.

LETRE D'ENTENTE N° 28 – FONDS POUR CONGÉS D'ÉTUDES PAYÉS

La Société convient de remettre au Syndicat une somme de 100 000 \$ destinée au Fonds pour congés d'études payés, et ce, au plus tard le 1er juin de chaque année.

Modifiée par les parties le 5 mars 2020.

LETRE D'ENTENTE N° 34 – TÉLÉTRAVAIL POUR LE PERSONNEL DES RELATIONS CLIENTÈLE

L34.01 La Société a mis en place un programme de télétravail pour les employés des Relations clientèle. Ce programme est proposé aux représentants et représentants principaux – Relations clientèle. Les conditions sont limitées au programme de télétravail des Relations clientèle et elles ne servent pas à mettre sur pied un programme de télétravail aux centres téléphoniques.

Si les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas ou si l'agent principal moins ancien visé par la réduction du nombre d'agents principaux requis choisit de ne pas se prévaloir de cette option, il peut réintégrer la fonction d'agent – Ventes et Service clientèle au sein du groupe où il était agent principal. En pareil cas, d'autres ajustements opérationnels sont apportés à la fonction d'agent – Ventes et Service clientèle à la prochaine demande de quart de travail. **Par souci de clarté, en voici un exemple :**

Neuf (9) agents principaux remplissent trois (3) fonctions différentes dans un centre téléphonique :

BRN	RÉSERVATIONS GÉNÉRALES	TRIPS
A	B	C
D	E	F
G	H	I

L'ancienneté des employés décroît dans l'ordre alphabétique : la lettre « A » correspond à l'employé ayant le plus d'ancienneté et la lettre « I », à celui en ayant le moins.

Si la Société revoit ses besoins en effectifs pour les agents principaux du BRN et décide qu'il ne faut que deux (2) de ces agents :

1) L'agent « G » peut se qualifier pour une fonction d'agent principal aux Réservations générales ou à TRIPS;

2) Si l'agent « G » ne réussit pas à se qualifier pour les Réservations générales ou TRIPS ou ne souhaite pas le faire, il peut réintégrer une fonction d'agent – Ventes et Service clientèle au sein du BRN;

3) Si l'agent « G » réintègre le BRN, il y demeure jusqu'à la fin de l'horaire de travail en cours. Après la définition de nouvelles exigences pendant l'établissement du nouvel horaire, il peut faire une demande en fonction de son ancienneté.

LETRE D'ENTENTE N° 28 – FONDS POUR CONGÉS D'ÉTUDES PAYÉS

La Société convient de remettre au Syndicat une somme de **100 000 \$ 175 000 \$** destinée au Fonds pour congés d'études payés, et ce, au plus tard le 1er juin de chaque année.

Modifiée par les parties le **5 mars 2020 21 mai 2026.**

LETRE D'ENTENTE NO 34 – TÉLÉTRAVAIL POUR LE PERSONNEL DES RELATIONS CLIENTÈLE

L34.01 La Société a mis en place un programme de télétravail pour les employés des Relations clientèle. Ce programme est proposé aux représentants et représentants principaux – Relations clientèle. Les conditions sont limitées au programme de télétravail des Relations clientèle et elles ne servent pas à mettre sur pied un programme de télétravail aux centres téléphoniques.

Text actuel

- L34.02** La participation à ce programme est volontaire et les employés peuvent l'interrompre en tout temps en informant la direction locale de leur décision. Les représentants et les représentants principaux – Relations clientèle affectés à des tâches de tri doivent travailler au Centre des relations clientèle. Cependant, ils peuvent être admissibles au télétravail de manière ponctuelle, sous réserve de l'approbation de la direction locale. Une telle approbation n'est pas refusée sans motif valable. Nota : Les spécialistes – Traitement sont exclus du programme de télétravail.
- L34.03** Les employés qui participent au programme de télétravail doivent, avec l'accord de la direction locale, déterminer à l'avance les jours où ils prévoient travailler à la maison et au Centre des relations clientèle.
- L34.04** Air Canada s'engage à soutenir les employés qui participent au programme de télétravail en leur fournissant ce qui suit :
- a) Un ordinateur portable qui doit servir uniquement pour le travail (tout autre matériel est aux frais de l'employé et doit être compatible avec celui fourni par la Société);
 - b) Le service RPV pour accéder à tous les programmes obligatoires d'Air Canada;
 - c) Le soutien technique pour les problèmes reliés à l'utilisation du portable ou d'un des programmes utilisés pour le travail;
 - d) L'accès à la direction et aux représentants principaux – Relations clientèle;
 - e) Une place au Centre des relations clientèle les jours où il est prévu que les employés y travaillent; et
 - f) Les lignes directrices sur les normes de santé et sécurité au travail pour les lieux qui ont un programme de télétravail.
- L34.05** Sous réserve du paragraphe L34.02, un employé peut participer au programme de télétravail s'il satisfait aux conditions suivantes :
- a) Avoir un dossier d'assiduité égal ou inférieur au niveau d'absentéisme ciblé par la Société;
 - b) Atteindre ou dépasser les cibles de productivité et de qualité du travail;
 - c) Suivre les lignes directrices et les listes de contrôle de l'entreprise en matière d'environnement de travail ergonomique, notamment quant aux normes de santé et sécurité au travail pour les lieux qui ont un programme de télétravail;
 - d) Avoir un lieu de travail convenable chez soi et fournir le mobilier de bureau approprié (bureau, chaise, lampe, etc.);
 - e) Permettre à la Société d'inspecter, sur rendez-vous, le bureau à domicile pour s'assurer qu'il est conforme aux normes de santé et sécurité au travail. Le représentant – Santé et sécurité d'Unifor ou son remplaçant 160 désigné participe à cette inspection. Toute inspection d'un bureau à domicile est précédée d'un préavis de quarante-huit (48) heures.
 - f) Avoir une connexion Internet haute vitesse appropriée,

Nouveau texte

- L34.02** La participation à ce programme est volontaire et les employés peuvent l'interrompre en tout temps en informant la direction locale de leur décision. Les représentants et les représentants principaux – Relations clientèle affectés à des tâches de tri doivent travailler au Centre des relations clientèle. Cependant, ils peuvent être admissibles au télétravail de manière ponctuelle, sous réserve de l'approbation de la direction locale. Une telle approbation n'est pas refusée sans motif valable. Nota : Les spécialistes – Traitement sont exclus du programme de télétravail.
- L34.03** Les employés qui participent au programme de télétravail doivent, avec l'accord de la direction locale, déterminer à l'avance les jours où ils prévoient travailler à la maison et au Centre des relations clientèle.
- L34.04** Air Canada s'engage à soutenir les employés qui participent au programme de télétravail en leur fournissant ce qui suit :
- a) Un ordinateur portable qui doit servir uniquement pour le travail (tout autre matériel est aux frais de l'employé et doit être compatible avec celui fourni par la Société);
 - b) Le service RPV pour accéder à tous les programmes obligatoires d'Air Canada;
 - e) Le soutien technique pour les problèmes reliés à l'utilisation du portable ou d'un des programmes utilisés pour le travail;
 - d) L'accès à la direction et aux représentants principaux – Relations clientèle;
 - e) Une place au Centre des relations clientèle les jours où il est prévu que les employés y travaillent; et
 - f) Les lignes directrices sur les normes de santé et sécurité au travail pour les lieux qui ont un programme de télétravail.
- L34.05** Sous réserve du paragraphe L34.02, un employé peut participer au programme de télétravail s'il satisfait aux conditions suivantes :
- a) Avoir un dossier d'assiduité égal ou inférieur au niveau d'absentéisme ciblé par la Société;
 - b) Atteindre ou dépasser les cibles de productivité et de qualité du travail;
 - e) Suivre les lignes directrices et les listes de contrôle de l'entreprise en matière d'environnement de travail ergonomique, notamment quant aux normes de santé et sécurité au travail pour les lieux qui ont un programme de télétravail;
 - d) Avoir un lieu de travail convenable chez soi et fournir le mobilier de bureau approprié (bureau, chaise, lampe, etc.);
 - e) Permettre à la Société d'inspecter, sur rendez-vous, le bureau à domicile pour s'assurer qu'il est conforme aux normes de santé et sécurité au travail. Le représentant – Santé et sécurité d'Unifor ou son remplaçant 160 désigné participe à cette inspection. Toute inspection d'un bureau à domicile est précédée d'un préavis de quarante-huit (48) heures.
 - f) Avoir une connexion Internet haute vitesse appropriée,

Text actuel

- comme l'a déterminé la direction locale;
- g) Disposer d'un programme d'appels interurbains international;
 - h) Respecter les normes et les lignes directrices de la Société en matière de confidentialité et de protection des renseignements confidentiels;
 - i) Avoir une assurance habitation supplémentaire, au besoin; et
 - j) S'assurer que les règlements et restrictions de zonage permettent d'avoir un bureau à domicile.

L34.06 Tous les employés participant au programme de télétravail doivent satisfaire aux conditions suivantes afin de continuer à y participer :

- a) Atteindre ou dépasser les cibles de productivité et de qualité du travail;
- b) Respecter les heures de début et de fin des quarts de travail ainsi que la durée des pauses et pauses-repas prévues chaque jour;
- c) Maintenir un dossier d'assiduité égal ou inférieur au niveau d'absentéisme ciblé par la Société;
- d) Être facilement accessible sur appel pendant les heures de travail prévues;
- e) Suivre les politiques de la Société quant aux exigences en matière de sécurité au travail et de protection des renseignements personnels.

L34.07 Si un employé ne respecte pas les normes indiquées au paragraphe L34.06, la Société annule sa participation au programme de télétravail et l'employé revient travailler au Centre des relations clientèle. Sa participation au programme cesse pour une période d'au moins six (6) mois, sous réserve des paragraphes L34.02, L34.05 et L34.06 et conformément à ce qui suit :

- a) à son retour au bureau, l'employé qui ne respecte pas les normes indiquées au paragraphe L34.06 aura une rencontre avec la direction qui lui expliquera les raisons de son retrait du programme. L'employé a droit à la présence d'un représentant syndical;
- b) Air Canada élaborera un plan pour régler les problèmes découlant du retrait de l'employé du programme;
- c) l'employé aura au maximum six (6) mois à compter de son retour au bureau pour démontrer qu'il peut se requalifier au programme de télétravail.

L34.08 Les Relations clientèle adoptent des horaires de travail permettant d'assurer une permanence sept (7) jours sur sept (7).

Nouveau texte

- comme l'a déterminé la direction locale;
- g) Disposer d'un programme d'appels interurbains international;
 - h) Respecter les normes et les lignes directrices de la Société en matière de confidentialité et de protection des renseignements confidentiels;
 - i) Avoir une assurance habitation supplémentaire, au besoin; et
 - j) S'assurer que les règlements et restrictions de zonage permettent d'avoir un bureau à domicile.

L34.06 Tous les employés participant au programme de télétravail doivent satisfaire aux conditions suivantes afin de continuer à y participer :

- a) Atteindre ou dépasser les cibles de productivité et de qualité du travail;
- b) Respecter les heures de début et de fin des quarts de travail ainsi que la durée des pauses et pauses-repas prévues chaque jour;
- e) Maintenir un dossier d'assiduité égal ou inférieur au niveau d'absentéisme ciblé par la Société;
- d) Être facilement accessible sur appel pendant les heures de travail prévues;
- e) Suivre les politiques de la Société quant aux exigences en matière de sécurité au travail et de protection des renseignements personnels.

L34.07 Si un employé ne respecte pas les normes indiquées au paragraphe L34.06, la Société annule sa participation au programme de télétravail et l'employé revient travailler au Centre des relations clientèle. Sa participation au programme cesse pour une période d'au moins six (6) mois, sous réserve des paragraphes L34.02, L34.05 et L34.06 et conformément à ce qui suit :

- a) à son retour au bureau, l'employé qui ne respecte pas les normes indiquées au paragraphe L34.06 aura une rencontre avec la direction qui lui expliquera les raisons de son retrait du programme. L'employé a droit à la présence d'un représentant syndical;
- b) Air Canada élaborera un plan pour régler les problèmes découlant du retrait de l'employé du programme;
- e) l'employé aura au maximum six (6) mois à compter de son retour au bureau pour démontrer qu'il peut se requalifier au programme de télétravail.

