

June 2019 Grievance Committee Update
June 3, 2019

Le point du Comité des griefs – juin 2019
3 juin 2019

[Version française](#)



A MESSAGE FROM YOUR COMPONENT GRIEVANCE COMMITTEE

Component Grievance Committee

Chairperson

Carmela Iermieri
c.iermieri@accomponent.ca

Members

Dionne Solomon
Alison MacDonald
Julie Potvin
Alison Kjertinge

Air Canada Component of CUPE
25 Belfield Road
Etobicoke, ON
M9W 1E8
www.accomponent.ca

June 2019 Grievance Committee Update

CHQ-15-07 Denial of B1 Travel Passes

The Union has appealed Arbitrator Steinberg's decision regarding the B1 Passes Policy Grievance (CHQ-15-07) to a Judicial Review. This will be heard on May 29, 2019.

CHQ-16-95 Article 2.04.02.02 (Air Canada rouge Forward Cabin Service)

Air Canada is offering a more enhanced onboard service on North American and Overseas Routes in the forward cabin of Air Canada rouge than the Air Canada Mainline International Premium Economy onboard service. *This grievance will be arbitrated by Arbitrator Stout and additional dates have been added on June 17 and July 4, 2019.*

CHQ-17-11 B5.03.01 – Ground Duty (Report Times, Duty Period Limitations)

Air Canada is not including the extra ground time for Service Directors towards duty period limitations. *On August 7, 2019 the matter will be arbitrated by Louisa Davie.*

CHQ-18-10 – Crew Rest Unit Bunk Kits

Air Canada violated articles 3, 13, L18, L22, L28, all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute by failing to provide crew rest unit bunk kits as specified in the Collective Agreement. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-11 - Layover Hotel – Narita (Layovers of 32 hours or more)

Air Canada failed to provide hotel accommodations in downtown Tokyo to cabin crew with layovers of 32 hours or more. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(0f848bbd71cef6b345273b16f905912a_img.jpg\)](#)**CHQ-18-17 – Vacated Vacation, Article 8.11 (Via Globe Message)**

Air Canada violated articles 3, 8.11, 21.01, all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by failing to publish the vacated vacation periods via Globe message as required. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-19 – Crew Complement on Overseas – New Aircraft B737

Air Canada violated articles 1.02.08, 2.01, 3, 23.03, L60.04 and all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by not adequately consulting with the Union when establishing crew complement on overseas operations on the newly implemented B737 aircraft. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-20 – Failure to Consult – SD Pay Rates – New Aircraft B737

Air Canada violated articles 2.01, 3, 5, 23.03.01 and all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by not adequately consulting with the Union when establishing pay rates for Service Directors on the newly implemented B737 aircraft. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-21 – Failure to Consult – Onboard Crew Rest – New Aircraft B737

Air Canada violated articles 2.01, 3, 23.03.02 and all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by not adequately consulting with the Union when establishing crew rest seats on the newly implemented B737 aircraft. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-27 – Unpaid Work – Move Me News Publication


The Union claims that Air Canada violated the Collective Agreement, including but not limited to Articles 2, 3, 5, 21.01, the *Canada Labour Standards Regulations*, C.R.C. c. 986, any related articles, acts or statutes and all other pertinent sections of the Collective Agreement by requiring mandatory reading of Air Canada's bi-monthly Move Me News publication by Cabin Personnel without pay. This requirement is a change to the working conditions of Cabin Personnel and has been imposed without consultation and negotiation with the Union. Cabin Personnel are expected to volunteer and work on their own time, outside of regular (paid) hours, and are being denied pay, contrary to the Collective Agreement and the *Canada Labour Standards Regulations*, C.R.C. c. 986. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced. Please file an eclaim for the amount of time it takes to read this publication since Air Canada has stated it is mandatory reading. Denied eclaims should be brought to your local office.*

CHQ-18-28 – Minimum Wage

Air Canada has failed to ensure that Cabin Personnel of both Air Canada Mainline and Air Canada Rouge are being paid minimum wage, contrary to the law. By virtue of Section 178 of the *Canada Labour Code*, this minimum wage applies to all Cabin Personnel of Air Canada Mainline and Air Canada Rouge employed in Ontario. *This grievance is held in abeyance pending the outcome of CHQ-rouge-18-31 which is scheduled for arbitration on July 30, 2019.*

CHQ-18-31 – Unreasonable Exercise of Management Rights – Pre-Employment Agreement

Air Canada violated the Collective Agreement, including articles 3, 13, 24, L14, all relevant provisions of the Collective Agreement, *the Canadian Human Rights Act*, *PIPEDA*, the Arbitration

Subscribe	Past Issues	Translate ▾	RSS 
---------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---

Award of Arbitrator William Kaplan of June 15, 2014 (CHQ-rouge-15-01) and any other relevant legislation, act, or statute. During the pre-employment phase, CUPE members are subject to being asked to sign pre-employment agreements, the terms of which the employer has attempted to rely upon once the member is a part of the CUPE bargaining unit. Any terms in a pre-employment agreement between the Company and an individual does not survive the act of hiring the individual as a bargaining unit member and is not enforceable. This is prohibited and is discriminatory and contrary to the *Canadian Human Rights Act*, *PIPEDA* and the Collective Agreement, including but not limited to an unjustifiable violation of their privacy rights. *The matter will be referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-32 – Layover Greater Than Sixteen (16) Hours – Downtown Hotel (B5.05.03)

Air Canada violated articles 3, 21.02, B5.05.03, Arbitrator Simmons August 15, 2001 award, Arbitrator Trudeau's August 31, 1989 award, all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by failing to provide hotel accommodations at a downtown hotel to cabin crew with layovers greater than sixteen (16) hours. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-39 – Minimum Wage (Those Employed in British Columbia)

Air Canada has failed to ensure that Cabin Personnel of both Air Canada Mainline and Air Canada Rouge are being paid minimum wage, contrary to the law. By virtue of Section 178 of the *Canada Labour Code*, this minimum wage applies to all Cabin Personnel of Air Canada Mainline and Air Canada Rouge employed in British Columbia. *This grievance is held in abeyance pending the outcome of CHQ-rouge-18-31 which is scheduled for arbitration on July 30, 2019.*

CHQ-18-45 – Secret Shoppers (Discipline, Demotions, Reports)

Air Canada has (1) unreasonably applied the "held out of service" provision, (2) failed to offer positive corrective training to Service Directors as per past practice and Air Canada's own policy, (3) failed to apply progressive discipline to Service Directors and Flight Attendants, and (4) punitively demoted Service Directors and disciplined Flight Attendants without just cause. The company has also failed to provide a copy of the assessment reports to all members or failed to disclose the identity of the assessor/secret shopper and failed to provide the union with a copy of the assessment report in performance meetings. *The matter will be referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-55 – Bilingual Coverage Requirements

