



Comité syndical-patronal des
directions générales (CSPDG)
Westin Wall Centre – YVR
Gulf of Georgia Room
19 octobre 2023



PRÉSENCES

Pour Jazz : Kal Rebin, Mark Lenglet, Suzanne Asseff, Stephen Boa, Maze Hobeyn, Savjivan Bains

Pour Unifor : Zoltan Czippel, Tammy Moore, Josée Genois, John Murawesky, Alan Cruz, Jan Drzewiecki, Ryan Boundy, David Greffe, Don Ross

POINTS DE SUIVI DE LA RÉUNION DU 21 JUIN 2022

1) Mentorat (DOSSIER OUVERT)

- Même si nous surveillons les apprentis par le biais du carnet de bord des apprentis, le syndicat estime qu'un programme de mentorat efficace est nécessaire.
- Kal reconnaît que le système actuel semble être axé sur les périodes d'essai, mais qu'il doit être étendu à deux années complètes dans le cadre d'un programme structuré et continu.
- Kal réitère également que tous les agents avec ACA et les membres non certifiés doivent assumer la responsabilité du mentorat des apprentis, comme c'est le cas depuis des décennies.
- ACTION : Jazz est en train de réécrire le guide de pratique des travaux de maintenance (MWP36) qui traite du programme de mentorat. Le but est d'élaborer un programme de mentorat structuré et continu. L'objectif est de terminer ce projet d'ici la fin du mois d'août.
- 22 septembre 2022 : Le guide MWP36 à jour se trouve maintenant sur Jazznet. Les paramètres ont été étendus au-delà de la période d'essai de six mois et soulignent la responsabilité que nous avons tous d'être des mentors.
- Nous devons reconnaître l'expérience acquise par les apprentis pour qu'ils puissent acquérir l'expérience nécessaire pour obtenir une certification. Les mentors seront des personnes s'étant portées volontaires ou ils seront désignés pour agir comme tels.
- ACTION : Le syndicat fera part de ses commentaires.
- 23 janvier 2023 : Le syndicat convient que la version actualisée du guide MWP36 a été bonifiée et est plus exhaustive. La mise en œuvre du processus de mentorat demeure un problème.
- Jazz prévoit présenter le programme renouvelé aux superviseurs et aux chefs d'équipe afin non seulement de les sensibiliser, mais aussi d'en faire une priorité.
- L'entreprise assure le suivi des signatures des journaux de bord par le biais de la matrice d'apprentissage. Il est trop tôt pour dire si ces changements ont eu des résultats positifs pour les apprentis qui obtiennent leur permis, mais on surveille la situation de près.
- Action : Mark fournira une mise à jour de la matrice lors du prochain CSPDG.
- 31 mai 2023 : Le syndicat craint que la planification quotidienne de la main-d'œuvre ne tienne pas compte des apprentis. L'entreprise indique qu'il existe en fait une

échelle linéaire de six mois pour les nouveaux employés dans le décompte des effectifs (de zéro à six mois), moment où, bien qu'ils ne soient pas entièrement formés, ils sont suffisamment compétents pour être pleinement productifs au cours d'un quart de travail.