L34.08 Les Relations clientèle adoptent des horaires de travail permettant d'assurer une permanence sept (7) jours sur sept (7).

[LOU 34 figure à la page suivante]

Nouveau texte

LETTRE D'ENTENTE N° 34 - TÉLÉTRAVAIL

- L34.01** La Société lancera un programme de télétravail pour l'ensemble des emplacements et des fonctions des équipes d'Aéropian, lorsque le processus et la technologie le permettent.
- L34.02** La participation à ce programme est volontaire et la sélection des participants se fera par ordre d'ancienneté au sein de l'emplacement.
- L34.03** Les employés participant au programme de télétravail s'engagent pour une durée de six (6) mois. Les demandes de participation au programme de télétravail pourront être présentées sur une période ouverte en mars et en septembre chaque année. Le retrait de la participation au programme de télétravail peut faire l'objet de certaines restrictions, telles que la capacité des bureaux. Les employés souhaitant quitter le programme de télétravail doivent donner un préavis au moins trente (30) jours avant les périodes ouvertes.
- L34.04** Air Canada s'engage à soutenir les employés participant au programme de télétravail en leur fournissant ce qui suit :
- a) 1 ordinateur portable, 1 écran/moniteur, 1 clavier, 1 souris, 1 station d'accueil, 1 cordon d'alimentation et 1 casque d'écoute;
 - b) Le soutien technique pour les problèmes liés à l'utilisation de l'ordinateur portable ou de tout programme dans le cadre professionnel;
 - c) L'accès aux gestionnaires, aux agents principaux et aux ressources nécessaires;
 - d) Les lignes directrices relatives aux normes de santé et de sécurité au travail pour les lieux de télétravail; et
 - e) Un formulaire T2200 délivré annuellement à des fins fiscales.
- L34.05** Les employés peuvent participer au programme de télétravail s'ils satisfont aux conditions suivantes :
- a) Suivre les lignes directrices et les listes de contrôle d'entreprise en matière d'environnement de travail ergonomique, notamment quant aux normes de santé et de sécurité au travail pour les lieux de télétravail;
 - b) Avoir un lieu de travail convenable chez soi et fournir le mobilier de bureau approprié (bureau, chaise, lampe, etc.);
 - c) Permettre à la Société ou à la personne qui la représente et au syndicat ou à la personne qui le représente d'inspecter, sur rendez-vous, le bureau à domicile pour s'assurer qu'il est conforme aux normes de santé et sécurité au travail;
 - d) Avoir et maintenir une connexion Internet haute vitesse appropriée, comme l'a déterminé la Société;
 - e) Respecter les normes et les lignes directrices d'entreprise en matière de confidentialité et de protection des renseignements personnels;
 - f) Avoir une assurance habitation supplémentaire, si nécessaire; et
 - g) S'assurer que les règlements et restrictions de zonage permettent d'avoir un bureau à domicile.
- L34.06** Les attentes à l'égard des employés qui travaillent au bureau sont étendues aux employés qui travaillent à distance dans le cadre du programme de télétravail. Si des employés ne respectent pas une norme, la Société abordera le problème avec eux et leur offrira la formation et l'encadrement nécessaires. Le non-respect persistant des normes peut entraîner la révocation de la participation des employés au programme de télétravail.
- L34.07** Les employés participant au programme de télétravail présenteront leurs demandes de congés annuels et de quarts de travail par ordre d'ancienneté.
- L34.08** En cas d'urgence nécessitant un retour au bureau des employés, ils disposeront une fois notifiés d'un délai de cent vingt (120) minutes pour s'y présenter.
- L34.09** Les employés devant se rendre au bureau en raison de situations non liées à une urgence ou à une perturbation en seront avisés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. La présente disposition n'est pas applicable en matière disciplinaire.
- L34.10** Les employés participant au programme de télétravail qui subissent une perturbation à leur bureau à domicile peuvent demander à être accueillis au bureau pour de courtes périodes, avec l'accord des gestionnaires locaux. Les parties reconnaissent également qu'il pourrait être nécessaire de modifier l'horaire de travail demandé des employés pendant cette période pour donner suite à leur demande et en fonction des heures d'ouverture du bureau.
- L34.11** Les employés mutés dans un centre téléphonique, conformément à l'article 10 et/ou à l'article 12, devront réussir la formation avant de faire valoir leur ancienneté s'ils désirent soumettre une demande de participation au programme de télétravail pendant les périodes ouvertes annuelles ou lorsque des postes de télétravail sont déclarés vacants au lieu de travail.
- L34.12** La Société et le Syndicat discuteront de la possibilité pour les employés d'opter pour un travail hybride au bureau et en télétravail de façon continue.

Nouveau texte

LETTRE D'ENTENTE N° 34 - TÉLÉTRAVAIL

ANNEXE A – Mise en place du télétravail dans les centres d'appels

Les parties conviennent qu'une approche progressive est indiquée pour accroître jusqu'à 75 % la participation au programme de télétravail au niveau de l'entreprise avant la fin de l'année civile 2023.

Les phases décrites ci-dessous seront mises en oeuvre pour atteindre cet objectif. :

Phase 1 Octobre, novembre et décembre 2022

- i. YSJ – Distribuer 120 trousse supplémentaires aux postes liés aux réservations générales (téléphones) et 10 trousse aux postes liés aux tarifs.
- ii. YSJ – Distribuer 25 trousse pour mettre en place un lieu d'essai où les nouveaux employés seront enrôlés directement dans un programme de télétravail.
- iii. YSJ – Mettre sur pied un comité composé de trois représentant(e)s du Syndicat et de trois représentant(e)s de la Société pour examiner les problèmes empêchant les employés aux postes de responsables et de l'expérience client de participer actuellement au programme de télétravail. Le comité doit terminer cet examen avant la mise en oeuvre de la phase 2.
- iv. YYZ – Distribuer 45 trousse supplémentaires aux postes liés aux réservations générales.
- v. YUL – Distribuer 45 trousse supplémentaires.
- vi. Les trousse qui ne seront pas utilisées aux aéroports YSJ et YUL seront offertes à l'aéroport YYZ.

Phase 2 Juillet et août 2023

- i. L'aéroport YYZ recevra au moins 50 % des trousse disponibles pendant la phase 2.
- ii. Les trousse restantes seront distribuées aux aéroports YUL et YSJ; toutes les trousse non utilisées seront offertes à l'aéroport YYZ.

Phase 3 Septembre et octobre 2023

- i. Les trousse restantes seront distribuées pour atteindre une participation de 75 % au programme de télétravail à l'échelle de l'entreprise.
- ii. Les employés aux postes de relations avec les clients suivront le calendrier de mise en oeuvre progressive décrit ci-dessus afin d'atteindre une participation de 75 % au programme de télétravail.

Text actuel

LETTER OF UNDERSTANDING NO. 38 - PROCESSUS D'ENQUÊTE MIXTE SUR LE HARCÈLEMENT

La Société et le Syndicat reconnaissent aux employés le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement. Tous les employés sont tenus de faire preuve de courtoisie et de respect envers les autres, et de lutter contre le harcèlement. Le non-respect des dispositions de la présente lettre d'entente est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

- L38.01** En vertu de la présente lettre d'entente, le terme « harcèlement » désigne le harcèlement discriminatoire, qui comprend le harcèlement sexuel ainsi que le harcèlement et la violence au travail tel qu'ils sont définis dans la Politique de prévention de la violence et du harcèlement dans le lieu de travail d'Air Canada. Cette référence à la Politique de prévention de la violence et du harcèlement dans le lieu de travail (la « Politique ») n'a pas pour effet d'inclure la politique dans la Convention collective.
- L38.01.01** La Société et le Syndicat s'engagent à fournir une formation commune sur la violence et le harcèlement dans le lieu de travail à tous les employés, y compris aux membres de la direction locale, dans l'année suivant la ratification de la présente Convention, et dans l'année suivant l'embauche des nouveaux employés. Des revalidations périodiques auront lieu tous les deux (2) ans après la formation initiale. La Société assumera tous les frais associés à cette formation, et le Syndicat assumera les frais liés au formateur du Syndicat.
- L38.02** Ce processus s'applique à toutes les plaintes où le plaignant ou le mis en cause sont des employés membres d'Unifor. Dans les cas où un employé représenté par Unifor est le plaignant ou le mis en cause dans un cas présumé de harcèlement impliquant un membre d'une autre unité de négociation, un représentant syndical désigné par le Syndicat peut assister à toutes les entrevues en tant qu'observateur. L'observateur est tenu aux mêmes normes de confidentialité que tout autre employé participant à l'enquête.
- L38.03** **Processus de plainte**
- L38.03.01** Toutes les plaintes pour harcèlement font l'objet d'un traitement rapide, confidentiel et impartial. Le non-respect de la confidentialité est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- L38.03.02** Tout employé qui se croit victime de harcèlement est invité à le signaler selon le processus approprié indiqué plus bas. Les plaintes doivent être déposées dès que possible et au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date du harcèlement présumé.
- L38.03.03** Les repréaillles sous quelque forme que ce soit contre une partie à une enquête sur un cas de harcèlement sont inacceptables et passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

Nouveau texte

LETTER OF UNDERSTANDING NO. 38 - PROCESSUS D'ENQUÊTE MIXTE SUR LE HARCÈLEMENT

La Société et le Syndicat reconnaissent aux employés le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement. Tous les employés sont tenus de faire preuve de courtoisie et de respect envers les autres, et de lutter contre le harcèlement. Le non-respect des dispositions de la présente lettre d'entente est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

- L38.01** En vertu de la présente lettre d'entente, le terme « harcèlement » désigne le harcèlement discriminatoire, qui comprend le harcèlement sexuel ainsi que le harcèlement et la violence au travail tel qu'ils sont définis dans la Politique de prévention de la violence et du harcèlement dans le lieu de travail d'Air Canada. Cette référence à la Politique de prévention de la violence et du harcèlement dans le lieu de travail (la « Politique ») n'a pas pour effet d'inclure la politique dans la Convention collective.
- L38.01.01** La Société et le Syndicat s'engagent à fournir une formation commune sur la violence et le harcèlement dans le lieu de travail à tous les employés, y compris aux membres de la direction locale, dans l'année suivant la ratification de la présente Convention, et dans l'année suivant l'embauche des nouveaux employés. Des revalidations périodiques auront lieu tous les deux (2) ans après la formation initiale. La Société assumera tous les frais associés à cette formation, et le Syndicat assumera les frais liés au formateur du Syndicat.
- L38.02** Ce processus s'applique à toutes les plaintes où le plaignant ou le mis en cause sont des employés membres d'Unifor. Dans les cas où un employé représenté par Unifor est le plaignant ou le mis en cause dans un cas présumé de harcèlement impliquant un membre d'une autre unité de négociation, un représentant syndical désigné par le Syndicat peut assister à toutes les entrevues en tant qu'observateur. L'observateur est tenu aux mêmes normes de confidentialité que tout autre employé participant à l'enquête.
- L38.03** **Processus de plainte**
- L38.03.01** Toutes les plaintes pour harcèlement font l'objet d'un traitement rapide, confidentiel et impartial. Le non-respect de la confidentialité est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.
- L38.03.02** Tout employé qui se croit victime de harcèlement est invité à le signaler selon le processus approprié indiqué plus bas. Les plaintes doivent être déposées dès que possible et au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date du harcèlement présumé.
- L38.03.03** Les repréaillles sous quelque forme que ce soit contre une partie à une enquête sur un cas de harcèlement sont inacceptables et passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