Air Canada is blocking and assigning bilingual coverage above the maximum permitted under L2.02.02 and L2.02.03. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-56 – Failure to Abide by Canada Labour Code – Vacation Pay

The *Canada Labour Code* requires that employees be paid vacation pay of four per cent or, after six consecutive years of employment, six per cent of the wages of an employee, per year (s. 183 of the *Code*). Air Canada has violated the *Code's* minimum vacation pay requirements by not paying Flight Attendants the minimum of four or six percent vacation pay, respectively. *Minutes of Settlement were signed on December 12, 2018 that instructed the parties to meet and discuss resolution of this issue within 120 days. The parties have met and are confident that the matter will be resolved, and affected members paid out sometime in the fall of 2019.*

CHQ-18-60 – Incorrectly Reduced Meal Allowances

Air Canada violated articles 3, 7.02.03, 13, L55.08.04, all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by incorrectly reducing meal allowances between the months of September 2017 and April 2018. *The grievance has gone to*

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(e78f798d4ea5c530c9db49e7d26e6b95_img.jpg\)](#)

mediation and no settlement was reached. If the parties cannot reach a settlement after further discussions, the matter will be referred to arbitration.

CHQ-18-61 – Incorrectly Adjusted Meal Allowances, +/- Five (5) Percent Change

Air Canada violated articles 3, 7.02.03, 13, L55.08.04, all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by adjusting meal allowances at existing destinations when there was **less** than a five (5) percent change on the basis of six (6) months running average plus or minus. *The grievance has gone to mediation and no settlement was reached.*

CHQ-18-62 – Improper Calculation of Meal Expenses, UN CPI Index

Air Canada violated articles 3, 7.02.03, 13, L55.08.04, all relevant provisions of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute, by failing to properly adjust meal allowances at existing destinations, including and not limited to Dubai (DXB), and any other destination when there is no data in the UN CPI Index. *If the parties cannot reach a settlement after further discussions, the matter will be referred to arbitration.*

CHQ-18-69 – LOU 46 (B777 – Removal of Emergency Equipment from Crew Rest Units)

Air Canada violated articles 2.01, 3, L46, and all relevant provisions of the Collective Agreement, *Canadian Aviation Regulations (CARs)* 705.93 and 705.94, and any other relevant legislation, act, or statute, by removing emergency equipment from the B777 Crew Rest Units. *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-72 – Deferred Salary Plan (Failure to Award all Six Leave Period Options)

Air Canada has violated the Collective Agreement, including but not limited to articles 2, 3, 13, 15, 16, 21.01, LOU 19, all pertinent sections of the Collective Agreement, and any other relevant legislation, act, or statute by failing to award all six (6) leave period options in the Deferred Salary Plan Program (DSP). *The matter has been referred to arbitration. Once a date is scheduled it will be announced.*

CHQ-18-73 – Minimum Wage (Those Employed in Alberta)

Air Canada has failed to ensure that Cabin Personnel are being paid minimum wage, contrary to the law. By virtue of Section 178 of the *Canada Labour Code*, this minimum wage applies to all Cabin Personnel employed in Alberta. *This grievance is held in abeyance pending the outcome of CHQ-rouge-18-31 which is scheduled for arbitration on July 30, 2019.*

CHQ-18-78 – IMMS Change in Practice

Air Canada has made changes to long standing practices relating to the IMMS program, including but not limited to failing to grant 3-year IMMS leaves of absence and failing to provide to copy the Union on IMMS-related to correspondence. *This grievance was denied at level 2 and will be scheduled for mediation in the near future.*

CHQ-18-80 – Unreasonable Exercise of Management Rights and Human Rights – Drug and Alcohol Policy

On or around August 22, 2018, the Company advised the Union that it planned to implement a new Alcohol and Drug policy. The Union expressed the concerns that it had about this policy. Despite the Union's objections, the Company unilaterally implemented the Alcohol and Drug policy on October 17, 2018. This policy constitutes an unreasonable exercise of management rights, is discriminatory, and is a breach of the Company's longstanding and consistent past practice. In addition, it is contrary to the Collective Agreement, the Canadian Human Rights Act, PIPEDA and is an unreasonable invasion of privacy.

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(e2376d476d06eb31946dc01a69a4403a_img.jpg\)](#)

CHQ-18-83 – Special Assignment – Service Director Classification Applicants

The Union claims that Air Canada violated LOU 5 of the Collective Agreement including but not limited to its failure to consider applicants in the Service Director classification. *Minutes of Settlement were reached in resolution of this policy grievance and related individual and group grievances on May 15, 2019 as follows: 1. The Grievances are resolved on the basis that the employer will continue to publish Long Term Special Assignments to all classifications and will consider all applicants. Selection for Long Term Special Assignments is at the discretion of the employer (L5.01). 2. W. Kaplan seized.*

CHQ-19-04 – Ground Duty – Pre/Post Period for Service Directors

Air Canada violated the Collective Agreement by eliminating the extra ground duty time and pay associated with the additional duties performed by Service Directors. Air Canada's actions are a clear attempt to circumvent the requirement to include this extra ground duty time in the duty period limitations pursuant to article B5.03.01 which is the subject of policy grievance CHQ-17-11. *The Union has asked to consolidate this grievance at arbitration with CHQ-17-11 before Arbitrator Davie on August 7, 2019. Please notify the Union if you have not been getting the proper ground duty pay in accordance with report times published prior to Air Canada's revision in December 2018. We remind Service Director's to review your pay summary ground duty credits to make sure you are being paid the correct amount of pre-post credits for the applicable aircraft operated. If not, please file an eclaim. Denied eclaims should be brought to your local office.*

CHQ-19-05 – Unreasonable and Discriminatory Tattoo and Piercing Policy

Air Canada's personal appearance policy prohibits cabin personnel from having visible tattoos and piercings on duty, other than one pair of matching stud earrings. The Union's position is that these prohibitions unreasonably infringe on employees' rights, freedoms, and interests to express themselves through their appearance. In adopting these prohibitions, Air Canada has breached the Collective Agreement, including articles 3, 14, 24, L14, and all other relevant provisions. It has also breached the *Canadian Human Rights Act* and all other relevant statutes and regulations. *This grievance was denied at level 2 and will be scheduled for mediation in the near future.*

CHQ-19-09 – Flow Through – LOU 59

Air Canada is failing to action the transfer of Cabin Personnel from Air Canada Rouge to Air Canada Mainline within six (6) months of an offering, as provided for in the Collective Agreement. *This grievance was denied at level 2 and will be scheduled for mediation in the near future.*

CHQ-19-10 – Violation of Article 2.04.07 Rouge Expansion

On or about February 21, 2019, Air Canada requested consent from CUPE, Air Canada Component to allow for the expansion of the rouge fleet. CUPE, Air Canada Component did not grant consent, and the parties were still in discussions. Despite this, Air Canada has chosen to proceed unilaterally with its plan to expand the Rouge fleet. *This grievance will be presented at level 2 at the end of May.*

