



# BULLETIN

**TRANSPORTATION DISTRICT 140**  
**DISTRICT DES TRANSPORTS 140**

*International Association of Machinists and Aerospace Workers*  
*Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale*

## **À TOUS LES MEMBRES DE L'AIMTA** **AIR CANADA - TMOS** **RELATION ENTRE LE GRIEF DE LA STATION DE** **CATÉGORIE 38 B ET LA CONVENTION COLLECTIVE**

Chers confrères et consœurs,

Le bulletin explique la relation entre le grief de la station de catégorie 38 B, attendu depuis longtemps, et l'ouverture de la convention collective prescrite à l'appendice XXXIV.

Un grief est une violation du langage existant de la convention collective par laquelle votre représentant tente de faire respecter le langage existant. Dans cette circonstance, devant un arbitre.

La négociation collective est un processus visant à modifier le libellé de la convention collective pour l'avenir.

Ce qui s'est passé avec le grief de la station de catégorie 38 B s'avère être un amalgame de traitement des griefs et de négociation de la convention collective.

Le 6 mai 2022, le comité de négociation de Tech Ops a été invité à une réunion avec le comité des présidents généraux et le Conseil juridique de l'AIMTA. Votre comité a été informé que l'entreprise a l'intention de former les catégories 38 pour leur donner une signature de l'accord dans la même mesure que les employés de catégorie 01. Ils utiliseront un programme de fournisseur externe pour le faire. Ce programme offrirait une voie de retour aux employés de la catégorie 38 déplacés, mais ne garantirait pas leur retour. Il n'y a pas eu de détails sur le programme de formation ni sur l'impact qu'un tel programme aurait sur les droits fondés sur l'ancienneté prévus par la convention collective pour les employés de la catégorie 38 et de la catégorie 01. (p. ex., quarts de travail, vacances, sur classement, heures supplémentaires, accès à la formation, etc.)

Le 11 mai 2022, le comité de négociation a répondu au comité des présidents généraux en les informant que notre position était de résoudre le grief en rappelant immédiatement tous les employés de la catégorie 38 à leur point de mise à pied. Le comité estime que ces changements drastiques de la langue doivent être négociés à la table de négociation et ratifiés par les membres. En rappelant le petit nombre de catégorie 38 touché par ce grief, cela montrerait la volonté de l'entreprise d'entrer dans une négociation significative.

Le 21 juin 2022, l'employeur a présenté l'intention de recycler les employés de la catégorie 38 dans une licence E-M2. Nous avons appris que l'employeur avait contacté Transports Canada pour étendre le pouvoir de signature d'un titulaire de permis E et que sa demande avait été rejetée. Nous avons également appris que l'objectif était maintenant d'élargir la catégorie 38 pour en faire un titulaire de permis E-M2.

Grâce à un dialogue tenu les 21, 22, 23, 28, 29 de juin 2022, nous avons appris les intentions suivantes de la part de l'employeur;

- 1. L'AME E ne retournera jamais dans les stations B.**
- 2. C'est une occasion de rentrer chez soi mais, si vous n'avez pas de M2, vous ne rentrerez jamais chez vous.**
- 3. La compagnie ne remplisse pas les stations B à leur niveau d'avant 2020, avec des employés.**
- 4. C'est un chemin, pas une garantie**
- 5. La société cessera d'embaucher de nouveaux employés du CAT 38.**

Cont'...

Alors que le Comité de négociation naviguait à travers les impacts d'un changement révolutionnaire à la convention collective, il est devenu évident que la mise en œuvre d'une licence segmentée au sein des catégories poserait des défis futurs aux droits et privilèges d'ancienneté. L'ancienneté est le droit le plus élémentaire et le plus fondamental de votre convention collective. Vous l'utilisez tous les jours dans tous les aspects de votre emploi. Comme nous le savons tous, l'employeur utilise les exigences opérationnelles pour contourner l'ancienneté à chaque occasion. Votre comité a adopté une approche visant à prévenir l'utilisation abusive de l'ancienneté avant qu'elle ne se produise. L'employeur s'est d'abord concentré sur les employés de la catégorie 38 mis à pied comme condition de leur retour, puis s'est rapidement tourné vers tous les employés de la catégorie 38 dans toutes les stations.