Text actuel

- L38.03.04** Les renseignements sur la plainte demeurent confidentiels, et la Société de même que le Syndicat prennent toutes les mesures raisonnables possibles pour qu'il en soit ainsi. Toutefois, un rapport ou un résumé d'enquête peut être exigé aux termes d'une assignation à témoigner et versé dans un dossier accessible au public. Aucun renseignement concernant la plainte n'est versé dans le dossier d'un témoin à moins qu'il ne soit établi que ce dernier a fait un faux témoignage ou a agi par vengeance.
- L38.03.05** Un plaignant, un mis en cause ou un témoin a le droit de se présenter aux réunions ou aux entretiens avec une personne de son choix (représentant syndical ou collègue) provenant de son lieu de travail. Cette personne ne peut être partie à l'enquête, par exemple un éventuel témoin.
- L38.03.06** Le plaignant doit amorcer le processus de règlement au premier échelon.
- L38.04** Processus de règlement officieux des conflits au premier échelon.
- L38.04.01** L'employé qui s'estime victime de harcèlement doit faire part de son objection au harceleur présumé, directement ou par l'entremise d'un tiers, et est encouragé à régler la question d'une façon officieuse chaque fois que c'est possible. Il peut demander l'aide de son supérieur ou de son représentant syndical afin de trouver une solution. Le représentant syndical et le supérieur rencontrent ensemble le plaignant pour examiner ses préoccupations, après quoi ils ont un entretien avec le mis en cause afin de lui présenter ces préoccupations. La Société et le Syndicat font en sorte de se réunir pour régler le cas le plus vite possible et comme il se doit, et ce, dans le but d'améliorer les relations et l'ambiance de travail. S'il n'est pas possible pour le supérieur et le représentant syndical de régler la question ensemble, la personne tentant de régler la question doit informer son homologue de la plainte et de la solution trouvée.
- L38.04.02** La Société ou le Syndicat peut à tout moment décider d'interrompre le processus officieux et de porter le cas au deuxième échelon.
- L38.04.03** Le processus de règlement officieux des conflits ne vise pas à déterminer s'il y a effectivement eu harcèlement; cependant, la Société peut devoir intervenir en cas de comportement répréhensible de la part des personnes impliquées dans le différend et prévenir qu'à l'avenir tout comportement du genre pourrait entraîner des mesures disciplinaires et une enquête officielle au deuxième échelon.
- L38.04.04** Les règlements au premier échelon doivent se faire dès que possible dans les deux (2) semaines suivant la date de la réunion initiale avec le plaignant.
- L38.04.05** Si la plainte est réglée au premier échelon, la Société et le Syndicat conservent un rapport de règlement officieux des conflits contenant un résumé du conflit et de sa résolution dans un dossier confidentiel pendant trois (3) ans à partir de la date de la plainte, après quoi le résumé

Nouveau texte

- L38.03.04** Les renseignements sur la plainte demeurent confidentiels, et la Société de même que le Syndicat prennent toutes les mesures raisonnables possibles pour qu'il en soit ainsi. Toutefois, un rapport ou un résumé d'enquête peut être exigé aux termes d'une assignation à témoigner et versé dans un dossier accessible au public. Aucun renseignement concernant la plainte n'est versé dans le dossier d'un témoin à moins qu'il ne soit établi que ce dernier a fait un faux témoignage ou a agi par vengeance.
- L38.03.05** Un plaignant, un mis en cause ou un témoin a le droit de se présenter aux réunions ou aux entretiens avec une personne de son choix (représentant syndical ou collègue) provenant de son lieu de travail. Cette personne ne peut être partie à l'enquête, par exemple un éventuel témoin.
- L38.03.06** Le plaignant doit amorcer le processus de règlement au premier échelon.
- L38.04** Processus de règlement officieux des conflits au premier échelon.
- L38.04.01** L'employé qui s'estime victime de harcèlement doit faire part de son objection au harceleur présumé, directement ou par l'entremise d'un tiers, et est encouragé à régler la question d'une façon officieuse chaque fois que c'est possible. Il peut demander l'aide de son supérieur ou de son représentant syndical afin de trouver une solution. Le représentant syndical et le supérieur rencontrent ensemble le plaignant pour examiner ses préoccupations, après quoi ils ont un entretien avec le mis en cause afin de lui présenter ces préoccupations. La Société et le Syndicat font en sorte de se réunir pour régler le cas le plus vite possible et comme il se doit, et ce, dans le but d'améliorer les relations et l'ambiance de travail. S'il n'est pas possible pour le supérieur et le représentant syndical de régler la question ensemble, la personne tentant de régler la question doit informer son homologue de la plainte et de la solution trouvée.
- L38.04.02** La Société ou le Syndicat peut à tout moment décider d'interrompre le processus officieux et de porter le cas au deuxième échelon.
- L38.04.03** Le processus de règlement officieux des conflits ne vise pas à déterminer s'il y a effectivement eu harcèlement; cependant, la Société peut devoir intervenir en cas de comportement répréhensible de la part des personnes impliquées dans le différend et prévenir qu'à l'avenir tout comportement du genre pourrait entraîner des mesures disciplinaires et une enquête officielle au deuxième échelon.
- L38.04.04** Les règlements au premier échelon doivent se faire dès que possible dans les deux (2) semaines suivant la date de la réunion initiale avec le plaignant.
- L38.04.05** Si la plainte est réglée au premier échelon, la Société et le Syndicat conservent un rapport de règlement officieux des conflits contenant un résumé du conflit et de sa résolution dans un dossier confidentiel pendant trois (3) ans à partir de la date de la plainte, après quoi le résumé

Text actuel

est retiré des dossiers de la Société et du Syndicat. Le supérieur participant au processus informel doit envoyer une copie du rapport de règlement officieux des conflits au Bureau chargé des questions de harcèlement d'Air Canada, qui mettra ensuite en copie le coordonnateur des droits de la personne de la section locale 2002 d'Unifor. Ce rapport de règlement officieux des conflits est conservé uniquement au cas où il y aurait récidive pendant cette période et afin d'avoir au dossier les renseignements voulus en cas de plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

L38.05 Processus de règlement officiel des conflits au deuxième échelon

L38.05.01 Si le cas n'est toujours pas réglé ou que le Syndicat ou la Société a décidé de le porter au deuxième échelon, le plaignant est encouragé à mettre sa plainte par écrit en remplissant le formulaire de plainte pour violence et harcèlement dans le lieu de travail d'Air Canada (ACF25D), qui se trouve dans ACAéronet. Ce formulaire doit être remis au Bureau chargé des questions de harcèlement d'Air Canada par courriel ou par courrier, conformément aux indications du formulaire, et une copie doit être transmise au coordonnateur des droits de la personne de la section locale 2002 d'Unifor.

L38.05.02 La personne chargée des questions de harcèlement de la Société consulte le coordonnateur des droits de la personne du Syndicat afin d'établir la recevabilité de la plainte.

L38.05.03 Si une enquête est nécessaire, le Syndicat et la Société choisissent chacun une personne compétente qui agit comme enquêteur ou communiquent le nom de leurs représentants. Le Syndicat et la Société peuvent aussi choisir ensemble un enquêteur externe dont ils partagent à égalité les honoraires et les frais.

L38.05.04 Les représentants du Syndicat et de la Société mènent une enquête conjointe afin de recueillir les faits et d'en rendre compte. Au début de l'enquête, l'identité du plaignant et la nature générale de la plainte sont communiquées au mis en cause. Ce dernier se voit fournir suffisamment d'éléments d'information sur la plainte pour fournir une réponse détaillée.

L38.05.05 Au cours du processus d'enquête officiel, la Société peut à tout moment prendre des mesures pour séparer les employés au travail, si cela est jugé nécessaire.

L38.05.06 À l'issue de l'enquête, les enquêteurs rédigent un rapport conjoint. S'il n'est pas possible de préparer un rapport conjoint, les enquêteurs peuvent soumettre des rapports distincts, auquel cas chacun reçoit une copie de l'autre rapport. Les rapports ne peuvent contenir des oui-dire, des renseignements fournis par des tiers et des opinions. Il faut y énoncer les faits reliés au harcèlement présumé et fournir les conclusions de la plainte de harcèlement. Une recommandation en vue de régler la plainte est faite par l'enquêteur de la Société. L'enquêteur du Syndicat peut choisir de faire ou non des recommandations.

Nouveau texte

est retiré des dossiers de la Société et du Syndicat. Le supérieur participant au processus informel doit envoyer une copie du rapport de règlement officieux des conflits au Bureau chargé des questions de harcèlement d'Air Canada, qui mettra ensuite en copie le coordonnateur des droits de la personne de la section locale 2002 d'Unifor. Ce rapport de règlement officieux des conflits est conservé uniquement au cas où il y aurait récidive pendant cette période et afin d'avoir au dossier les renseignements voulus en cas de plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

L38.05 Processus de règlement officiel des conflits au deuxième échelon

L38.05.01 Si le cas n'est toujours pas réglé ou que le Syndicat ou la Société a décidé de le porter au deuxième échelon, le plaignant est encouragé à mettre sa plainte par écrit en remplissant le formulaire de plainte pour violence et harcèlement dans le lieu de travail d'Air Canada (ACF25D), qui se trouve dans ACAéronet. Ce formulaire doit être remis au Bureau chargé des questions de harcèlement d'Air Canada par courriel ou par courrier, conformément aux indications du formulaire, et une copie doit être transmise au coordonnateur des droits de la personne de la section locale 2002 d'Unifor.

L38.05.02 La personne chargée des questions de harcèlement de la Société consulte le coordonnateur des droits de la personne du Syndicat afin d'établir la recevabilité de la plainte.

L38.05.03 Si une enquête est nécessaire, le Syndicat et la Société choisissent chacun une personne compétente qui agit comme enquêteur ou communiquent le nom de leurs représentants. Le Syndicat et la Société peuvent aussi choisir ensemble un enquêteur externe dont ils partagent à égalité les honoraires et les frais.

L38.05.04 Les représentants du Syndicat et de la Société mènent une enquête conjointe afin de recueillir les faits et d'en rendre compte. Au début de l'enquête, l'identité du plaignant et la nature générale de la plainte sont communiquées au mis en cause. Ce dernier se voit fournir suffisamment d'éléments d'information sur la plainte pour fournir une réponse détaillée.

L38.05.05 Au cours du processus d'enquête officiel, la Société peut à tout moment prendre des mesures pour séparer les employés au travail, si cela est jugé nécessaire.

L38.05.06 À l'issue de l'enquête, les enquêteurs rédigent un rapport conjoint. S'il n'est pas possible de préparer un rapport conjoint, les enquêteurs peuvent soumettre des rapports distincts, auquel cas chacun reçoit une copie de l'autre rapport. Les rapports ne peuvent contenir des oui-dire, des renseignements fournis par des tiers et des opinions. Il faut y énoncer les faits reliés au harcèlement présumé et fournir les conclusions de la plainte de harcèlement. Une recommandation en vue de régler la plainte est faite par l'enquêteur de la Société. L'enquêteur du Syndicat peut choisir de faire ou non des recommandations.

Text actuel

- L38.05.07** Le ou les rapports sont présentés au directeur – Relations du travail et au président de la section locale dans les 14 jours suivant le dépôt de la plainte. La Société et le Syndicat conservent tous deux une copie de leurs rapports dans un dossier confidentiel pendant les trois (3) années qui suivent la date de la plainte, après quoi le résumé est retiré du dossier de règlement des conflits de la Société et du Syndicat ainsi que du dossier de l'employé pertinent, pourvu que l'employé en question ne soit pas visé par un autre processus de règlement des conflits en vertu de la présente lettre d'entente.
- L38.05.08** Dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport d'enquête, la Société rend une décision pour régler la plainte, qui résume les conclusions de l'enquête et indique si les allégations de harcèlement sont fondées ou non. Cette décision est communiquée par écrit au plaignant, au mis en cause, au coordonnateur des droits de la personne du Syndicat, au directeur – Relations du travail et au président de la section locale.
- L38.06** **Processus de révision**
- L38.06.01** Si le plaignant ou le mis en cause n'est pas satisfait de l'issue ou des conclusions de l'enquête, il peut demander une révision de la décision. Cette demande doit être mise par écrit et envoyée au directeur – Relations du travail ou au président de la section locale dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la décision. Dans sa lettre, l'employé en cause doit donner des renseignements suffisants afin d'expliquer les motifs de sa demande d'appel ou de révision.
- L38.06.02** Le directeur – Relations du travail et le président de la section locale revoient ensemble la décision.
- L38.06.03** Si le Syndicat n'est pas satisfait du résultat de la révision conjointe, de la mesure disciplinaire imposée par la Société ou des mesures instaurées au travail par suite de la plainte pour harcèlement, il peut déposer un grief et soumettre le cas à un arbitrage accéléré par un arbitre unique choisi par entente entre la Société et le Syndicat. L'arbitre est choisi dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la décision et doit statuer sur le cas dans les deux (2) mois qui suivent la conclusion de l'audience.
- L38.06.04** Nonobstant les dispositions stipulées dans la présente Convention collective quant à l'imposition de mesures disciplinaires et au dépôt d'un grief, l'interjection d'un appel à l'égard d'une mesure disciplinaire, à l'exclusion du renvoi, découlant de plaintes pour harcèlement ou violence amorcées en vertu de la présente lettre d'entente, et donc assujetties à un processus d'enquête mixte, est réglée dans le cadre du processus de révision. Par conséquent, la décision d'imposer des mesures disciplinaires doit être révisée par le directeur – Relations du travail et par le président de la section locale en concertation avec le président du comité de négociation et le chef de service – Relations du travail. Si le grief n'est toujours pas résolu, il est soumis à un arbitrage accéléré par un arbitre unique choisi d'un commun accord par la Société et le Syndicat.