CHQ-19-12 – Travel Pay – Between YYZ and YUL Bases

Air Canada is failing to pay travel pay to Toronto based employees who are required to attend safety training in Montreal. Air Canada is also estopped from applying the strict provisions of L8.01.03 (exceptions, paragraph 2), at this time on the grounds of estoppel. *This grievance will be presented at level 2 at the end of May. Please file an eclaim for two (2) hours if you were required to travel on a day not involved in training. Denied eclaims should be brought to your local office.*

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(d3fb9f94af8b26d1c844efa9a98805b0_img.jpg\)](#)**CHQ-19-13 – Unpaid Training – Leading Edge and Special Initial Workbooks**

Air Canada violated the Collective Agreement by requiring the mandatory completion of the Leading Edge and Special Initial workbooks by Cabin Personnel. Cabin Personnel are expected to have these workbooks completed prior to attending training and are therefore required to do this work on their own time, outside of regular (paid) training courses, and are being denied pay, contrary to the Collective Agreement. *This grievance will be presented at level 2 at the end of May. Please file an eclaim for the time it took to complete your workbook since Air Canada has stated its completion prior to training is mandatory. Denied claims should be brought to your local office.*

CHQ-19-17 – Unreasonable and Discriminatory Gender-Specific Personal Appearance Policy

Air Canada maintains a gender-specific personal appearance policy. The Union's position is that the gender-specific appearance policy (and its gender-specific prohibitions) unreasonably infringe on employees' rights, freedoms, and interests to express themselves through their appearance. In adopting these prohibitions, Air Canada has breached the Collective Agreement, including articles 3, 14, 24, L14, and all other relevant provisions. It has also breached the *Canadian Human Rights Act* and all other relevant statutes and regulations. *This grievance will be presented at Level 2 in the near future.*

CHQ-19-18 – Article 2.04.02.01 (Air Canada rouge Premium Seats)

The forward cabin of Air Canada rouge wide body aircraft include premium seats that are **wider** than those in the Air Canada Premium Economy cabin on Mainline wide body aircraft. Additionally, the forward cabin of Air Canada rouge narrow body aircraft include premium seats that are **wider** than those in the Air Canada Business Class cabin on Mainline narrow body aircraft. *This grievance will be presented at Level 2 in the near future.*

CHQ-19-20 – Breach of Canada Labour Code – General Holiday Pay

In each vacation year, Air Canada provides employees with one paid day off in lieu of each of nine statutory holidays (New Year's Day, Canada Day, etc.). For each of these days, Air Canada pays employees an amount equal to 2h55m of wages at the applicable hourly rate.

For each statutory/"general" holiday, section 196 of the *Canada Labour Code* requires Air Canada to provide employees with "holiday pay equal to at least one twentieth of the wages, excluding overtime pay, that they earned in the four-week period immediately preceding the week in which the general holiday occurs". Air Canada's practice of paying 2h55m of wages for each general holiday breaches the *Canada Labour Code* because it does not provide an amount equal to one twentieth of an employee's wages earned in the four-week period prior to the general holiday. *This grievance will be presented at Level 2 in the near future.*

*****Mainline employees are encouraged to file an eclaim anytime you believe you have not been properly paid. Denied claims should be brought to your local office.***

ROUGE POLICY GRIEVANCES**CHQ-rouge-17-28 Lead Flight Attendant Position**

When bidding blocks in PBS, Air Canada has failed to allow our members to bid for the Lead Flight Attendant position, contrary to the Collective Agreement. *The grievance was heard at the Quarterly Review on March 28, 2018 and was subsequently denied. The grievance will be heard in arbitration on January 31, 2020.*

CHQ-rouge-17-29 Draft Premium

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(9dfdaff1d86ba3c1f8353b4d1b61b8c5_img.jpg\)](#)

Air Canada failed to pay the draft premium credit properly to the employees who were drafted to operate as Lead Flight Attendant on a flight. *The grievance will be heard in arbitration on March 9, 2020.*

CHQ-rouge-17-34 Abuse of Management Rights (ROE, Outstanding Payments and Discipline)

Air Canada is not abiding by the timelines stipulated by Services Canada regarding the issuance of the record of employment when disciplined. In addition, Air Canada is unreasonably holding on to all outstanding payments owed to those who are deemed to have been suspended pending discharge and terminated, until the grievance process has been exhausted. Both these issues are creating undue financial hardship on members. *The grievance has been heard at Quarterly Review on June 21, 2018. Air Canada claims they have special permission from Service Canada to delay the processing of ROEs due to their unique payroll structure. We have requested proof of such special permission before potentially withdrawing the grievance.*

CHQ-rouge-17-46 Reporting for Duty

Air Canada is failing to pay Duty Credits to Cabin Personnel who are forced to report for duty prior to the Duty Periods set out in Article L55.15 in order to complete all required duties prior to boarding the aircraft. Furthermore, Air Canada is failing to include the additional duty period involved in the duty period limitations. *This grievance was denied following a Level 2 hearing on June 19, 2018. It was heard at the September Quarterly Review. The Company was waiting for approval of the Rouge IFS 2019 Budget, in order to see if they can settle this grievance. The grievance has been appealed to arbitration.*

CHQ-rouge-17-47 Return from Maternity Leave

Air Canada is failing to provide Cabin Personnel with the required training upon their return to work from Maternity leave. As such, Cabin Personnel are involuntarily placed on an unpaid leave of absence until training becomes available. The grievance was heard at Quarterly Review on June 21, 2018. Air Canada agreed to settle this grievance by committing to offer requalification training monthly. If they are unable to keep this commitment, they agree to pay protect the employee while they are waiting for training. Following further discussion, the Union appealed the grievance to arbitration. *The grievance was heard in arbitration on April 4, 2019. The parties' tried to reach a potential resolution, however on May 21, 2019, the Union's Counsel was advised that Air Canada could not agree to our proposal. The grievance will be heard in arbitration on June 3, 2019.*

CHQ-rouge-18-05 Maternity Alternate Accommodation

Air Canada is failing to accommodate pregnant cabin personnel's requests for alternate ground duty. As such, cabin personnel are given the options to take an unpaid leave of absence, go on short term disability or to continue flying. *The grievance was originally scheduled to be heard in arbitration on June 3, 2019 however that date will now be used for CHQ-rouge-17-47. A new date will be scheduled for this grievance.*

CHQ-rouge-18-06 – Port of Spain Duty Day

Air Canada has scheduled illegal pairings. The scheduled POS turnaround pairings are consistently going over the legal duty period of 14 hours, resulting in a direct violation of article L55.15.01.02. *The grievance was heard at the Quarterly Review on December 4, 2018 and was subsequently denied. The grievance will be heard in arbitration on April 3, 2020.*