- Ryan indique qu'il n'y avait pas vraiment de directives ou de contributions de la part des superviseurs en ce qui concerne le mentorat. C'est au chef d'équipe et à l'apprenti eux-mêmes de demander une tâche spécifique.
- L'entreprise reconnaît que la matrice d'apprentissage n'offre pas de méthode de déclaration normalisée dans l'ensemble du système, ce qui empêche d'aider les apprentis à satisfaire à toutes les exigences des tâches pour obtenir une licence. Le processus de mentorat lui-même prévoit que la direction et les chefs d'équipe examinent les exigences du poste et s'assurent que les apprentis sont affectés aux tâches décrites dans la description de poste, mais la première étape consiste à mettre à jour la matrice.
- Le syndicat suggère de mettre en place un comité d'apprentissage commun au syndicat et à la direction afin de faciliter le processus d'octroi des licences en remplissant les carnets de bord le plus rapidement possible. Une fois le processus finalisé, une communication sera envoyée pour expliquer le processus et les attentes.
- Action : Zoltan enverra un modèle de comité d'apprentissage à mettre en place dans l'ensemble du système à l'échelle des bases.
- **19 octobre 2023 : L'entreprise indique qu'elle a commencé à élaborer un programme de mentorat de 18 mois, divisé en segments de 3 mois.**
- **Le syndicat a travaillé sur un cadre d'apprentissage pour les Services techniques de Jazz qui peut être adapté à la maintenance en ligne afin d'élaborer une lettre d'entente qui décrit la formation et la structure d'un comité d'apprentissage.**
- **L'entreprise et le syndicat estiment que le processus, une fois finalisé, permettra non seulement aux apprentis d'acquérir l'expérience et les compétences nécessaires pour obtenir la licence de Transport Canada, mais aussi aux superviseurs et aux chefs d'équipe de disposer d'un plan à suivre pour y parvenir.**
- **Les principes de ce programme peuvent également être appliqués aux groupes sans licence.**
- **Action : Le syndicat fournira une ébauche du document de structure du comité d'apprentissage.**
- **DOSSIER OUVERT**

POINTS DE SUIVI DE LA RÉUNION DU 24 JANVIER 2023

1) Mise à jour sur les bases extérieures (DOSSIER OUVERT)

- Kal présente un survol des activités de vol de Jazz par base. Les bases extérieures sont importantes puisqu'elles permettent à Air Canada de répondre à nos exigences en matière de vérification de service et d'assurer une meilleure circulation des aéronefs. Aucun changement n'est prévu, mais l'horaire d'été n'a pas encore été établi.
- Le service de maintenance de la ville de Québec demeure fermé pour le moment et le personnel de maintenance a reçu des congés de courte durée. Les mécaniciens au sol demeurent en poste.

- 31 mai 2023 : L'entreprise indique qu'elle ne prévoit pas de changement dans les bases extérieures avant l'été 2024. Il n'y a aucun plan pour changer les congés spéciaux actuels en vigueur à Québec et un nouvel espace de bureau pour la piste d'Halifax a été confirmé pour le 1^{er} août 2023.
- **19 octobre 2023 : L'entreprise signale que les itinéraires de PAL Airlines dans le Canada atlantique en vertu d'une nouvelle convention collective pourraient avoir un impact sur la base de Halifax. Selon l'horaire actuel, il n'y a pas de changement, mais au fur et à mesure que les nouveaux horaires seront publiés, l'entreprise réévaluera la situation.**
- **Winnipeg a réduit tous ses vols pour les opérations hivernales. Présentement, deux appareils RJ-200 sont entreposés et deux autres vont arriver. Ils seront stockés pendant 180 jours, ce qui nous amène à mars 2024, date à laquelle nous aurons une vision plus claire de l'avenir des vols à Winnipeg. Air Canada fournira l'espace de hangar nécessaire.**
- **Il n'y a aucun changement pour Ottawa et Edmonton.**
- **Il n'y a pas de changement à Calgary, mais nous essayons d'obtenir des travaux de tiers de Falco. Nous essayons d'utiliser notre personnel jusqu'à ce que le programme de vols de Calgary soit rétabli. Il y a beaucoup de travail à faire en arrière-scène pour faire fonctionner le travail de tiers.**
- **Les ateliers de Calgary continuent d'essayer de faire entrer du travail de tiers.**
- **DOSSIER OUVERT**

2) Calendrier des cours d'homologation (DOSSIER OUVERT)