Nouveau texte

- L38.05.07** Le ou les rapports sont présentés au directeur – Relations du travail et au président de la section locale dans les 14 jours suivant le dépôt de la plainte. La Société et le Syndicat conservent tous deux une copie de leurs rapports dans un dossier confidentiel pendant les trois (3) années qui suivent la date de la plainte, après quoi le résumé est retiré du dossier de règlement des conflits de la Société et du Syndicat ainsi que du dossier de l'employé pertinent, pourvu que l'employé en question ne soit pas visé par un autre processus de règlement des conflits en vertu de la présente lettre d'entente.
- L38.05.08** Dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport d'enquête, la Société rend une décision pour régler la plainte, qui résume les conclusions de l'enquête et indique si les allégations de harcèlement sont fondées ou non. Cette décision est communiquée par écrit au plaignant, au mis en cause, au coordonnateur des droits de la personne du Syndicat, au directeur – Relations du travail et au président de la section locale.
- L38.06** **Processus de révision**
- L38.06.01** Si le plaignant ou le mis en cause n'est pas satisfait de l'issue ou des conclusions de l'enquête, il peut demander une révision de la décision. Cette demande doit être mise par écrit et envoyée au directeur – Relations du travail ou au président de la section locale dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la décision. Dans sa lettre, l'employé en cause doit donner des renseignements suffisants afin d'expliquer les motifs de sa demande d'appel ou de révision.
- L38.06.02** Le directeur – Relations du travail et le président de la section locale revoient ensemble la décision.
- L38.06.03** Si le Syndicat n'est pas satisfait du résultat de la révision conjointe, de la mesure disciplinaire imposée par la Société ou des mesures instaurées au travail par suite de la plainte pour harcèlement, il peut déposer un grief et soumettre le cas à un arbitrage accéléré par un arbitre unique choisi par entente entre la Société et le Syndicat. L'arbitre est choisi dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la décision et doit statuer sur le cas dans les deux (2) mois qui suivent la conclusion de l'audience.
- L38.06.04** Nonobstant les dispositions stipulées dans la présente Convention collective quant à l'imposition de mesures disciplinaires et au dépôt d'un grief, l'interjection d'un appel à l'égard d'une mesure disciplinaire, à l'exclusion du renvoi, découlant de plaintes pour harcèlement ou violence amorcées en vertu de la présente lettre d'entente, et donc assujetties à un processus d'enquête mixte, est réglée dans le cadre du processus de révision. Par conséquent, la décision d'imposer des mesures disciplinaires doit être révisée par le directeur – Relations du travail et par le président de la section locale en concertation avec le président du comité de négociation et le chef de service – Relations du travail. Si le grief n'est toujours pas résolu, il est soumis à un arbitrage accéléré par un arbitre unique choisi d'un commun accord par la Société et le Syndicat.

Text actuel

- L38.06.05** Dans les cas de harcèlement discriminatoire où le plaignant n'est pas satisfait du résultat final du processus, il peut se prévaloir d'un recours en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- L38.07** Délais
- L38.07.01** Les délais prévus pour le processus de règlement officiel des conflits peuvent être revus avec le consentement du président de la section locale et du directeur – Relations du travail.

Nouveau texte

- L38.06.05** Dans les cas de harcèlement discriminatoire où le plaignant n'est pas satisfait du résultat final du processus, il peut se prévaloir d'un recours en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- L38.07** Délais
- L38.07.01** Les délais prévus pour le processus de règlement officiel des conflits peuvent être revus avec le consentement du président de la section locale et du directeur – Relations du travail.

Nouveau texte

PROCÈS-VERBAL DE RÈGLEMENT - P-ACC-02-22 (LETTRE D'ENTENTE 38)

CONSIDÉRANT que, le 16 janvier 2011, la Société et le Syndicat ont conclu la lettre d'entente n° 38, révisée par les parties le 17 janvier 2019 (« lettre d'entente 38 ») ;

ATTENDU QUE, le 5 mars 2020, la lettre d'entente 38 a été intégrée à la convention collective conclue entre la Société et le Syndicat, qui expire le 28 février 2026 (la « Convention collective »), régissant l'enquête sur les plaintes pour harcèlement en milieu de travail menée conjointement par la Société et le Syndicat (« lettre d'entente 38 ») ;

ATTENDU QUE, le 1er janvier 2021, la Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur l'emploi et les relations de travail au Parlement et la Loi d'exécution du budget de 2017, n° 1 (« projet de loi C-65 ») ainsi que le Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (le « Règlement ») sont entrés en vigueur ;

ATTENDU QUE la position de la Société est que les dispositions de la lettre d'entente 38 sont contraires au projet de loi C-65 et au Règlement, et qu'à ce titre, elles n'ont pas été appliquées par la Société après le 1er janvier 2021 ;

ATTENDU QUE le 23 février 2022, Unifor a déposé le grief de principe n° P-ACC-02-22 (le « grief ») ;

ATTENDU QUE, à la suite des discussions tenues entre les parties dans le cadre de la médiation-arbitrage devant l'arbitre Jesse Nyman le 27 janvier 2022, les parties sont convenues de ce qui suit, sans préjudice :

1. La lettre d'entente 38 est suspendue pour la durée de la présente directive opérationnelle (MOS).
2. La procédure décrite dans la présente directive opérationnelle (MOS) entrera en vigueur le 13 février 2023.
3. La procédure décrite dans la présente directive opérationnelle (MOS) s'applique exclusivement aux avis d'incident déposés en vertu du Règlement lorsque toutes les parties principaux et toutes les parties défenderesses sont membres de l'unité de négociation visée par la convention collective.
4. Si une enquête sur un avis d'incident est requise par le Règlement, le Bureau des droits de la personne et du harcèlement d'Air Canada (« BDPH »), agissant en tant que destinataire désigné, acceptera que le coordonnateur des droits de la personne dûment désigné par le syndicat agisse en tant qu'enquêteur en vertu du Règlement, sous réserve de :
 - a. L'accord écrit de la ou des parties plaignantes et de la ou des parties mises en cause ;
 - b. Le fait que le coordonnateur des droits de la personne remplisse les conditions requises pour agir en tant qu'enquêteur et qu'il fournisse une déclaration en ce sens conformément au règlement ;
 - c. Le fait que le coordonnateur des droits de la personne ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêts au regard de l'incident et qu'il fournisse au BDPH une déclaration à cet effet conformément au règlement ;
 - d. La capacité du coordonnateur des droits de la personne à mener l'enquête conformément au règlement, compte tenu du volume et de la nature de la notification d'incident.
5. Le coordonnateur des droits de la personne est tenu de préserver la confidentialité de la procédure de règlement et de l'enquête. Sans limitation, il ne doit divulguer à quiconque, à l'exception du destinataire désigné, l'identité d'aucune des parties impliquées dans l'enquête ni aucune autre information obtenue dans le cadre de la procédure de règlement ou de l'enquête.
6. Le coordonnateur des droits de la personne mènera son enquête conformément aux exigences du Règlement et de la Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail.
7. À l'issue de son enquête, le coordonnateur des droits de la personne remettra au BDPH son rapport d'enquête en vertu du Règlement (rapport d'enquête final) ainsi qu'une copie de son rapport d'enquête d'analyse complet. À la demande du BDPH, le coordonnateur des droits de la personne lui remettra une copie du résumé du rapport d'enquête d'analyse complet.
8. Si le syndicat dépose un grief contestant une mesure prise par la Compagnie concernant le comportement d'une partie mise en cause impliquée dans une enquête, le représentant de négociation désigné du syndicat sera en droit de recevoir une copie du résumé que le service des relations de travail d'Air Canada a reçu du BDPH.
9. Le présent protocole d'accord est mis en œuvre à titre expérimental. Les parties conviennent de se réunir dix-huit (18) mois après la signature du présent protocole d'accord, date à laquelle elles s'engagent à se rencontrer pour examiner le présent protocole d'accord et à mener des discussions de bonne foi en vue de le réviser si nécessaire. À la suite de cette discussion, l'une ou l'autre des parties peut notifier à l'autre partie qu'elle met fin au processus défini dans le présent protocole d'accord, sans préjudice ni précédent quant aux droits ou à la position de l'une ou l'autre des parties dans toute procédure future.
10. L'arbitre Jesse Nyman restera saisi de toute question découlant de l'application, de l'interprétation ou de la cessation du présent protocole d'accord.

SIGNÉ LE 27 JANVIER 2023

Text actuel

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 3 - SÉCURITÉ D'EMPLOI – TRAITEMENT DES PASSAGERS – AIR CANADA JAZZ

Pour la durée de la Convention collective actuelle, la Société s'engage à conserver les fonctions de traitement des passagers des vols d'Air Canada Jazz dans les bases où elle a des employés au 15 juin 1990 et où elle continue à exploiter des vols.

Renouvelé par les parties le 13 juin 2015.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 6 - CENTRES DE SERVICES

La Société s'engage à ce que les employés ayant pour date d'ancienneté le 1er avril 1999 ou une date antérieure et qui travaillent dans les Centres de services de Toronto, Montréal et Saint John, aux Relations clientèle à Calgary et à la Gestion de l'itinéraire client (GIC) de Toronto ne seront pas licenciés ou déplacés de leur base à cause de la fermeture de l'un des Centres de services susmentionnés. Elle s'engage en outre à ce que les réductions possibles de personnel à ces bases se fassent par départs naturels ou par programmes de départ volontaire convenus entre la Société et le Syndicat, conformément à ce qui suit :

S'il y a réduction des effectifs à une base, tous les employés de la base en question ont le choix de cesser leur emploi à la Société et ont droit à une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire, au taux actuel, par année civile complète ou partielle de service, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de paie.

Les employés ne se voient offrir l'indemnité de départ par ordre d'ancienneté que dans la mesure exigée pour éliminer les licenciements.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 11 - AFFECTATIONS SPÉCIALES (APPLICATION DU PARAGRAPHE 8.03)

Le présent protocole d'entente a pour objet d'apporter des clarifications concernant le déploiement des affectations spéciales régies par le paragraphe 8.03 de la Convention collective.

Lorsque des effectifs supplémentaires sont nécessaires dans certains aéroports afin de répondre à une augmentation momentanée du volume de travail (Noël, relâche scolaire de mars, phénomènes météorologiques extrêmes, événements particuliers ou autres aléas pour lesquels il n'est pas possible de prévoir des hausses d'effectifs), la Société mettra en place des affectations spéciales aux termes du paragraphe 8.03. Ces affectations sont par nature temporaires et n'ont pas vocation à se substituer aux besoins en effectifs habituels. Les affectations spéciales d'employé issus d'autres lieux seront admises, même si le ou les aéroports dont provient le soutien emploient des employés temporaires en vertu du paragraphe 12.07.

Dans ce cas, le processus ci-dessous sera appliqué par l'aéroport qui a besoin d'effectifs supplémentaires.

- 1) Des heures supplémentaires devront être proposées aux employés qualifiés.
- 2) Le statut des employés à temps partiel disposés à accepter de passer temporairement à un statut à temps plein devra être modifié, sous réserve que ces changements permettent d'atténuer la pénurie de personnel.

Nouveau texte

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 3 - SÉCURITÉ D'EMPLOI – TRAITEMENT DES PASSAGERS – AIR CANADA JAZZ

Pour la durée de la Convention collective actuelle, la Société s'engage à conserver les fonctions de traitement des passagers des vols d'Air Canada Jazz dans les bases où elle a des employés au 15 juin 1990 et où elle continue à exploiter des vols.