CHQ-rouge-18-12 UDO's and Unforeseeable Circumstances

Untouchable guaranteed days off are not being respected when a delay is posted prior to leaving home base. If a delay is posted before the flight leaves home base, crew members are being forced to work the pairing and have their UDO slide. Crew members are also being forced

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(6605b201d6f14d9b3bcb8ab5f274d107_img.jpg\)](#)

to work when the delay is posted before they have checked in. *The grievance will be heard in arbitration on February 3, 2020.*

CHQ-rouge-18-19 Reserve/Standby Credit

Reserve/standby duty days are not being properly paid. The Company is failing to pay the required four (4) hour credit per standby reserve day. *The grievance has been appealed to arbitration.*

CHQ-rouge-18-30 Draft (When booking back on)

Air Canada is circumventing the draft sequence by drafting members as soon as they call to book back on from illness or injury. Air Canada is failing to recognize that booking back on and drafting are two separate and distinct processes. *The grievance has been appealed to arbitration.*

CHQ-rouge-18-31 Minimum Wage

Air Canada has failed to ensure that Cabin Personnel of both Air Canada Mainline and Air Canada Rouge are being paid minimum wage, contrary to the law. By virtue of Section 178 of the *Canada Labour Code*, this minimum wage applies to all Cabin Personnel of Air Canada Mainline and Air Canada Rouge employed in Ontario. *The grievance will be heard in arbitration on July 30, 2019.*

CHQ-rouge-18-32 Minimum Wage (Those Employed in British Columbia)

Air Canada has failed to ensure that Cabin Personnel of both Air Canada Mainline and Air Canada Rouge are being paid minimum wage, contrary to the law. By virtue of Section 178 of the *Canada Labour Code*, this minimum wage applies to all Cabin Personnel of Air Canada Mainline and Air Canada Rouge employed in British Columbia. *This grievance has been put in abeyance pending the outcome of CHQ-rouge-18-31.*

CHQ-rouge-18-47 - Violation of Article L55.20 (Discipline Letters)

Air Canada has failed to provide, in writing, the reasons for the disciplinary action in a timely way. *The grievance was heard at Level 2 on October 11, 2018 and the Company seemed open to settle the grievance. The grievance was settled on November 23, 2018 with an MOS similar to the settlement of CHQ-17-36.*

CHQ-rouge-18-48 Reduction in Health Benefits


Air Canada has unilaterally made reductions in the Benefit Plans provided for Rouge Cabin Personnel. *The grievance was heard at the Quarterly Review on December 4, 2018 and was subsequently denied. The grievance will be heard in arbitration on April 3, 2020. It has been appealed to arbitration.*

CHQ-rouge-19-07 Unreasonable and Discriminatory Tattoo and Piercing Policy

Air Canada's personal appearance policy for Air Canada Rouge prohibits cabin personnel from having visible tattoos and piercings on duty, other than "traditional" ear piercings. The Union's position is that these prohibitions unreasonably infringe on employees' rights, freedoms, and interests to express themselves through their appearance. *The grievance was heard at Level 2 on May 2, 2019 and was subsequently denied. It will be appealed to Quarterly Review scheduled to be held on June 19, 2019.*

CHQ-rouge-19-08 Abuse of Management Rights - Health Benefits Coverage

Air Canada is stating that if an employee utilizes sick leave credits within the first 3 months of employment, they will not be eligible for health benefit coverage and the 3-month eligibility window will restart. As such, the employee will need to complete another 3 months of continuous full-time employment before becoming eligible for coverage. *The parties have agreed*

Subscribe	Past Issues		Translate ▼	RSS 
---------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------	---

that anyone who booked off for 7 days or less during their first three months of employment will have their Great West Life benefits reinstated immediately. Going forward, employees will only see their benefits waiting period restarted when there is an interruption in service of:

- 1) 8 or more days of illness (cumulative or consecutive regardless if employee has available sick credits or not)
- 2) 8 or more days of unpaid leave of absence – PLOA.

CHQ-rouge-19-18 Unreasonable and Discriminatory Gender-Specific Look Book Policy

Air Canada maintains a gender-specific Air Canada Rouge Look Book policy. The Union's position is that the gender-specific Look Book policy (and its gender-specific prohibitions) unreasonably infringe on employees' rights, freedoms, and interests to express themselves through their appearance. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*

CHQ-rouge-19-19 Abuse of Management Rights – Crew Scheduling

When cabin personnel contact the In-Flight Services Resource Centre to book off at a time that Crew Scheduling deems inopportune, their call is met with negative comments and are threatened with the filing of an incident report. Such comments create a fear-based work culture. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*

CHQ-rouge-19-20 Abuse of Management Rights – Inadequate Investigation

Air Canada repeatedly fails to conduct thorough investigations following an employee's investigatory meeting. Failing to do so results in a decision to discipline that is premature and unjust. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*

CHQ-rouge-19-21 Overprojection on Reserve

Air Canada is failing to allow cabin personnel to drop reserve days as soon as their block month is projected over 95 hours in accordance with article L55.14.14. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*

CHQ-rouge-19-22 Unpaid Lead Coaching Sessions

Air Canada offers an unpaid voluntary Lead coaching session. Although Air Canada has stated that attendance is on a voluntary basis, cabin personnel are being pressured by management to attend. It is also being used as an intimidation tool in employee performance meetings. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*


CHQ-rouge-19-23 Unpaid Training – Rouge Annual Recurrent, Requalification and Initial Service Workbooks

Air Canada requires the mandatory completion of the Rouge Annual Recurrent, Requalification and Initial Service Workbooks by Cabin Personnel. Cabin Personnel are expected to have these workbooks completed prior to attending training and are therefore required to do this work on their own time, outside of regular (paid) training courses, and are being denied pay, contrary to the Collective Agreement. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*

CHQ-rouge-19-24 Breach of *Canada Labour Code* – "General Holiday" Pay

In each vacation year, Air Canada provides employees with one paid day off in lieu of each of nine statutory holidays (New Year's Day, Canada Day, etc.). For each of these days, Air Canada pays employees working at Rouge an amount equal to 2h35m of wages at the applicable hourly rate.

For each statutory/"general" holiday, section 196 of the *Canada Labour Code* requires Air Canada to provide employees with "holiday pay equal to at least one twentieth of the wages, excluding overtime pay, that they earned in the four-week period immediately preceding the

Subscribe	Past Issues		Translate ▼	RSS 
---------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------	---

week in which the general holiday occurs .