- Afin d'assurer sa propre formation à distance, Jazz a déposé une demande auprès de Transports Canada pour autoriser son organisme de formation agréé à assurer la formation à distance. Transports Canada a élargi le recours à la formation à distance au Canada. Les essais de l'équipement et la préparation des cours devraient être terminés d'ici la mi-mars. Jazz sera en mesure de former 24 étudiants à la fois, comme l'a fait Flight Line.
- En 2023, on mettra l'accent sur les cours d'homologation des appareils Embraer et CRJ900. Bien que la priorité actuelle soit la formation de la classification M, la classification E suivra également les cours d'homologation.
- Une fois que nous aurons terminé les essais relatifs à l'apprentissage à distance, un calendrier pourra être affiché pour 2023 et 2024.
- 31 mai 2023 : Kal signale que Transports Canada a autorisé l'organisme de formation agréé de Jazz à dispenser des formations à distance. L'approbation est valable jusqu'à la fin de juillet 2024, mais on s'attend à ce que cette période soit prolongée. Le but est d'organiser le premier cours à distance à l'interne en septembre. Un calendrier de formation sur l'homologation sera offert à temps pour les demandes de quarts de travail.
- L'entreprise craint que certains ACA refusent de participer à la formation, sachant que les délais de notification de la formation ont parfois été très courts. Le syndicat dit qu'un calendrier de formation devrait aider à cet égard et que le principe de l'offre descendante et de l'offre ascendante dans l'ordre inverse d'ancienneté et les règles du contrat s'appliquent.
- **19 octobre 2023 : L'entreprise fournit le calendrier de formation sur les qualifications qui comprend huit cours en 2024, ce qui gardera nos formateurs occupés au maximum de leur capacité. Les responsables de la maintenance**

pourront demander des quarts de travail selon leur ancienneté quant aux plages horaires de la formation, ce qui aura lieu une fois que les offres de vacances seront terminées. Les demandes de plages horaires pour les cours de qualification se feront en fonction de l'allocation de la base.

- **Ces cours se donneront à distance seulement. Nous sommes entièrement certifiés pour dispenser notre propre formation et nous avons reçu les appareils iPad nécessaires pour ce cours. Nous avons laissé 10 jours entre les cours pour faciliter le transfert des appareils iPad d'une classe à l'autre. Nous pouvons accueillir 24 participants par classe, mais les équipes actuelles nous limitent à 20 participants. Transports Canada nous autorise à dispenser des cours à distance jusqu'en juillet 2024, mais l'industrie exerce beaucoup de pressions pour que cette date soit repoussée. Jazz prévoit des cours en supposant que la date limite pour l'apprentissage à distance sera repoussée.**
- **Le syndicat veut s'assurer qu'il y aura de l'espace disponible sur place pour ceux qui ne peuvent pas suivre la formation à distance à partir de la maison. L'Entreprise convient qu'un espace sera disponible.**
- **DOSSIER OUVERT**

6) Affichage des horaires mensuels (DOSSIER CLOS)

- **Maintenant que nous avons adopté le système Web Scheduler, qui permet à tous de consulter leurs horaires en temps réel, Jazz se demande s'il faut continuer d'afficher une copie papier sur le babillard.**
- **Action : Le syndicat examinera la question.**
- **31 mai 2023 : Le syndicat souhaite que des copies papier de l'horaire continuent d'être affichées dans chaque base. Il indique également que la liste d'ancienneté et le système Web Scheduler ne sont pas connectés, ce qui a entraîné certains problèmes, et que l'onglet « Minimum pour le quart de travail » ne fonctionne pas.**
- **Action : L'entreprise examinera les problèmes soulevés et la possibilité d'afficher l'horaire complet.**
- **19 octobre 2023 : Le syndicat signale que les horaires sont en cours d'affichage.**
- **DOSSIER CLOS**

<i>POINTS DE SUIVI DE LA RÉUNION DU 31 MAI 2023</i>
--

2) Programme d'assiduité et de mieux-être – (DOSSIER CLOS)

- **Le syndicat demande pourquoi la relance du programme se fait sur la base d'un aperçu des 12 mois antérieurs plutôt que de manière prospective.**
- **L'entreprise déclare qu'elle n'a pas réellement désactivé le programme même si elle ne l'a pas utilisé depuis un certain temps. De plus, les mandats du gouvernement fédéral ont été levés en juin 2022, ce qui permet de remonter 12 mois en arrière.**
- **Action : Le syndicat formalisera ses questions et préoccupations concernant le programme d'assiduité et de mieux-être et les enverra à Stephen pour qu'il les examine.**
- **19 octobre 2023 : Le syndicat réitère la préoccupation soulevée concernant le fait que le programme refaisait surface, lequel incluait la période de pandémie de**

COVID-19, pour la période continue de 12 mois. À ce stade-ci, cette période est terminée. Le syndicat se réserve le droit de déposer un grief si des problèmes surviennent.