Le 6 juillet 2022, les discussions sur la mise en œuvre d'un système de style à catégorie unique ont été interrompues car il n'y avait pas de terrain d'entente pour poursuivre la discussion afin de résoudre l'ampleur des problèmes que la proposition de l'entreprise soulève. Dans sa forme la plus simple, l'employeur vous demande d'exécuter les tâches prescrites dans deux (2) permis de TEA de Transports Canada pour la rémunération d'un seul. Le comité de négociation est d'avis que toute migration vers une portée de travail élargie sur une base permanente s'accompagnerait d'une augmentation correspondante de la rémunération.

Bien que la licence M2 englobe une autorité plus large en matière d'autorisation d'entretien, la réalité est que le travail de type E est une pratique de longue date qui doit être effectuée par un titulaire de licence E. Toute migration vers une modification de la portée du travail doit être accompagnée d'une formation efficace pour permettre une mesure significative du succès.

Les employés de la catégorie 01 et ceux de la catégorie 38 sont tout aussi importants pour la sécurité permanente du vol et la pérennité à long terme des aéronefs en état de marche lorsque l'opération le nécessite et la sécurité d'abord. Toujours.

Le comité de négociation est conscient que plusieurs membres de l'équipe de gestion de Maintenance Air Canada ont tenu des discussions directement avec nos membres tout au long des négociations, laissant entendre qu'il y a des pourparlers avec le syndicat concernant un plan pour les employés de la catégorie 38 de la station B. En réalité, les discussions ont cessé à la table de négociation avec la discussion des questions d'argent et d'ancienneté. L'employeur a bien un plan pour résoudre le grief de la station B de la catégorie 38, mais il vous coûtera et ne vous dédommagera pas.

Il est vraiment décourageant de naviguer dans une négociation collective alors que la vie des employés est utilisée comme objet de négociation pour augmenter la pression et la position à la table de négociation. Les impacts négatifs personnels, mentaux, physiques et financiers qui existent avec nos membres de la catégorie 38 de la station B déplacés, ne sont pas perdus pour aucun membre de ce comité de négociation. Votre comité de négociation ne se sert pas de la pandémie mondiale pour changer les conditions de rappel qui sont uniquement du ressort de l'employeur.

Comme tous les employés qui ont été déplacés par une pandémie mondiale (qui, espérons-le, n'arrive qu'une fois dans une vie), l'espoir de revenir à votre point de départ et de remplir les fonctions que vous avez exercées pendant des décennies, semble être un faux prétexte pour les employés de la catégorie 38 de la station B. Beaucoup de ces stations sont revenues à des horaires d'avions antérieurs à la pandémie. Malheureusement, l'impact de la pandémie se poursuit pour nos membres déplacés et leurs proches car l'employeur insiste pour les utiliser comme levier pour obtenir un changement de convention collective.

L'employeur affirme qu'il a profité de la pandémie pour réévaluer sa façon d'effectuer la maintenance des avions. Il n'exige plus que les employés de la catégorie 38 ayant une licence E soient staffés dans les stations B. Beaucoup d'entre vous ont été témoins des changements dans la planification de la main d'œuvre, des tâches comme les exigences de vérification de service sont sous-traitées dans des stations non canadiennes. Nous voyons des aéronefs arriver dans des stations A qui

deviennent des AOG parce que la vérification de service a expiré, même si ces aéronefs ont passé la nuit dans l'une de nos stations B la veille. Au cours des trois dernières années, nous avons vu des aéronefs AOG dans toutes nos stations B où des employés de catégorie 38 sont requis. Parfois, les employés de la catégorie 38 ont effectué les affectations hors de la ville, d'autres fois ils ne l'ont pas fait et l'employeur a dû transporter ces aéronefs sous permis vers une station principale pour rectificatif. En tant que TEA agréés, nous voyons ces choses se produire et nous nous demandons pourquoi?