Air Canada's practice of paying 2h35m of wages for each general holiday breaches the *Canada Labour Code* because it does not provide an amount equal to one twentieth of an employee's wages earned in the four-week period prior to the general holiday. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*

CHQ-rouge-19-28 Unreasonable Exercise of Management Rights and Human Rights – Drug and Alcohol Policy

On or around August 22, 2018, the Company advised the Union that it planned to implement a new Alcohol and Drug policy. The Union expressed the concerns that it had about this policy. Despite the Union's objections, the Company unilaterally implemented the Alcohol and Drug policy on October 17, 2018. This policy constitutes an unreasonable exercise of management rights, is discriminatory, and is a breach of the Company's longstanding and consistent past practice. In addition, it is contrary to the Collective Agreement, the Canadian Human Rights Act, PIPEDA and is an unreasonable invasion of privacy. *The grievance is set to be heard at an upcoming Level 2 hearing.*

*****Rouge employees are encouraged to email payrolls anytime you believe you have not been properly paid. Denied claims should always be brought to your local office.***

In Solidarity,

Your Component Grievance Committee

Le point du Comité des griefs – juin 2019

CHQ-15-07 Refus d'attribuer des passes B1

Le syndicat a fait appel en révision judiciaire de la décision de l'arbitre Steinberg dans le dossier du grief collectif portant sur les passes B1 (CHQ-15-07). L'audience est prévue pour le 29 mai 2019.

CHQ-16-95 Article 2.04.02.02 (Service dans la cabine avant d'Air Canada rouge)

Air Canada rouge offre un service amélioré sur les liaisons nord-américaines et transatlantiques, plus que le service offert dans la cabine Économique Privilège internationale de l'exploitation principale d'Air Canada. *Ce grief sera entendu par l'arbitre Stout et des dates d'audiences additionnelles sont prévues les 17 juin et 4 juillet.*

CHQ-17-11 R5.03.01 – Service au sol (Heures d'arrivée à l'aéroport, limitations du temps de vol)

Air Canada n'inclut pas le temps de service au sol additionnel des directeurs du service aux limitations de temps de vol. *Le grief sera entendu en arbitrage le 7 août 2019 par Louisa Davie.*

CHQ-18-10 – Trousses de couchette des aires de repos de l'équipage

Air Canada a violé les articles 3, 13, L18, L22, L28, toutes les clauses pertinentes de la convention collective et les autres lois et statuts pertinents en ne fournissant pas de trousse de couchette pour les aires de repos de l'équipage. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-11 – Hôtel d'escale – Narita (Escalaes de 32 heures ou plus)

Air Canada n'a pas fourni d'hébergement au centre-ville de Tokyo aux membres du personnel de cabine effectuant une escale de 32 heures ou plus. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès*

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(cbe80b694ebd74fcfe136a095b608235_img.jpg\)](#)

qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.

CHQ-18-17 – Périodes de congé annuel libérées, Article 8.11 (Par message sur Globe)

Air Canada a violé les articles 3, 8.11, 21.01, toutes les clauses pertinentes de la convention collective et les autres lois et statuts pertinents en ne publiant pas la liste des périodes de congé annuel libérées par message sur Globe, tel qu'exigé. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-19 – Effectifs de bord sur les vols outre-mer – Nouveaux appareils B737

Air Canada a violé les articles 1.02.08, 2.01, 3, 23.03, L60.04, toutes les clauses pertinentes de la convention collective et les autres lois et statuts pertinents en ne consultant pas adéquatement le syndicat au moment de décider des effectifs de bord sur les destinations outre-mer à bord des appareils B737 nouvellement intégrés à la flotte. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-20 – Absence de consultation – Taux de rémunération des directeurs du service – Nouveaux appareils B737

Air Canada a violé des articles 2.01, 3, 5, 23.03.01, toutes les clauses pertinentes de la convention collective et les autres lois et statuts pertinents en ne consultant pas adéquatement le syndicat au moment de déterminer le taux de rémunération des directeurs du service à bord des appareils B737 nouvellement intégrés à la flotte. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-21 – Absence de consultation – Repos de l'équipage à bord – Nouveaux appareils B737


Air Canada a violé les articles 2.01, 3, 23.03.02, toutes les clauses pertinentes de la convention collective et les autres lois et statuts pertinents en ne consultant pas adéquatement le syndicat au moment de déterminer les sièges dédiés au repos de l'équipage à bord des appareils B737 nouvellement intégrés à la flotte. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-27 – Travail non-rémunéré – Publication *Move Me News*

Le syndicat affirme qu'Air Canada a violé la convention collective, incluant mais pas seulement les articles 2, 3, 5, 21.01, le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. ch. 986, tous les articles, lois ou statuts apparentés et toutes les autres articles pertinents de la convention collective en imposant aux membres du personnel de cabine la lecture obligatoire de la publication bimensuelle *Move Me News* sans rémunération. Cette exigence constitue un changement aux conditions de travail des membres du personnel de cabine, changement imposé sans consultation ni négociation avec le syndicat. On attend des membres du personnel de cabine qu'ils effectuent un travail bénévole en travaillant pendant leur temps libre, en dehors des heures de travail rémunérées, ce pour quoi ils ne sont pas payés, en contravention de la convention collective et du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. ch. 986. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître. Nous vous prions de compléter un formulaire eclaircissement pour les heures nécessaires à la lecture de cette publication depuis qu'Air Canada en a imposé la lecture obligatoire. Les demandes refusées devraient être portées à la connaissance de votre section locale.*

CHQ-18-28 – Salaire minimum

Air Canada ne s'est pas assuré que les membres du personnel de cabine, tant à l'exploitation principale d'Air Canada qu'à Air Canada rouge sont payés au salaire minimum, contrairement à

Subscribe	Past Issues	Translate ▼	RSS 
---------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---

ce qui est prévu à la loi. En vertu de l'article 178 du *Code canadien du travail*, ce salaire minimum s'applique à tous les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada rouge travaillant en Ontario. *L'audition de ce grief est retardée le temps qu'une décision soit rendue dans le dossier CHQ-rouge-18-31 qui doit être entendu en arbitrage le 30 juillet 2019.*

CHQ-18-31 – Usage déraisonnable du droit de gestion – Entente de pré-emploi

Air Canada a violé la convention collective, incluant les articles 3, 13, 24, L14 et toutes les clauses pertinentes de la convention collective, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)*, la décision en arbitrage de l'arbitre William Kaplan du 13 juin 2014 (CHQ-rouge-13-01) et tout autre statut ou loi. Pendant la phase de pré-emploi, on demande à des membres du SFCP de signer une entente de pré-emploi que l'employeur tente ensuite d'utiliser une fois que l'employé est membre de l'unité de négociation SFCP. Toutes les clauses d'une entente de pré-emploi entre la Société et un employé tombent dès que la personne est embauchée à titre de membre de l'unité de négociation et ne peuvent être appliquées. Il s'agit d'une pratique interdite, discriminatoire et contraire à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* et la convention collective, incluant, mais sans y être limité, une violation injustifiée du droit à la vie privée. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-32 – Escale plus longue que seize (16) heures – Hôtel au centre-ville (R5.05.03)