- **DOSSIER CLOS**

3) Précision sur les congés personnels – (DOSSIER CLOS)

- Le syndicat souhaite apporter des précisions sur les changements apportés aux congés personnels à compter de septembre 2019. Il semble que la politique sur les congés de Jazz soit en conflit avec le Code du travail et que l'attribution des congés de maladie ne devrait pas être affectée par les trois jours de congé personnel payés.
- Action : Le syndicat enverra à Stephen un exemple à examiner.
- **19 octobre 2023 : Les parties conviennent qu'à la lumière des changements apportés aux congés de maladie dans le Code canadien du travail et conformément à l'alinéa 239(1.2)a) du Code du travail, les nouveaux employés, après 30 jours d'emploi continu auprès de l'employeur, recevront 3 jours de congé de maladie payé. Les employés accumuleront ensuite des jours de congé de maladie conformément à l'article 11.05.02 de la convention collective, en vertu duquel l'employé se verra créditer, le premier jour de chaque mois, un jour de congé de maladie supplémentaire pour chaque mois ou partie de mois. Il est entendu qu'il s'agit d'un maximum de 12 jours de congé de maladie par année civile.**
- **Le congé personnel payé est régi par le paragraphe 206.6(2) du Code du travail, qui énonce qu'un employé ayant travaillé trois mois d'emploi continu auprès de l'employeur a droit à cinq jours de congé personnel au total. L'employé a droit aux trois premiers jours du congé payé à son taux de salaire normal pour ses heures normales de travail, et cette rémunération est considérée à toutes fins utiles comme un salaire. De plus, les parties conviennent que les deux jours non rémunérés peuvent être payés à partir de leur banque de temps si l'employé le demande. Il est entendu que le temps personnel n'est pas déduit de la banque de temps de maladie. Les parties conviennent que cette disposition remplace désormais les dispositions relatives aux soins familiaux de l'article 11.09.01 de la convention collective. Toutefois, les parties conviennent et comprennent que ce congé ne réduit pas les droits aux congés de maladie acquis malgré le libellé de l'article 11.09.01.**
- **DOSSIER CLOS**

4) Hébergement pour les postes au sol – (DOSSIER OUVERT)

- Le syndicat affirme que Jazz ne respecte pas l'article 19.06.03 et place les équipes de maintenance dans des logements que les équipes de vol n'utiliseraient jamais.
- Action : Ryan fournira à Mark des exemples de problèmes d'hébergement pour les postes au sol pour qu'il les examine.
- **19 octobre 2023 : Le syndicat a fourni des exemples d'accommodements inadéquats des postes au sol et d'autres problèmes de facturation. Certaines améliorations ont été apportées.**
- **Le système d'accommodements de l'équipage est géré par l'API d'un fournisseur tiers. L'entreprise essaye d'intégrer l'accessibilité pour le contrôle de la maintenance.**
- **DOSSIER OUVERT**

5) Questions relatives aux uniformes – (DOSSIER CLOS)

- Le syndicat indique qu'il y a encore des problèmes concernant l'attribution des uniformes et leur nettoyage.
- Mark reconnaît que Jazz cherche actuellement à confier le nettoyage des uniformes à une entreprise nationale afin de mieux répondre aux besoins.
- Toute personne ayant des problèmes d'uniformes est encouragée à envoyer un courriel à l'entreprise à l'adresse suivante pour tenter de résoudre le problème : maintenance.uniform@flyjazz.ca.
- **19 octobre 2023 : Les problèmes liés à l'attribution des uniformes semblent avoir été résolus. Le courriel de signalement est toujours valide si quelqu'un veut signaler d'autres problèmes, y compris les problèmes du service de blanchissage.**
- **DOSSIER CLOS**

6) Mécaniciens au sol (DOSSIER OUVERT)