Renouvelé par les parties le ~~13 juin 2015~~ **21 mai 2026**.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 6 - CENTRES DE SERVICES

La Société s'engage à ce que les employés ayant pour date d'ancienneté le 1er avril 1999 ou une date antérieure et qui travaillent dans les Centres de services de Toronto, Montréal, **Vancouver** et Saint John, aux Relations clientèle à Calgary et à la Gestion de l'itinéraire client (GIC) de Toronto ne seront pas licenciés ou déplacés de leur base à cause de la fermeture de l'un des Centres de services susmentionnés. Elle s'engage en outre à ce que les réductions possibles de personnel à ces bases se fassent par départs naturels ou par programmes de départ volontaire convenus entre la Société et le Syndicat, conformément à ce qui suit :

S'il y a réduction des effectifs à une base, tous les employés de la base en question ont le choix de cesser leur emploi à la Société et ont droit à une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire, au taux actuel, par année civile complète ou partielle de service, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de paie.

Les employés ne se voient offrir l'indemnité de départ par ordre d'ancienneté que dans la mesure exigée pour éliminer les licenciements.

PROTOCOLE D'ENTENTE N° 11 - AFFECTATIONS SPÉCIALES (APPLICATION DU PARAGRAPHE 8.03)

Le présent protocole d'entente a pour objet d'apporter des clarifications concernant le déploiement des affectations spéciales régies par le paragraphe 8.03 de la Convention collective.

Lorsque des effectifs supplémentaires sont nécessaires dans certains aéroports afin de répondre à une augmentation momentanée du volume de travail (Noël, relâche scolaire de mars, phénomènes météorologiques extrêmes, événements particuliers ou autres aléas pour lesquels il n'est pas possible de prévoir des hausses d'effectifs), la Société mettra en place des affectations spéciales aux termes du paragraphe 8.03. Ces affectations sont par nature temporaires et n'ont pas vocation à se substituer aux besoins en effectifs habituels. Les affectations spéciales d'employé issus d'autres lieux seront admises, même si le ou les aéroports dont provient le soutien emploient des employés temporaires en vertu du paragraphe 12.07.

Dans ce cas, le processus ci-dessous sera appliqué par l'aéroport qui a besoin d'effectifs supplémentaires.

- 1) Des heures supplémentaires devront être proposées aux employés qualifiés.
- 2) Le statut des employés à temps partiel disposés à accepter de passer temporairement à un statut à temps plein devra être modifié, sous réserve que ces changements permettent d'atténuer la pénurie de personnel.

Text actuel

3) Les autres mesures envisagées en vue d'atténuer la pénurie de personnel doivent faire l'objet de discussions entre la direction locale et le président de district local avant d'être mises en place.

4) Si ces mesures portent sur des employés d'autres endroits, les présidents de district local concernés seront informés.

Les affectations spéciales proviendront d'autres aéroports dans l'ordre suivant :

<u>Aéroport ayant besoin de soutien</u>	<u>Provenance du soutien</u>
YVR	YYC YEG YWG
YYC	YEG YWG YVR
YEG	YYC YWG YVR
YWG	YEG YYC YYZ
YYZ	YOW YUL YWG
YOW	YUL YYZ YWG
YUL	YOW YYZ YWG
YHZ	YYT YOW YUL
YYT	YHZ YOW YUL

Il est entendu qu'on peut ne pas faire appel à un aéroport, au moment d'offrir des affectations spéciales, si cet emplacement présente déjà des problèmes de dotation ou d'exploitation. Si les aéroports énumérés ci-dessus ne sont pas en mesure de fournir du soutien, tout autre 199 aéroport susceptible d'affecter du personnel est pris en compte. De telles affectations ne visent pas à réduire le niveau des effectifs des aéroports de soutien.

Dans la mesure du possible, les bulletins d'offres d'affectations spéciales sont affichés au moins dix (10) jours à l'avance.

La sélection est faite par ordre d'ancienneté parmi les employés disposant des qualifications requises pour accomplir le travail. La liste des personnes intéressées par des affectations spéciales est compilée par la direction locale et le président de district local ensemble. Si un employé refuse d'effectuer des heures supplémentaires à son lieu de travail habituel, il peut quand même être admissible à une affectation spéciale.

Modifié par les parties le 5 mars 2020.

Nouveau texte

3) Les autres mesures envisagées en vue d'atténuer la pénurie de personnel doivent faire l'objet de discussions entre la direction locale et le président de district local avant d'être mises en place.

4) Si ces mesures portent sur des employés d'autres endroits, les présidents de district local concernés seront informés.

Les affectations spéciales proviendront d'autres aéroports dans l'ordre suivant :

<u>Aéroport ayant besoin de soutien</u>	<u>Provenance du soutien</u>
YVR	YYC YEG YWG
YYC	YEG YWG YVR
YEG	YYC YWG YVR
YWG	YEG YYC YYZ
YYZ	YOW YUL YWG
YOW	YUL YYZ YWG
YUL	YOW YYZ YWG
YHZ	YYT YOW YUL
YYT	YHZ YOW YUL
YYG	YHZ YUL YOW YQM YSJAP
YQM	YHZ YUL YOW YYG YSJAP
YSJ	YUL YHZ YQM YYG
YQB	YUL YOW YYZ* YQM
YQT	YYZ YWG YYC
YXE	YYZ YVR YEG

* Bilinguisme

Il est entendu qu'on peut ne pas faire appel à un aéroport, au moment d'offrir des affectations spéciales, si cet emplacement présente déjà des problèmes de dotation ou d'exploitation. Si les aéroports énumérés ci-dessus ne sont pas en mesure de fournir du soutien, tout autre 199 aéroport susceptible d'affecter du personnel est pris en compte. De telles affectations ne visent pas à réduire le niveau des effectifs des aéroports de soutien.

Dans la mesure du possible, les bulletins d'offres d'affectations spéciales sont affichés au moins dix (10) jours à l'avance.

La sélection est faite par ordre d'ancienneté parmi les employés disposant des qualifications requises pour accomplir le travail. La liste des personnes intéressées par des affectations spéciales est compilée par la direction locale et le président de district local ensemble. Si un employé refuse d'effectuer des heures supplémentaires à son lieu de travail habituel, il peut quand même être admissible à une affectation spéciale.

Modifié par les parties ~~le 5 mars 2020~~ le 20 mai 2026.

Lettres latérales

Le 29 janvier 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U75

La Société réaffirme son engagement concernant l’alinéa 18.03.03 de la Convention collective d’Unifor, selon lequel la Société et le Syndicat continueront de respecter le processus des réunions des comités syndicaux-patronaux.

Le 29 janvier 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

U19 Négociation collective 2026 – U19

La Société réaffirme son engagement à respecter l’alinéa 16.03.01 de la Convention collective d’Unifor, en vertu duquel elle fournira au président de district toutes les preuves pertinentes et disponibles relatives à la mesure disciplinaire.

Le 5 février 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U59

La Société réaffirme, pour toute la durée de la Convention collective, son engagement à maintenir la pratique actuelle consistant à attribuer les promotions prévues à la lettre d’entente no 22 selon l’ordre d’ancienneté et à attribuer le quart de travail vacant à l’employé offrant la meilleure couverture pour toute sa durée.

Le 23 mars 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – C26

Les parties conviennent que les rôles et responsabilités du spécialiste – Traitement, tels que définis au paragraphe 04.04 de la Convention collective d'Unifor, seront désormais intégrés aux rôles et responsabilités du poste de représentant – Relations clientèle.

Le 31 mars 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U29

Comme il a été convenu entre les parties, le protocole d'accord relatif au congé de maladie et au congé pour obligations familiales sera intégré à la Convention collective entre la Société et la section locale 2002 d'Unifor. Il sera désormais désigné sous le nom de « protocole d'accord no 13 » dans la Convention collective entre la Société et la section locale 2002 d'Unifor.

Conformément au paragraphe trois (3) du protocole d'accord susmentionné, les alinéas 11.09.01, 11.09.02, 11.09.03, 11.09.04, 11.09.05 et 11.09.06 de la Convention collective doivent être supprimés.

11.09.01 Un employé accumule un (1) jour de congé de maladie par mois jusqu'à concurrence de six (6) jours ouvrables ou quarante-huit (48) heures par année civile.

Il doit utiliser les journées ainsi accumulées ou les heures équivalentes pour contrer la perte de salaire inhérente à une absence due à la maladie ou à une blessure ou pour s'occuper de son conjoint, de ses parents (père ou mère) ou d'enfants à charge malades ou blessés.

11.09.02 En cas d'absence, l'employé doit d'abord utiliser ses heures de congé de maladie accumulées, jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures par année civile. Les parties de journée d'absence sont décomptées des réserves sur une base horaire. S'il dépasse le nombre de congés de maladie prévu au présent alinéa, l'employé n'est pas rémunéré par la suite.

11.09.03 L'employé peut utiliser des crédits de congé de maladie inutilisés accumulés au titre de l'alinéa 11.10.01, jusqu'à concurrence de cent douze (112) heures, seulement durant une période d'attente de prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité (« réserve GDIP »).

Lettres latérales

11.09.04 Durant la période d'attente de prestations du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, l'employé doit épuiser les crédits de congé de maladie disponibles comme suit :

- (1) tous les crédits accumulés au titre de l'alinéa 11.10.01;*
- (2) tous les crédits disponibles dans la réserve GDIP;*
- (3) tous les crédits de la réserve de congés de maladie existante de l'employé.*

Ces réserves sont débitées des crédits en fonction de l'horaire de travail précédent de l'employé.

11.09.05 L'employé a accès aux réserves ci-dessus au moment où il se déclare invalide. Toutefois, si un employé ne prend pas un congé de maladie au titre du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, la Société récupère le paiement effectué et reconstitue la réserve appropriée.

11.09.06 L'employé qui abuse des congés de maladie est passible de mesures disciplinaires.

Le 20 avril 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U49

Conformément au protocole de règlement (PR) du grief de principe ACC-09-22 concernant les engagements linguistiques, daté du 20 mai 2025, la Société déploiera désormais des efforts raisonnables afin d'assurer la justesse du document linguistique.

Le 20 avril 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U73

Dans l'éventualité où le protocole d'entente no 06 (PE06) devrait être appliqué aux Relations clientèle de Calgary, toute personne visée par le PE06 travaillant au bureau satellite des Relations clientèle de Montréal bénéficierait d'une protection de l'emploi à la base de Montréal.

Lettres latérales

Le 6 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U69

Conformément à l'accord conclu entre les parties, la lettre d'entente n° 34 – Télétravail, signée le 24 octobre 2022, sera intégrée à la Convention collective conclue entre Air Canada et Unifor et y remplacera la lettre d'entente n° 34 – Télétravail pour le personnel des Relations clientèle.

Le 6 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U125

La Société et le Syndicat, à l'échelon du district, conviennent conjointement de tout mettre en œuvre pour étudier d'autres modèles d'horaires de travail, conformément au paragraphe 6.09 de la Convention collective d'Unifor, à compter de la prochaine demande de poste.

Le 6 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U138

La Société réaffirme que, pour la durée de la présente Convention collective, elle continuera à proposer le Programme d'achat de congés (PAC) aux employés basés à des échelles de petite envergure.

Lettres latérales

Le 6 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U149

La Société a mis en place de nouvelles options aux obligations de fournir un service clientèle bilingue, et a lancé un essai-pilote à Halifax et à St. John's. Si l'essai est un succès, la Société évaluera la possibilité d'étendre ces nouvelles options à d'autres escales. La Société examinera l'état de l'essai-pilote et son élargissement possible aux réunions SPDG prévues.

Le 7 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U117

Au cours des négociations collectives 2026 pour le renouvellement de la Convention collective d'Unifor, le Syndicat s'est renseigné sur le projet pilote de règlement extrajudiciaire des différends (RED). Les parties ont convenu de poursuivre les discussions à ce sujet aux réunions SPDG.

Le 7 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U131

La Société réaffirme son engagement à soutenir les employés qui doivent se déplacer hors de leur base d'affectation à des fins de formation. En cas de problèmes liés à un tel déplacement, notamment par rapport à l'hôtel ou au vol, le gestionnaire des opérations à l'endroit de la perturbation fournira de l'aide à l'employé touché.