Air Canada a violé les articles 3, 21.02, R5.05.03, la décision de l'arbitre Simmons du 15 août 2001, la décision de l'arbitre Trudeau du 31 août 1989, toutes les clauses pertinentes de la convention et tout autre statut ou loi en ne fournissant pas un hébergement au centre-ville aux membres du personnel de cabine effectuant une escale de plus de seize (16) heures. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-39 – Salaire minimum (Les personnes employées en Colombie-Britannique)

Air Canada ne s'est pas assuré que les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada rouge soient payés le salaire minimum, contrairement à la loi en vigueur. En vertu de l'article 178 du *Code canadien du travail*, ce salaire minimum s'applique à tous les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada rouge employés en Colombie-Britannique. *L'audition de ce grief a été repoussée en attendant qu'une décision soit rendue dans le dossier CHQ-rouge-18-31, grief qui doit être entendu en arbitrage le 30 juillet 2019.*

CHQ-18-45 – Clients mystères (Mesures disciplinaires, Rétrogradations, Rapports)

Air Canada a (1) appliqué de façon déraisonnable la clause de « retrait du service », (2) n'a pas offert de formation corrective aux directeurs du service, conformément à la pratique passée et à sa propre politique, (3) n'a pas appliqué de mesures disciplinaires progressives aux directeurs du service et agents de bord et (4) a rétrogradé par mesure punitive des directeurs du service et imposé des mesures disciplinaires à des agents de bord sans motif valable. La Société a aussi a omis de remettre une copie des rapports d'évaluation à tous les membres ou a omis de révéler l'identité de la personne chargée de l'évaluation / client mystère et a omis de remettre une copie du rapport d'évaluation au syndicat lors des rencontres d'évaluation. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-55 – Exigences en matière de service bilingue

Air Canada établit des programmes de vols et accorde des affectations de postes bilingues qui dépassent le maximum permis en vertu de L2.02.02 et L2.02.03. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(e2376d476d06eb31946dc01a69a4403a_img.jpg\)](#)**CHQ-18-56 – Non-respect du Code canadien du travail – Paie de congé annuel**

Le *Code canadien du travail* exige que les employés touchent une paie de vacance égale à 4 % ou après 6 années de service continu, de 6 % du salaire gagné au cours de l'année (s. 183). Air Canada a violé les exigences du Code en matière d'indemnité minimum de congé annuel, en ne payant pas aux agents de bord le minimum de 4 % ou de 6 %, respectivement. *Une entente a été signée le 12 décembre 2018. Elle prévoit que les parties se rencontrent et discutent d'une solution à ce litige dans les 120 jours. Les parties se sont rencontrées et sont confiantes qu'une entente sera conclue et que les membres touchés seront payés au cours de l'automne 2019.*

CHQ-18-60 – Indemnités de repas diminuées de façon erronée

Air Canada a violé les articles 3, 7.02.03, 13, L55.08.04, toutes les clauses pertinentes de la convention collective et tout autre statut ou loi en diminuant de façon erronée les indemnités de repas entre les mois de septembre 2017 et avril 2018. *Le grief est allé en médiation et aucune entente n'a été conclue. Si les parties ne peuvent en venir à une entente à la suite de nouvelles discussions, le grief sera porté en arbitrage.*

CHQ-18-61 – Indemnités de repas ajustées de façon erronée, changement de +/- cinq (5) pourcent

Air Canada a violé les articles 3, 7.02.03, 13, L55.08.04, toutes les clauses pertinentes de la convention et tout autre statut ou loi en ajustant les indemnités de repas pour des destinations existantes alors qu'il y avait eu un changement de moins de cinq (5) pourcent plus ou moins sur une période de six (6) mois. *Le grief est allé en médiation et aucune entente n'a été conclue.*

CHQ-18-62 – Calcul erroné des indemnités de repas, IPC ONU

Air Canada a violé les articles 3, 7.02.03, 13, L55.08.04, toutes les clauses pertinentes de la convention collective et tout autre statut ou loi en omettant d'ajuster adéquatement les indemnités de repas pour des destinations existantes, incluant, mais sans y être limité à Dubaï (DBX) et toute autre destination pour laquelle il n'y a pas de données disponibles dans l'index IPC de l'ONU. *Si les parties ne peuvent parvenir à une entente lors de leurs prochaines discussions, le litige ira en arbitrage.*

CHQ-18-69 – L 46 (B777 – Retrait des équipements d'urgence des aires de repos de l'équipage)

Air Canada a violé les articles 2.01, 3, L46, toutes les clauses pertinentes de la convention, les articles 705.93 et 705.94 du *Règlement de l'aviation canadien* (RAC) et tout autre statut ou loi en retirant les équipements d'urgence des aires de repos de l'équipage à bord des B777. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-72 – Régime de congé autofinancé (Omission d'accorder les six options de congé)

Air Canada a violé la convention collective, incluant, mais sans y être limité les articles 2, 3, 13, 15, 16, 21.01, L19, toutes les clauses pertinentes de la convention et tout autre statut ou loi en n'accordant pas les six (6) options de congé prévues au Régime de congé autofinancé. *Ce grief a été référé en arbitrage. Dès qu'une date sera annoncée, nous vous la ferons connaître.*

CHQ-18-73 – Salaire minimum (Personnes employées en Alberta)

Air Canada ne s'est pas assuré que les membres du personnel de cabine soient payés le salaire minimum, contrairement à la loi en vigueur. En vertu de l'article 178 du *Code canadien du travail*, ce salaire minimum s'applique à tous les membres du personnel de cabine employés en Alberta. *L'audition de ce grief a été repoussée en attendant qu'une décision soit rendue dans le dossier CHQ-rouge-18-31, grief qui doit être entendu en arbitrage le 30 juillet 2019.*

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(d3fb9f94af8b26d1c844efa9a98805b0_img.jpg\)](#)**CHQ-18-78 – Changement à la pratique pour la liste des membres du personnel de cabine déclarés médicalement inaptes à maintenir leur emploi**

Air Canada a apporté des changements à des pratiques de longue date en lien avec le Programme des membres du personnel de cabine déclarés médicalement inaptes à maintenir leur emploi, incluant, mais pas seulement en n'accordant pas le congé de 3 ans aux membres du personnel de cabine déclarés médicalement inaptes à maintenir leur emploi et en omettant de remettre au syndicat la correspondance liée au Programme des membres du personnel de cabine déclarés médicalement inaptes à maintenir leur emploi. *Ce grief a été rejeté au niveau 2 et il sera référé en médiation dans un proche avenir.*

CHQ-18-80 – Exercice déraisonnable du droit de gestion et Droits de la personne – Politique sur les drogues et l'alcool

Le, ou vers le 22 août 2018, la Société a avisé le syndicat qu'elle projetait la mise en œuvre d'une nouvelle politique sur l'alcool et les drogues. Le syndicat a exprimé ses préoccupations à propos de cette politique. Malgré les objections du syndicat, la Société a unilatéralement mis en œuvre sa politique sur l'alcool et les drogues le 17 octobre 2018. Cette politique constitue un exercice déraisonnable du droit de gestion, elle est discriminatoire et est en rupture avec la pratique en usage depuis longtemps. De plus, elle ne respecte pas la convention collective, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la LPRPDE et constitue une invasion déraisonnable de la vie privée.