- Ryan donne des exemples de tous les problèmes que nous rencontrons avec l'équipement au sol et les installations des hangars, y compris le chauffage qui ne fonctionne pas.
- L'entreprise reconnaît les difficultés de travailler avec AC et que Jazz Installations a dû déposer une lettre auprès du comité de santé et de sécurité d'AC pour obtenir des réparations à la baie 9. Les pièces pour la chaufferette sont enfin arrivées.
- Kal signale que Randolph et lui ont organisé en 2022 une présentation itinérante au cours de laquelle ils ont pris connaissance de tous les problèmes de l'entretien mécanique au sol dans l'ensemble du système. À ce moment-là, nous n'avions pas d'argent pour les immobilisations, mais nous avons un plan de renouvellement pour l'avenir, Toronto et Montréal étant les bases prioritaires. Les longs délais d'obtention des véhicules représentent toujours un problème. Par exemple, les trois tracteurs de remorquage ont été livrés huit mois en retard. Si nous devons acheter un outil en dehors de notre budget, il faudra faire une analyse de rentabilité.
- Action : Mark et Maze feront une vérification minimale par base afin de hiérarchiser les besoins en tenant compte des restrictions budgétaires et de l'examen du calendrier d'arrivée des équipements.
- Action : Maze fera un suivi du rapport sur le camion non utilisé à YYZ.
- **19 octobre 2023 : L'entreprise présente son plan d'investissement et son budget pour le remplacement de certains des véhicules les plus anciens. À ce jour, l'entreprise a remplacé 11 véhicules et tente d'acquérir 3 autres fourgonnettes, ce qui représente une dépense totale de 750 000 \$. Elle continue de travailler avec les bases en fonction des priorités. En novembre, le plan de 2024 sera élaboré, mais en raison du ralentissement des vols, on s'attend à une vérification serrée.**
- **Les camions inutilisés à Toronto sont réaménagés en fonction des besoins. Des fourgonnettes trop grandes pour Toronto ont été livrées et seront réaffectées aux bases qui peuvent les utiliser.**
- **Lorsque l'équipement au sol devient inutilisable, la plupart des gens suivent la procédure d'étiquetage appropriée pour s'assurer que les mécaniciens au sol peuvent s'en occuper. Il faut se rappeler que le SMS ne doit pas être utilisé comme première étape pour cerner les problèmes touchant l'équipement au sol.**
- **DOSSIER OUVERT**

7) Mise à jour sur la lettre d'entente 28 – (DOSSIER OUVERT)

- Action : L'entreprise fournira la réponse officielle du vérificateur indépendant concernant les Programmes urbains pour les peuples autochtones conformément à la lettre d'entente 28.
- **19 octobre 2023 : L'entreprise attend les informations finales de la part des vérificateurs.**
- **DOSSIER OUVERT**

8) Avis de rappel au travail – (DOSSIER CLOS)

- Le syndicat craint que les rappels ne soient pas faits correctement dans les ateliers de Calgary.
- L'entreprise estime qu'elle respecte le contrat et la décision Teplitsky pour tous les rappels des postes au sol.
- Action : Maze, Mark, Stephen et Jan se réuniront pour examiner le processus et s'assurer qu'il est suivi correctement.
- **19 octobre 2023 : Le syndicat signale que les problèmes de notification soulevés ont été résolus.**
- **DOSSIER CLOS**

<i>NOUVEAUX POINTS DE LA RÉUNION DU 19 OCTOBRE 2023</i>

1) Avis au comité de négociation au sujet des postes au sol - (DOSSIER OUVERT)

- Le syndicat soulève des problèmes concernant la notification des postes au sol auprès du comité de négociation et dans le cadre du processus d'appel.
- Action : John et Mark discuteront des moyens d'améliorer l'ensemble du processus de notification et d'appel.
- **DOSSIER OUVERT**

2) Test de qualité ACA - (DOSSIER OUVERT)

- Le syndicat a soulevé un problème pour lequel la division de la qualité a émis une liste de contrôles prérequis pour une personne qui sa première demande d'AC. Le syndicat estime que la division de la qualité ne devrait pas demander à un ACA syndiqué d'assumer ce rôle de vérification pour un autre membre syndiqué.
- Action : Kal se penchera sur la question.
- **DOSSIER OUVERT**