Lettres latérales

Le 7 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U151

Conformément à la lettre d'entente no 22, la pratique appliquée par la Société est que l'employé ayant une mesure disciplinaire dans son dossier ne peut être convoquée à une entrevue. Nonobstant ce qui précède, à partir de maintenant et uniquement aux fins du processus de recrutement, la Société accepte d'accorder une exception à l'employé qui a reçu une lettre de réprimande, mais sans suspension.

Le 21 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U130

La Société confirme que les employés autorisés à prendre le volant pour se rendre à une formation ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement, conformément à la politique de la Société en vigueur au moment du déplacement.

Le 21 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U139

La Société s'engage à accorder aux présidents de district des escales de moindre envergure du temps libre pour leurs activités syndicales, étant donné qu'ils n'atteignent pas le seuil indiqué à l'article 18.04.01.02 pour pouvoir bénéficier de ce temps libre.

Par conséquent, en ce qui a trait à Charlottetown (YYG), Moncton (YQM) et Saint John (YSJ), où un seul président de district représente les trois bases, cette personne se verra accorder huit (8) heures par semaine, tant que cette structure restera en place.

Le président de district qui représente Thunder Bay (YQT) et Saskatoon (YXE) se verra attribuer quatre (4) heures par semaine.

Lettres latérales

Le 21 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U145 et U146

Si la personne désignée comme intervenante auprès des femmes éprouve des difficultés ou a besoin de plus de temps pour s'acquitter de ses fonctions, le cas sera transmis à la direction générale aux fins d'examen et de résolution dans les meilleurs délais, conformément à l'article 19.13.05.

Le 21 mai 2026

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

Négociation collective 2026 – U159

Pendant la durée de la Convention collective en vigueur, il est convenu que la Société conservera les fonctions de traitement des passagers des vols exploités par PAL Airlines, selon les mêmes conditions générales que celles mentionnées dans le protocole d'entente n° 3.

Le 21 mai 2026

Frances Galambosy
UNIFOR National Representative

Négociations collectives 2026 – U92, U93, U94, U95, U99, U100

Pour faire suite à nos discussions, les parties s'entendent sur les modalités suivantes concernant les régimes collectifs :

- Tous les membres du personnel seront inscrits au programme Santé Mentale Globale, qui offre des consultations illimitées en santé mentale.
- La protection en matière de services paramédicaux pour les services de podiatres et de podologues est jumelée.
- Le Programme d'accès à l'assistance d'International SOS sera supprimé et remplacé par un programme d'assurance pour les voyages d'agrément.
- La couverture pour les chaussures orthopédiques sera augmentée à deux cent cinquante (250 \$) dollars.

Lettres latérales

Le 21 mai 2026

Frances Galambosy
UNIFOR National Representative

Négociation collective 2026 – U156

La Société et le Syndicat reconnaissent les exigences et les procédures établies en vertu du projet de loi C-65 concernant la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Les Parties reconnaissent en outre l'importance d'une approche cohérente et éclairée et conviennent, à ce titre, que la Société désignera un enquêteur figurant sur la liste des enquêteurs qualifiés pour dispenser une formation aux présidents de district du Syndicat et au Comité de négociation, dans le but de renforcer la sensibilisation, la compréhension et l'application cohérente de la procédure.

Conformément à l'entente conclue entre les parties, le protocole de règlement – P-ACC-02-22 Lettre d'entente no 38 datée du 27 janvier 2023, sera intégré à la Convention collective entre la Société et la section locale 2002 d'Unifor. Il sera désormais désigné sous le nom de « lettre d'entente no 38 » dans la Convention collective entre la Société et la section locale 2002 d'Unifor.

Le 21 mai 2026

Frances Galambosy
UNIFOR National Representative

Négociation collective de 2026 – U166

La Société et le Syndicat conviennent des principes suivants régissant la gestion du projet pilote de congés de maladie non utilisés.

Objectif et principes directeurs

La Société s'engage à mettre en place un projet pilote de congés de maladie non utilisés (le « **Projet pilote** ») pour la durée de la présente Convention collective 2026-2030. Le Projet pilote restera en vigueur pendant toute la durée de la Convention collective, sous réserve des révisions prévues ci-dessous.

Les jours de congé de maladie ont pour but d'assurer une protection du revenu aux membres du personnel qui ne sont pas en mesure d'exercer leurs fonctions en raison d'une maladie ou d'un accident, ou pour tout autre motif pour lequel le Code canadien du travail peut donner droit à un congé de maladie rémunéré.

Ce Projet pilote vise à encourager une assiduité responsable, tout en garantissant un accès adéquat au congé de maladie rémunéré et en veillant à ce qu'aucun membre du personnel ne soit dissuadé de se présenter au travail lorsqu'il n'est pas en état de le faire pour des raisons médicales.

Admissibilité

Le Projet pilote s'applique aux membres du personnel relevant de la Convention collective conclue entre Air Canada et Unifor pendant toute la durée de ladite Convention collective, sous réserve des critères d'admissibilité suivants :

- Pour pouvoir prétendre à une indemnité dans le cadre du Projet pilote, un membre du personnel doit avoir accompli au moins six (6) mois de service continu au sein de la Société au 31 décembre de l'année concernée.
- Les membres du personnel doivent être en activité ou bénéficier d'un congé non rémunéré au 31 décembre de l'année concernée.
- Les membres du personnel en congé non rémunéré au cours de l'année concernée peuvent voir leur admissibilité calculée au prorata ou suspendue, sous réserve d'une concertation entre la Société et le Syndicat (les « Parties ») à l'échelon de la direction générale.

Les membres admissibles auront le choix entre :

- (i) recevoir une indemnité correspondant à leurs jours de congé de maladie non utilisés, conformément à cette disposition;
- (ii) accumuler les jours non utilisés dans leur réserve d'heures, sous réserve des conditions du Projet pilote et des procédures administratives applicables.

Versement annuel

Les membres du personnel admissibles percevront une indemnité annuelle correspondant à leurs jours de congé de maladie non utilisés, dans la limite de dix (10) jours par année civile.

Le montant versé sera calculé sur la base du solde non utilisé des jours de congé de maladie, rémunérés à cent pour cent (100 %) du salaire de base du membre du personnel à la fin de l'année, et évalués à huit (8) heures par jour pour les membres du personnel à temps plein et à quatre (4) heures par jour pour les membres du personnel à temps partiel.

Le paiement sera effectué au plus tard le 15 février de l'année civile suivante.

La Société gèrera le Projet pilote, y compris le calcul des indemnités et la détermination de l'admissibilité, conformément à la Convention collective et à la législation en vigueur.

Considérations relatives à l'architecture et au rendement

Les Parties reconnaissent que cette initiative est mise en œuvre à titre de projet pilote et qu'elle fera l'objet d'un suivi et d'un examen annuels.

La poursuite du Projet pilote dépend de la réalisation des objectifs suivants en matière de réduction des taux globaux d'absentéisme et du maintien de ces niveaux réduits au cours des années suivantes :

- le taux d'absentéisme actuel est de 7,5 %;
- l'objectif de réduction est de 2,5 %.

Si l'objectif de réduction du taux global d'absentéisme n'est pas atteint, la Société pourra mettre fin au Projet pilote et en informera le Syndicat au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Toutefois, le premier examen annuel susceptible d'entraîner l'arrêt du Projet pilote n'aura pas lieu avant le 31 janvier 2028.

Conformité et administration

Pendant toute la durée de la présente Convention collective, ou tant que le Projet pilote restera en vigueur, les cotisations à la réserve du régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, telles que prévues au paragraphe 9 du protocole d'accord relatif au congé de maladie et au congé pour obligations familiales, qui sera intégré à la Convention collective de la section locale 2002 d'Unifor en tant que protocole d'accord no 13, seront suspendues pendant toute la durée du Projet pilote.

Ce Projet pilote est régi par le Code canadien du travail, tel que modifié de temps à autre, ainsi que par toute autre exigence légale applicable, et doit être interprété et appliqué conformément à ces exigences réglementaires.

Le Projet pilote ne confère aucun droit acquis à une indemnité au-delà de ses conditions expresses.

Tout litige ou différend découlant de la gestion ou de l'application du Projet pilote sera réglé par le biais de discussions entre les Parties à l'échelon de la direction générale.

Générale

Date : 29 janvier 2026
Article : Convention collective
Numéro de diffusion : U3,U8, U9, U11
Version : #1

Les parties conviennent que toute mention du terme « work day » dans la version anglaise de la Convention collective sera remplacée par « workday », et que toutes ces mentions seront modifiées en conséquence dans l'ensemble de la Convention collective.

Date : 29 janvier 2026
Article : Convention collective
Numéro de diffusion : U4, U5, U17
Version: #1

Les parties conviennent que toute mention du terme « work force » dans la version anglaise de la Convention collective sera remplacée par « workforce », et que toutes ces mentions seront modifiées en conséquence dans l'ensemble de la Convention collective.

Date: 29 janvier 2026
Article: Convention collective
Numéro de diffusion : U22
Version: #1

Les parties conviennent que toute mention du terme « child care » dans la version anglaise de la Convention collective sera remplacée par « childcare », et que toutes ces mentions seront mises à jour en conséquence dans l'ensemble de la Convention collective.

Date: 29 janvier 2026
Article: Convention collective
Numéro de diffusion : U25, U26
Version: #1

Les parties conviennent que toute mention des termes « elle, il, lui » dans la Convention collective sera remplacée par les termes appropriés « la personne, la personne titulaire, le personnel, le membre du personnel » et que toutes ces mentions seront mises à jour en conséquence dans l'ensemble de la Convention collective.

Générale

Date: 29 janvier 2026

Article: 14.10

Numéro de diffusion : U37

Version: #1

14.10 PROGRAMME D'ACHAT DE CONGÉS (PAC)

Date: 29 janvier 2026

Article: Collective Agreement

Numéro de diffusion : U18, U47

Version: #1

Les parties conviennent que toute mention du terme « work load » dans la version anglaise de la Convention collective sera remplacée par « workload », et que toutes ces mentions seront modifiées en conséquence dans l'ensemble de la Convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD

entre :

Unifor et sa section locale 2002

(« UNIFOR » ou le « Syndicat »)

et

Air Canada

Objet : Modifications du régime de retraite 2026 (le « Protocole d'accord »)

ATTENDU QUE la Convention collective entre Air Canada et le Syndicat a expiré le 28 février 2026;

ATTENDU QU'Air Canada et le Syndicat (collectivement, les « Parties ») ont entamé des négociations en vue de renouveler la Convention collective;

ATTENDU QUE les Parties ont convenu d'apporter des modifications au texte du Régime de retraite d'Air Canada – Préposés à l'Affectation et agents – Ventes et Service clientèle (le « Régime ») auquel participent les membres du personnel d'Unifor (exploitation principale), et que ces modifications seront incluses en annexe du Protocole d'accord du 21 mai 2026;

ATTENDU QUE les Parties ont convenu que la Convention collective serait renouvelée comme indiqué dans le Protocole d'accord du 21 mai 2026 (la « Convention collective 2026-2030 ») et ses annexes;

POUR CES MOTIFS, les Parties conviennent de ce qui suit :

1. À moins d'indications contraires dans le présent Protocole d'accord, les termes qui commencent par une majuscule utilisés aux présentes ont le sens qui leur est attribué dans le Régime.

Plafond salarial

2. À compter du 1^{er} janvier 2026, pour les périodes pendant lesquelles un membre du personnel d'Unifor (exploitation principale), la rémunération annuelle maximale pour un membre du personnel participant au régime de retraite à prestations déterminées passera de 68 000 \$ à 86 000 \$.
3. À compter du 1^{er} janvier 2026, pour les périodes pendant lesquelles un membre du personnel d'Unifor (exploitation principale), la rémunération annuelle maximale pour un membre du personnel visé par le régime hybride passera de 68 000 \$ à 76 000 \$.