CHQ-18-83 – Affectation spéciale – Candidats à la classe de Directeur du service


Le syndicat affirme qu'Air Canada a violé L5 de la convention collective, incluant mais pas seulement en refusant les candidatures à la classe de Directeur du service. Un procès-verbal de règlement a été conclu pour ce grief collectif, les griefs individuels et les griefs de groupe liés à ce litige le 15 mai 2019. *Les griefs sont réglés au motif que l'employeur continuera à publier les affectations spéciales de longue durée pour toutes les classes et étudiera toutes les candidatures. Le choix du personnel pour les affectations spéciales de longue durée reste à l'entière discrétion de l'employeur (L5.01). 2. W. Kaplan.*

CHQ-19-04 – Service au sol – Avant/après la période de service pour les directeurs du service

Air Canada a violé la convention collective en éliminant le temps de service au sol supplémentaire et la rémunération associée aux tâches supplémentaires effectuées par les directeurs du service. Les gestes d'Air Canada constituent une tentative évidente de contournement de l'obligation d'inclure ce temps de service au sol supplémentaire aux limitations de la période de service, conformément à l'article R5.03.01, ce qui est l'objet du grief collectif CHQ-17-11. *Le syndicat a demandé à ce que ce grief soit jumelé à CHQ-17-11 en vue de l'audience devant l'arbitre Davie le 7 août 2019. Vous êtes prié d'aviser le syndicat si votre temps de service au sol n'a pas été payé conformément aux moments de se présenter à l'aéroport tels que publiés avant la révision effectuée par Air Canada en décembre 2018. **Nous rappelons aux directeurs du service de réviser les crédits de temps de service au sol de leur relevé de paie afin de s'assurer qu'ils sont rémunérés correctement pour les périodes d'avant/après le service pour l'appareil approprié. Si ce n'est pas le cas, complétez un formulaire eclaim. Les formulaires eclaims refusés devraient être soumis au bureau de section locale.***

CHQ-19-05 – Politique discriminatoire et déraisonnable sur les tatouages et piercings

La politique sur l'apparence physique d'Air Canada interdit aux membres du personnel de cabine d'arborer, pendant le service, des tatouages et des piercings visibles autres qu'une seule paire de boucles d'oreilles appariées. La position du syndicat est que ces interdictions limitent de façon déraisonnable les droits et les libertés des membres et leur intérêt de s'exprimer par la voie de leur apparence physique. En adoptant ces interdictions, Air Canada a violé les articles 3, 14, 24

Subscribe	Past Issues	Translate ▾	RSS 
---------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---

et L14 de la convention collective, ainsi que toutes les autres clauses pertinentes. Les interdictions vont également à l'encontre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tout autre statut ou loi. *Ce grief a été rejeté au niveau 2 et il sera référé en médiation dans un proche avenir.*

CHQ-19-09 – Mouvement entre Rouge et l'exploitation principale – L59

Air Canada n'agit pas dans le dossier du transfert des membres du personnel de cabine de rouge vers l'exploitation principale dans les six (6) mois suivant l'offre de mutation, tel que prévu dans la convention collective. *Ce grief a été rejeté au niveau 2 et il sera référé en médiation dans un proche avenir.*

CHQ-19-10 – Violation de l'article 2.04.07 Expansion de Rouge

Le ou vers le 21 février 2019, Air Canada a demandé à la composante d'Air Canada du SCFP qu'elle donne son accord à une expansion de la flotte de rouge. La composante d'Air Canada du SCFP n'a pas donné son accord et les parties ont poursuivi leurs discussions. Malgré tout, Air Canada a choisi d'aller de l'avant unilatéralement avec son plan d'expansion de la flotte de rouge. *Ce grief sera entendu au niveau 2 à la fin de mai.*

CHQ-19-12 – Rémunération des déplacements – Entre les bases de YYZ et YUL

Air Canada ne verse pas de rémunération aux employés basés à Toronto qui doivent se rendre à Montréal pour participer à la formation sécurité. Air Canada refuse aussi d'appliquer les clauses strictes de L8.01.03 (exceptions, paragraphe 2), sur la base du principe d'estoppel. *Ce grief sera entendu au niveau 2 à la fin de mai. Vous êtes priés de compléter un formulaire eclaim pour deux (2) heures si vous devez vous déplacer un jour autre que celui de la formation. Les formulaires eclaims refusés devraient être soumis au bureau de section locale.*

CHQ-19-13 – Formation non rémunérée – *Leading Edge* et carnets de service initial spécial


Air Canada a violé la convention collective en rendant obligatoire de compléter *Leading Edge* et le carnet de service initial spécial. On attend des membres du personnel de cabine qu'ils aient complété ces carnets avant de participer à la formation et donc, de le faire pendant leur temps libre, hors des formations régulières (rémunérées) et ils ne sont donc pas payés pour le faire, ce qui est contraire à la convention collective. *Ce grief sera entendu au niveau 2 à la fin de mai. Vous êtes priés de compléter un formulaire eclaim pour le temps nécessaire pour compléter vos carnets depuis qu'Air Canada a décrété qu'il était obligatoire de compléter les carnets avant la formation. Les formulaires eclaims refusés devraient être soumis au bureau de section locale.*

CHQ-19-17 – Politique sur l'apparence personnelle déraisonnable et discriminatoire sexospécifique

Air Canada applique une politique sur l'apparence personnelle sexospécifique. Le syndicat croit que cette politique sur l'apparence personnelle sexospécifique (et ses interdictions sexospécifiques) limitent de façon déraisonnable les droits et les libertés des membres et leur intérêt de s'exprimer par la voie de leur apparence physique. En adoptant ces interdictions, Air Canada a violé les articles 3, 14, 24 et L14 de la convention collective, ainsi que toutes les autres clauses pertinentes. Les interdictions vont également à l'encontre de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et tout autre statut ou loi. *Ce grief sera entendu au niveau 2 dans un proche avenir.*

CHQ-19-18 – Article 2.04.02.01 (Sièges supérieurs à Air Canada rouge)

La cabine avant des gros porteurs d'Air Canada rouge a des sièges supérieurs ayant une largeur supérieure à ceux de la cabine Économique Privilège des gros-porteurs de l'exploitation principale d'Air Canada. De plus, la cabine avant des appareils à fuselage étroit d'Air Canada rouge a des sièges supérieurs ayant une largeur supérieure à ceux de la cabine Affaire des

Subscribe	Past Issues		Translate ▾	RSS 
---------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------	---

appareils à fuselage étroit de l'exploitation principale d'Air Canada. *Ce grief sera entendu au niveau 2 dans un proche avenir.*

CHQ-19-20 – Violation du Code canadien du travail – Paie de jours fériés

Pour chaque année de congés annuels, Air Canada donne une journée de congé en remplacement de chacune des 9 journées fériées (Jour de l'an, Fête du Canada etc.) Pour chacune de ces journées, Air Canada paie ses employés un montant équivalent à 2 h 55 de salaire au taux horaire de l'employé.