Au début de la pandémie, l'employeur a commencé à mettre en œuvre un programme de technicien multidisciplinaire (MDT) dans le cadre duquel il formait les employés de la catégorie 01 aux compétences avioniques de base (épaisseur de fils et utilisation de multimètres). Ce programme a été mis en évidence dans un bulletin " Tony Tech Talks " le 27 novembre 2020 dans les termes suivants; "Cette semaine, j'ai eu l'occasion d'en apprendre davantage sur le technicien multidisciplinaire (MDT)." Dans un effort de rationalisation de notre système de catégorisation, le programme MDT a été conçu pour s'aligner sur les normes industrielles et réglementaires, soutenir les meilleures pratiques, le changement et améliorer globalement les compétences et les qualifications. Plus de détails sur le programme MDT seront partagés au cours des prochaines semaines". Ce programme a été mis sur l'étagère selon l'entreprise.

Les négociations collectives ont repris du 14 au 16 février 2023 pour la partie médiation de l'ouverture 2022. Le comité a tenu une conférence téléphonique le 14 février 2023 avec le conseiller juridique de l'AIMTA afin de se faire une idée précise de ce qui s'est passé le 9 février 2023 lors de l'arbitrage du grief de la catégorie 38. Notre conseiller juridique a expliqué que le grief est de nature complexe puisqu'il porte sur de multiples questions, le passé et l'avenir. La position de l'employeur, selon laquelle les employés de la catégorie 38 ne retourneront pas aux stations B à l'avenir, nécessite une modification (négociation) du libellé de la convention collective actuelle. La médiation reprenant le 14 février 2023, il a été entendu devant l'arbitre que l'employeur présenterait des propositions dans ce cadre.

Par conséquent, le comité de négociation s'attendait à ce que l'employeur vienne à la table avec une proposition pour négocier les changements nécessaires vers un système à catégorie unique. La phase de médiation de cet ouvrier s'est terminée le 15 février 2023 sans qu'aucune proposition ne soit présentée au comité.

Ce comité de négociation reste concentré à la table des négociations, fibattant pour l'équité, l'égalité, la reconnaissance et le respect que vous méritez en tant que technicien de maintenance d'aéronefs professionnel. Nous ne faiblirons pas dans votre combat pour l'égalité.

En toute solidarité,

Jim Burden LL764	Craig Chard LL764	Tarlok Bhacu LL1681	Rene Grenon LL1681
Jeff Yumang LL714	Mark Pozzobon LL2323	Bill Tinsley LL2323	Paul Hicks LL2323
Gary Doherty LL2323	Chantale Bordeleau LL1751	Dave Griffiths LL1751	Mitch Warren LL1763

BC/mdr

**BULLETIN NO. 006 - PUBLIÉ LE 16 FÉVRIER 2023**  
**VEUILLEZ COPIER, AFFICHER ET FAIRE CIRCULER**

VISIT OUR WEBSITE / VISITEZ NOTRE PAGE WEB – <http://www.iam140.ca>

Halifax – Tel/Tél. : 902-835-3171 Fax/Téloc.: 902-835-3841  
Winnipeg – Tel/Tél. : 204-987-9254 Fax/Téloc.: 204-987-9252  
Calgary – Tel/Tél. : 403-250-3708 Fax/Téloc.: 403-250-3707  
Toronto – Tel/Tél. : 905-671-3192 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-2948) Fax/Téloc.: 905-671-2114 (Toll free/Sans frais : 1-866-298-0369)  
Vancouver – Tel/Tél. : 604-448-0721 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-3140) Fax/Téloc.: 604-448-0710 (Toll free/Sans frais : 1-866-310-1688)  
Montréal – Tel/Tél. : 514-336-3031 (Toll free/Sans frais : 1-888-992-1010) Fax/Téloc.: 514-336-3039 (Toll free/Sans frais : 1-866-800-3039)