Volet à cotisations déterminées (CD) pour les membres du personnel visés par le régime hybride

4. À compter du 1^{er} juillet 2026, tout membre du personnel d'Unifor (exploitation principale) visé par le régime hybride devra cotiser au volet à cotisations déterminées du Régime à hauteur d'un pourcentage de sa rémunération, ou de son salaire, dans le cas d'un membre du personnel à temps partiel visé par le régime hybride, qu'il choisit conformément aux taux suivants :

Nombre d'années complètes de service continu au premier jour du mois	Taux de cotisation du membre du personnel
Moins de deux	1,5 %, 2,0 % ou 2,5 %
Plus de deux, mais moins de cinq	1,5 %, 2,0 %, 2,5 % ou 3,0 %
Plus de cinq	1,5 %, 2,0 %, 2,5 %, 3,0 % ou 3,5 %

5. Les membres du personnel continueront à pouvoir modifier leur taux de cotisation à tout moment.
6. Les cotisations maximales du membre du personnel seront ajustées pour tenir compte d'éventuelles limites de l'impôt sur le revenu.

Indexation des rentes en cours de paiement

7. Pour les participants percevant une rente au 31 décembre 2025, les rentes en cours de paiement du Régime seront indexées de 1,0 % le 1^{er} juin 2026. Pour les participants qui ont pris leur retraite en 2025, l'augmentation est calculée au prorata du nombre de mois écoulés depuis le début de la retraite en 2025.
8. Le 1^{er} janvier 2028, les rentes en cours de paiement du Régime seront indexées de 1,5 %, si le ratio de solvabilité du Régime dépasse 125 % au 1^{er} janvier 2027. Pour les participants qui prendront leur retraite en 2027, l'augmentation sera calculée au prorata du nombre de mois écoulés depuis le début de la retraite en 2027.
9. Le 1^{er} janvier 2030, les rentes en cours de paiement du Régime seront indexées de 1,5 %, si le ratio de solvabilité du Régime dépasse 125 % au 1^{er} janvier 2029. Pour les participants qui prendront leur retraite en 2029, l'augmentation sera calculée au prorata du nombre de mois écoulés depuis le début de la retraite en 2029.

Durée et résolution des différends

10. Les Parties se rencontreront dans les 30 jours suivant la ratification de la Convention collective 2026-2030 pour aborder et examiner la manière dont le présent Protocole d'accord se reflétera dans la Convention collective 2026-2030 et dans le texte du Régime.
11. Sous réserve des paragraphes 10 et 12, le présent Protocole d'accord entrera en vigueur à la ratification de la Convention collective 2026-2030 et expirera le 1^{er} mars 2030, ou à toute date antérieure convenue par les Parties.
12. Air Canada préparera des modifications au Régime en fonction du présent Protocole d'accord et les soumettra à l'examen et à l'approbation du Syndicat. Par souci de clarté, le Régime sera modifié pour intégrer les dispositions relatives à l'indexation conditionnelle énoncées aux paragraphes 7 et 8 seulement si les critères pour l'application de cette indexation conditionnelle sont remplis, lorsque ceux-ci auront été remplis.
13. Les différends d'interprétation ou d'application du présent Protocole d'accord seront résolus conformément aux dispositions de l'article 15 – Procédure de règlement des griefs (Article 15) de la Convention collective 2026-2030, qui est incorporé dans le présent Protocole d'accord. Cet accord sur l'utilisation de l'Article 15 pour les questions relatives aux membres du personnel d'Unifor (exploitation principale) est conclu à titre exceptionnel, sous toutes réserves et sans créer de précédent.

Signé le 21^e jour de mai 2026.

POUR AIR CANADA

John Beveridge
Premier directeur – Relations du travail

POUR LE SYNDICAT

Frances Galambosy
Représentante nationale – Unifor

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE :

Unifor et sa section locale 2002

(le « Syndicat »)

-et-

Air Canada

(la « Société » ou « Air Canada »)

Objet : Convention collective 2026-2030 entre Air Canada et Unifor (section locale 2002)

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat sont les parties d'une Convention collective, laquelle était en vigueur du 29 février 2020 au 28 février 2026 (la « Convention collective 2020-2026 »);

ATTENDU QUE Air Canada et le Syndicat (les « Parties ») se sont réunis afin de renégocier les conditions générales de la Convention collective 2020-2026;

ATTENDU QUE les Parties ont conclu une entente de principe en vue du renouvellement de la Convention collective 2020-2026;

POUR CES MOTIFS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le présent protocole d'accord entre en vigueur dès sa signature par les Parties.
2. La Convention collective 2020-2026 est renouvelée et modifiée conformément au présent protocole et à ses annexes A et B (la « Convention collective 2026-2030 ») et n'entrera en vigueur qu'après avoir été approuvée par le Conseil d'administration d'Air Canada et ratifiée par les membres du Syndicat.
3. Chaque Partie s'engage à annoncer, le 22 mai 2026, qu'une entente de principe a été atteinte en vue du renouvellement de la Convention collective 2026-2030.
4. Le comité syndical de négociation et le Comité de direction d'Air Canada recommanderont unanimement la ratification du présent protocole et de l'annexe A (le « Protocole ») par son unité de négociation et par le Conseil d'administration, respectivement. Le Syndicat entamera son processus de ratification au plus tard le 1^{er} juin 2026.
5. Plus précisément, les termes de la Convention collective 2026-2030 sont identiques à ceux de la Convention collective 2020-2026, exception faite des modifications reflétées dans les dispositions des annexes A et B du présent Protocole. En cas de divergence entre le libellé de l'annexe A et l'Acceptation finale du libellé, cette dernière prévaut. Toutefois, les Parties conviennent que le contenu des annexes A et B, ainsi que celui de l'Acceptation finale du libellé peuvent être modifiés en cas d'erreurs ou d'omissions, notamment en ce qui concerne les renvois entre articles.

6. Lorsque l'une des Parties réaffirme son engagement, cette réaffirmation ne saurait être interprétée comme limitant, annulant ou affaiblissant de quelque manière que ce soit l'engagement des deux Parties à l'égard de l'entièreté du Protocole.

Signé le 21 mai 2026 à Toronto.

Pour le Syndicat :

Frances Galambosy

Sandi McManus

Tammy Moore

Astrid Metzler

Cheryl Robinson

Eric Bedard

Brett Grassam

Soppo Gomez-Gnail

Vince De Sua

Jacky Lui

Angelina Trignano

Ross McConkey

Pour Air Canada :

Michael Abbott

John Beveridge

Marisabel Ovando

Tayla De Santanna

Nora Rodriguez

Tom Stevens

Paul Loyen

Derek Whitworth

Bryan Sequeira

Arian Khazai Nejad

Annexe A

Résumé de l'Acceptation finale du libellé signée par les Parties

Durée

La Convention collective est renouvelée, sous réserve des modifications énoncées ci-dessous, pour une durée de quatre (4) ans à compter du 1^{er} mars 2026 jusqu'au 1^{er} mars 2030, sauf indication contraire.

Salaires et paiements forfaitaires

Salaires

Après la ratification de la Convention collective, les Parties conviennent que son paragraphe 5.04 est modifié comme suit :

1. Agents – Ventes et Service clientèle et représentants – Relations clientèle

1^{er} mars 2026 – Augmentation de 12 %

1^{er} mars 2027 – Augmentation de 3 %

1^{er} mars 2028 – Augmentation de 3 %

1^{er} mars 2029 – Augmentation de 3 %

Paiements forfaitaires

Les Parties conviennent que, dès la ratification de la Convention collective, un paiement forfaitaire de vingt-neuf millions deux cent vingt mille dollars (29 220 000 \$) sera versé au Syndicat afin d'être redistribué aux membres du personnel de l'unité de négociation d'Unifor (exploitation principale). La distribution sera gérée exclusivement par le Syndicat.

Pour avoir droit à ce versement, les membres du personnel doivent déjà être au service d'Air Canada et faire partie de l'unité de négociation d'Unifor (exploitation principale) au moment de la ratification de la Convention collective 2026-2030.

Primes et heures supplémentaires

Prime pour les quarts de travail de nuit

La prime pour les quarts de travail de nuit (paragraphe 5.07) passe de quatre pour cent (4 %) à cinq pour cent (5 %) du taux horaire pour chaque heure complète travaillée entre 23 h 00 et 5 h 00. (U119)

Prime d'ancienneté

Les membres du personnel se situant au huitième échelon de l'échelle salariale bénéficieront désormais d'une majoration horaire de 2 %.

Les Parties ont convenu d'ajouter une note aux alinéas 7.01.01 et L1.05.02, précisant que les membres du personnel ne pourront prétendre à des heures supplémentaires ni à un rappel pendant

la durée du quart de travail pour la durée du quart de travail pour lequel une diminution des heures supplémentaires et/ou du rappel leur a été accordée. (C8)

Les Parties ont convenu d'introduire les alinéas 7.04.02 et L1.05.03, qui prévoient que lorsqu'un membre du personnel a vu son tour non respecté dans l'attribution des heures supplémentaires ou d'un rappel et que ce non-respect a été confirmé par la Société et le Syndicat à l'échelle locale, le membre du personnel doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures perdues, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures. (U15, U48)

Avantages sociaux, régime de retraite et indemnités

Avantages sociaux

Les Parties s'entendent sur les modalités suivantes concernant les régimes collectifs (U92, U93, U94, U95, U99, U100) :

- Tous les membres du personnel seront inscrits au programme Santé Mentale Globale, qui offre des consultations illimitées en santé mentale.
- La protection en matière de services paramédicaux pour les services de podiatres et de podologues est jumelée.
- Le Programme d'accès à l'assistance d'International SOS sera supprimé et remplacé par un programme d'assurance pour les voyages d'agrément.
- Augmentation de la couverture pour les chaussures orthopédiques à deux cent cinquante (250 \$) dollars.

Les Parties conviennent de modifier les alinéas 19.09.01, 19.09.02, 19.09.03, 19.09.05, 19.09.06, 19.09.07, 19.10.02 et 19.11.02 de la Convention collective. Les dispositions modifiées doivent se lire comme suit :

- **19.09.01** La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime d'assurance maladie pour tous les membres du personnel. Toutefois, la garantie maximale au titre du régime d'assurance maladie complémentaire pour la couverture des médicaments est d'un million de dollars (1 000 000 \$).
- **19.09.02** Le paragraphe 19.09 s'applique aussi aux membres du personnel de soixante-cinq (65) ans et plus; toutefois, ces membres du personnel doivent coordonner ces avantages sociaux avec les fournisseurs de régime public de soins de santé de leur province. Le régime de la Société est le deuxième payeur pour la couverture des médicaments d'ordonnance.
- **19.09.03** La Société rembourse les coûts raisonnables et habituels des soins de santé mentale, sur la base d'un coût par visite et dans la limite de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par personne par année du régime, et de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) par famille et par année du régime.

- **19.09.05** Les dépenses engagées pour des services paramédicaux comprenant les services d'orthophonistes, de chiropraticiens, d'ostéopathes, de naturopathes, d'acupuncteurs et de podiatres ou de podologues, dans les provinces où ces services ne sont pas couverts par le régime provincial d'assurance maladie, seront couvertes jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$) par personne par année ou de deux mille dollars (2 000 \$) par famille par année.

NOTA : La Société couvre les frais liés à la consultation d'un physiothérapeute, thérapeute du sport ou thérapeute en réadaptation physique jusqu'à un maximum combiné de trois mille cinq cents dollars (3 500 \$) par personne par année du régime.

- **19.09.06** La Société rembourse les coûts raisonnables et habituels des bas de contention, des orthèses, ainsi que des chaussures et des bottes orthopédiques, à condition que le membre du personnel fournisse une justification médicale et une preuve d'achat, conformément à la politique de la Société.
- **19.09.07** La Société couvre la massothérapie, en conformité avec le régime, jusqu'à concurrence de cent dollars (100 \$) par visite et jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$) par personne par année civile ou de deux mille dollars (2 000 \$) par famille par année du régime.
- **19.10.02** Le maximum annuel des frais couverts est de trois mille dollars (3 000 \$) par année civile par personne. Les soins dentaires de base sont remboursables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %). La protection maximale à vie pour les soins orthodontiques pour les enfants à charge est de trois mille dollars (3 000 \$).
- **19.11.02** Le régime prévoit pour tout membre du personnel et son conjoint un remboursement maximal de quatre cent vingt-cinq dollars (425 \$) et pour chacun de ses ayants droit un remboursement maximal de trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) par période de vingt-quatre (24) mois consécutifs pour l'achat de lunettes ou de lentilles cornéennes ou pour une chirurgie des yeux au laser, sauf pour les lentilles cornéennes prescrites dans les cas graves, comme le stipule le régime d'avantages sociaux d'Air Canada – qui se trouve dans Aéronet sous *Mes RH > Mes avantages sociaux > Agents – Service clientèle > Soins de la santé* – qui prévoit un remboursement maximal de trois cent soixante dollars (360 \$) payables une seule fois pendant toute la période où la personne est assurée.