3) E-ACA dont les pouvoirs sont limités - (DOSSIER OUVERT)

- Jazz a publié un avis sur ce qu'un E-ACA dont les pouvoirs sont limités peut signer, mais le syndicat estime qu'il faut davantage de précisions.
- Action : Kal va-t-il travailler avec Ryan?
- **DOSSIER OUVERT**

- 4) **Couverture d'assurance pour les vols d'essai – (DOSSIER FERMÉ)**
- Le syndicat craint qu'il n'y ait pas une couverture d'assurance adéquate pour la maintenance des vols d'essai.
 - L'entreprise indique qu'il n'y a pas d'assurance spéciale, distincte ou supplémentaire, mais que les employés sont couverts par l'indemnisation des accidents du travail dans chaque province et la police d'assurance-vie régulière. Les vols d'essai font partie de l'étendue du travail et sont couverts au même titre que tous les autres aspects de l'étendue du travail.
 - **DOSSIER FERMÉ**
- 5) **Passes de vol - (DOSSIER FERMÉ)**
- Le syndicat a soulevé des problèmes concernant les passes de vol, comme les avantages liés aux vols à deux niveaux qui ne favorisent pas le maintien en poste des employés à Jazz et la difficulté pour les représentants syndicaux de voyager sans la priorité A2 qui était autrefois accordée pour les affaires syndicales.
 - Selon l'entreprise, bien que les passes de vol soient laissées à la discrétion d'Air Canada, elle reconnaît l'importance de ces passes de vol et continue de participer aux discussions avec Air Canada.
 - **DOSSIER FERMÉ**
- 6) **Caméras à l'Aéroport international de Montréal (YUL) - (DOSSIER OUVERT)**
- Dans les magasins de YUL, les caméras n'étaient pas opérationnelles depuis un certain temps, mais elles fonctionnent désormais. Elles ne servent pas à surveiller les employés dans leur environnement de travail : elles visent plutôt le comptoir.
 - Action : Le champ de vision des caméras sera examiné par le syndicat afin de garantir le respect de la vie privée et de répondre à toutes les autres questions soulevées.
 - **DOSSIER OUVERT**
- 7) **Aperçu de l'offre de programme de formation du Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale - (DOSSIER FERMÉ)**
- Le CCAA a élaboré des programmes de formation pour l'industrie afin d'aider les gens à poursuivre une carrière comme chef technicien d'entretien d'aéronefs. Certains des programmes proposés peuvent bénéficier de subventions gouvernementales et aider les nouveaux employés et ceux qui accèdent à de nouvelles fonctions à acquérir des compétences spécifiques en vue d'obtenir leur licence de technicien d'entretien d'aéronefs.
 - Le programme de formation comprend de nouveaux cours en ligne et virtuels et l'entreprise est actuellement en train d'évaluer le programme.
 - L'entreprise organisera une réunion avec le comité dès qu'elle disposera de plus de détails.
 - **DOSSIER FERMÉ**
- 8) **Formation pour l'obtention du permis d'apprenti - (DOSSIER OUVERT)**
- L'entreprise et le syndicat discutent de la question générale de la formation des apprentis et du processus d'acquisition des licences en vertu de la convention

collective afin de mieux comprendre les défis de l'industrie et la façon dont nous allons les relever à l'avenir.

- **DOSSIER OUVERT**

Prochain CSPDG – 22 février 2024 - Vancouver

Procès-verbal signé le 19 octobre 2023.

For Jazz Aviation LP

Kal Rebin
VP Maintenance/Engineering

Mark Lenglet
Director, Line Maintenance

Stephen Boa
Manager, Labour Relations

For Unifor 2002

Zoltan Czippel
Unifor National Representative – Aviation/Rail

Josée Genois
Unifor 2002 Assistant to the President

John Murawesky
Unifor 2002 Bargaining Chairperson

David Greffe
Unifor 2002 Bargaining Rep - Eastern