NOTA : Nonobstant ce qui précède, un maximum de huit cents dollars (800 \$) est accordé pour une chirurgie des yeux au laser à condition qu'aucune autre demande de remboursement de soins de la vue ne soit faite pendant quarante-huit (48) mois.

Régime de retraite

Les Parties ont convenu de modifier les conditions relatives au régime de retraite conformément à l'annexe B du protocole d'accord du 21 mai 2026.

Portée et classe

L'article 4 est modifié afin de supprimer le poste de « spécialiste – Traitement » prévu au paragraphe 4.04. (C26)

Les Parties conviennent que les rôles et responsabilités du spécialiste – Traitement seront désormais intégrés au rôle du poste de représentant – Relations clientèle. (C26)

Affectation et dotation

La plage d'années de service donnant droit à des congés annuels en vertu de l'alinéa 14.02.01 est modifiée afin d'accorder des congés annuels payés en fonction des années de service. Ainsi, le membre du personnel a droit à un congé de quatre-vingts (80) heures (dix [10] jours de travail) après un (1) an de service, de cent vingt (120) heures (quinze [15] jours de travail) après cinq (5) ans, de cent soixante (160) heures (vingt [20] jours de travail) après dix (10) ans, et de deux cents (200) heures (vingt-cinq [25] jours de travail) après vingt-cinq (25) ans (U35).

Les Parties ont convenu d'étudier conjointement d'autres modèles d'horaires de travail au niveau du district, conformément au paragraphe 6.09. (U125)

Les Parties ont modifié la note relative à l'alinéa 6.02.04 afin d'exiger que les membres du personnel soient informés lorsque la Société modifie les horaires des pauses-repas en raison d'exigences opérationnelles. (U10)

L'alinéa 6.03.04 est modifié de manière à obliger la Société à informer le membre du personnel de toute modification des horaires de pause résultant d'exigences opérationnelles. (U12)

L'alinéa 12.01.03 est modifié afin de préciser le calendrier et les critères d'examen des demandes de transfert. (U30)

La Société réaffirme son engagement, pour toute la durée de la Convention collective, à attribuer les promotions prévues à la lettre d'entente n° 22 en fonction de l'ancienneté, tout en sélectionnant le membre du personnel qui assure la meilleure couverture des postes. (U59)

Le protocole d'entente n° 11 – Affectations spéciales (application du paragraphe 8.03) est modifié afin de mettre à jour la liste des aéroports nécessitant un soutien, en y ajoutant les aéroports suivants : aéroport de Charlottetown (YYG), aéroport international Roméo-Leblanc du Grand Moncton (YQM), aéroport de Saint John (YSJ), aéroport international Jean-Lesage de Québec (YQB), aéroport international de Thunder Bay (YQT) et aéroport international John G. Diefenbaker de Saskatoon (YXE). Les Parties ont en outre convenu que, lorsque l'aéroport international Jean-Lesage de Québec (YQB) a besoin d'une assistance, les membres du personnel de l'aéroport international Toronto Pearson (YYZ) chargés de fournir cette assistance doivent être bilingues. Il est convenu que le présent protocole d'entente n° 11 a été modifié le 20 mai 2026. (U160)

Les Parties conviennent de mettre en œuvre un projet pilote concernant les jours de congé de maladie non utilisés pendant la durée de la Convention collective 2026-2030, sous réserve d'un examen annuel et de la réalisation d'objectifs de rendement liés à l'absentéisme. Le Projet pilote se poursuivra au moins jusqu'au 31 janvier 2028. (U166)

Divers

Les Parties ont supprimé les alinéas 16.04.03 (deuxième échelon de la direction générale) et 16.08.01 (correspondance) et ont modifié l'alinéa 15.01.02. (C23)

La Société réaffirme son engagement à consulter le Comité de négociation avant de mettre en place tout système automatisé destiné à la gestion des dispositions de la Convention collective, y compris les outils relatifs aux heures supplémentaires et aux griefs. (C28)

Les Parties ont ajouté une définition des « médias sociaux » (alinéa 1.04.16) et ont renuméroté les alinéas *Définitions*. (U2)

Les Parties conviennent de remplacer toute mention du terme « work day » dans la version anglaise de la Convention collective par « workday ». (U3, U8, U9, U11)

Les Parties conviennent de remplacer toute mention du terme « work force » dans la version anglaise de la Convention collective par « workforce ». (U4, U5, U17)

Les Parties conviennent de remplacer toute mention du terme « work load » dans la version anglaise de la Convention collective par « workload ». (U18, U47)

La Société réaffirme son engagement à fournir au président de district tous les éléments de preuve pertinents disponibles concernant les mesures disciplinaires, conformément à l'alinéa 16.03.01 de la Convention collective. (U19)

Les Parties conviennent de remplacer toute mention du terme « child care » dans la version anglaise de la Convention collective par « childcare ». (U22)

Les alinéas 11.06.03.01 et 11.06.03.02 sont modifiés afin de supprimer toute formulation genrée et d'adopter une terminologie neutre du point de vue du genre pour désigner le membre du personnel qui prend le congé. (U23, U24)

Les Parties conviennent de remplacer les pronoms genrés par des termes neutres dans l'ensemble de la Convention collective. (U25, U26)

L'alinéa 11.08.02 est modifié afin de corriger l'orthographe du terme « grandchildren » dans la version anglaise de la Convention collective. (U28)

Les Parties conviennent que le protocole d'accord relatif au congé de maladie et au congé pour obligations familiales sera intégré à la Convention collective entre la Société et la section locale 2002 d'Unifor et sera désormais désigné sous le nom de protocole d'entente n° 13. En conséquence, les alinéas 11.09.01 à 11.09.06 de la Convention collective sont supprimés. (U29)

La liste des jours fériés chômés rémunérés reconnus (paragraphe 13.01) a été mise à jour afin d'y ajouter la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation et de corriger l'orthographe de la Saint-Jean-Baptiste (U33).

Le paragraphe 14.10 est modifié afin de supprimer le terme « hereinafter » de son titre dans la version anglaise. (U37)

La Société réaffirme que toutes les demandes concernant le rapport XBL doivent être adressées au service des Relations de travail. (U45)

La Société s'engage à déployer des efforts raisonnables afin d'assurer la justesse du document linguistique, conformément au protocole de règlement relatif au grief de principe ACC-09-22 concernant les engagements linguistiques, daté du 20 mai 2025. (U49)

La lettre d'entente n° 14 (alinéa L14.02.01) est modifiée afin de remplacer l'ancienne obligation de déposer les demandes 15 jours à l'avance par des dates limites fixes, à savoir le 31 janvier et le 31 juillet de chaque année, pour le dépôt des demandes. (U52)

La lettre d'entente n° 22 (alinéa L.22.06.01) est modifiée afin de supprimer l'exemple fourni concernant les centres téléphoniques. (U57)

Les Parties ont convenu que, dans l'éventualité où le protocole d'entente n° 06 (PE06) devrait être appliqué aux Relations clientèle de Calgary, toute personne visée par ce dernier travaillant au bureau satellite des Relations clientèle de Montréal bénéficierait d'une protection de l'emploi à la base de Montréal. (U73)

Le protocole d'entente n° 06 (PE06) est modifié afin d'inclure le Centre de services de Vancouver parmi les centres téléphoniques visés par ses dispositions. (U73)

La Société réaffirme son engagement à respecter le processus des réunions des comités syndicaux-patronaux prévu à l'alinéa 18.03.03 de la Convention collective. (U75)

Les Parties ont convenu de poursuivre les discussions concernant le projet pilote de règlement extrajudiciaire des différends à l'occasion des réunions syndicales-patronales à l'échelon de la direction générale, à la suite de la demande formulée par le Syndicat lors de la période de la négociation collective 2026. (U117)

La Société réaffirme son engagement à soutenir les membres du personnel qui se déplacent à des fins de formation, le gestionnaire des opérations étant chargé de leur venir en aide en cas de perturbations liées au voyage. (U131)

La Société a accepté de permettre aux membres du personnel ayant reçu une lettre de réprimande et n'ayant pas fait l'objet de jours de suspension de passer à l'étape de l'entretien prévue par la lettre d'entente n° 22, bien que sa pratique habituelle soit de ne pas autoriser les membres du personnel ayant fait l'objet de mesures disciplinaires à passer cette étape. (U151)

Le paragraphe 18.07 – Changements technologiques est modifié afin d'inclure les logiciels et les applications dans la définition des changements technologiques et d'exiger de la Société qu'elle précise la nature des changements technologiques, ainsi que des renseignements tels que la date de mise en œuvre prévue et les répercussions sur les méthodes de travail et la formation. (U169)

Les Parties ont intégré la lettre d'entente n° 34 – Télétravail, signée le 24 octobre 2022, à la Convention collective conclue entre Air Canada et Unifor, en remplacement de la lettre d'entente n° 34 – Télétravail pour le personnel des Relations clientèle. (U69)

Les Parties ont convenu que, pour la durée de la présente Convention collective, la Société maintiendra sa pratique consistant à offrir le Programme d'achat de congés aux membres du personnel basés à des escales de petite envergure. (U138)

Les Parties ont introduit les alinéas 19.06.02 et 19.06.03, qui prévoient que les membres du personnel à qui il est demandé de se déplacer en dehors de leur base à des fins de formation recevront une indemnité journalière de quatre-vingt-quinze dollars (95 \$), et que le temps consacré au déplacement sera rémunéré au taux horaire normal. (U130)

Les Parties ont convenu la mise en place de solutions de rechange aux obligations de fournir un service clientèle bilingue au moyen d'essai-pilote aux escales d'Halifax et de St. John's, et que, si l'essai s'avère concluant, la Société examinera la possibilité d'étendre cette initiative à d'autres escales. (U149)

Le protocole d'entente n° 03 – Sécurité de l'emploi – Traitement des passagers – Air Canada Jazz est renouvelé par les Parties le 21 mai 2026 pour la durée de la Convention collective. (U159)

La Société s'engage à conserver les fonctions de traitement des passagers des vols de PAL Airlines, pendant toute la durée de la Convention collective, selon les mêmes conditions générales que celles mentionnées dans le protocole d'entente n° 03 – Sécurité de l'emploi – Traitement des passagers – Air Canada Jazz. (U159)

Les Parties ont convenu de modifier la lettre d'entente n° 28 afin de porter la contribution annuelle de la Société au Fonds pour congés d'études payés de cent mille dollars (100 000 \$) à cent soixante-quinze mille dollars (175 000 \$), payable au plus tard le 1^{er} juin de chaque année. (U154)

L'indemnité de chaussures (alinéa 19.02.03) passe de cent dollars (100,00 \$) à cent cinquante dollars (150,00 \$) par an pour les membres du personnel admissibles. (U142)

La Société s'engage à fournir aux présidents de district des plus petites bases des congés syndicaux, à raison de huit (8) heures par semaine pour le représentant couvrant Charlottetown (YYG), Moncton (YQM) et Saint John (YSJ), et de quatre (4) heures par semaine pour les représentants de Thunder Bay (YQT) et de Saskatoon (YXE). (U139)

Les Parties ont convenu que tout problème rencontré par la personne désignée comme intervenante auprès des femmes, ou la nécessité de disposer de plus de temps pour s'acquitter de ses fonctions, sera porté à la connaissance de la direction générale afin d'être examiné et résolu en temps utile, conformément à l'alinéa 19.13.05. (U145, U146)

Les parties conviennent de retirer la lettre d'entente n° 38 – Processus d'enquête mixte sur le harcèlement, et de le remplacer par le protocole de règlement – P-ACC-02-22 Lettre d'entente n° 38, datée du 27 janvier 2023, qui sera intégrée à la Convention collective comme nouvelle lettre d'entente n° 38. (U156)

Les Parties ont convenu que la Société dispensera une formation sur le projet de loi C-65 aux présidents de district du Syndicat et au Comité de négociation, par l'intermédiaire d'un enquêteur qualifié figurant sur la liste des enquêteurs qualifiés, afin de garantir une application uniforme de la procédure. (U156)