Pour chaque jour férié, l'article 196 du *Code canadien du travail* exige qu'Air Canada verse à ses employés un salaire équivalent à un vingtième du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine au cours de laquelle se situe le jour férié, en excluant le salaire en temps supplémentaire. La pratique d'Air Canada consistant à payer 2 h 55 de salaire pour chaque jour férié viole le *Code canadien du travail*, parce que ce montant est inférieur à la norme d'un vingtième du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine au cours de laquelle se situe le jour férié. *Ce grief sera entendu au niveau 2 dans un proche avenir.*

*****Les employés de l'exploitation principale sont encouragés à compléter un formulaire eclaim chaque fois qu'ils croient qu'ils n'ont pas été correctement rémunérés. Les formulaires eclaims refusés devraient être soumis au bureau de section locale.***

GRIEFS COLLECTIFS ROUGE

CHQ-rouge-17-28 Poste de chef de l'équipage

En établissant les programmes de vols dans le SPP, Air Canada n'a pas permis aux membres de faire une demande au poste de chef de l'équipage, contrairement à ce qui est prévu à la convention collective. *Ce grief a été entendu lors de la révision trimestrielle du 28 mars 2018 et a par la suite été rejeté. Le grief sera entendu en arbitrage le 31 janvier 2020.*

CHQ-rouge-17-29 Prime d'affectation d'office


Air Canada n'a pas payé le crédit de la prime d'affectation d'office aux employés qui ont été affectés d'office au poste de chef de l'équipage. *Ce grief sera entendu en arbitrage le 9 mars 2020.*

CHQ-rouge-17-34 Abus de droit de gestion (Relevés d'emploi, paiements en suspens et mesures disciplinaires)

Air Canada ne respecte pas les délais établis par Services Canada pour la délivrance des dossiers d'emploi en cas de mesures disciplinaires. De plus, Air Canada retient de façon déraisonnable les paiements dus aux employés qui ont été suspendus en attente de libération et licenciés, tant que tout le processus de grief n'est pas arrivé à son terme. Ces deux enjeux entraînent des difficultés financières pour les membres touchés. *Ce grief a été entendu lors de la révision trimestrielle du 21 juin 2018. Air Canada affirme avoir la permission de Services Canada de retarder le traitement des relevés d'emploi en raison de la structure unique de sa liste de paie. Nous avons demandé d'obtenir la preuve qu'une telle permission a été accordée avant de possiblement retirer le grief.*

CHQ-rouge-17-46 Heure d'arrivée pour le service

Air Canada ne paie par les crédits de service aux membres du personnel de cabine qui ont été forcés de se présenter pour leur service avant la période de service établie à L55.15 afin d'être en mesure de compléter toutes les tâches requises avant l'embarquement. De plus, Air Canada n'inclut pas la période de service additionnelle aux limitations de la période de service. *Ce grief a été rejeté au niveau 2 à la suite de l'audience du 19 juin 2018. Il a été entendu lors de la*

Subscribe	Past Issues	Translate ▾	RSS 
---------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---

révision trimestrielle de septembre. La Société attendait l'adoption du budget 2019 du Service en vol de rouge afin de voir si elle était en mesure de régler ce grief. Un appel a été logé et le grief sera entendu en arbitrage.

CHQ-rouge-17-47 Retour de congé de maternité

Air Canada n'offre pas aux membres du personnel de cabine la formation exigée lors de leur retour de congé de maternité. Ces membres du personnel de cabine sont placées en congé sans solde involontaire le temps que la formation devienne disponible. Ce grief a été entendu lors de la révision trimestrielle du 21 juin 2018. Air Canada a accepté de régler ce grief en s'engageant à offrir la formation réglementaire sur une base mensuelle. Si elle n'est pas en mesure de respecter cet engagement, le Société accepte d'accorder une protection salariale aux employées pendant qu'elles attendent la formation. À la suite d'autres discussions, le syndicat a porté ce grief en arbitrage. *Le grief a été entendu en arbitrage le 4 avril 2019. Les parties ont tenté de s'entendre, mais le 21 mai 2019, l'avocat du syndicat a été informé qu'Air Canada n'acceptait pas notre proposition. Le grief sera entendu en arbitrage le 3 juin 2019.*

CHQ-rouge-18-05 Accommodement de poste alternatif en cas de grossesse

Air Canada ne propose pas de mesures d'accommodement aux membres du personnel de cabine enceintes qui demandent un poste de service au sol. On donne à ces agentes de bord le choix entre prendre un congé sans solde, prendre un congé d'invalidité de courte durée ou continuer à voler. *Ce grief devait être entendu en arbitrage le 3 juin 2019, mais cette date d'audience sera utilisée pour entendre le grief CHQ-rouge-17-47. Une nouvelle date d'audience sera annoncée.*

CHQ-rouge-18-06 – Journée de service Port of Spain

Air Canada a établi des courriers illégaux. Les courriers aller-retour Port of Spain dépassent régulièrement la période de service conforme de 14 heures, ce qui constitue une violation de l'article L55.15.01.02. *Le grief a été entendu lors de la révision trimestrielle du 4 décembre 2018 et a été rejeté. Il sera entendu en arbitrage le 3 avril 2020.*

CHQ-rouge-18-12 Jours de repos garantis intouchables et circonstances imprévisibles

Les jours de repos garantis intouchables ne sont pas respectés lorsqu'un délai est annoncé avant le départ de la base d'affectation. Si un délai est annoncé avant que le vol quitte la base d'affectation, les membres de l'équipage sont forcés d'assurer le courrier et de renoncer à leur jour de repos garanti intouchable. Les membres de l'équipage sont aussi forcés de travailler lorsque le délai est annoncé avant qu'ils se soient présentés pour leur service. *Ce grief sera entendu en arbitrage le 3 février 2020.*

CHQ-rouge-18-19 Crédit de réserve-secours

Les jours de service de réserve-secours ne sont pas adéquatement rémunérés. La Société ne paie pas le crédit obligatoire de quatre (4) heures par jour de réserve-secours. *Ce grief a été porté en appel en arbitrage.*

CHQ-rouge-18-30 Affectation d'office (Lors du retour en service)

Air Canada contourne l'ordre d'affectation d'office en affectant d'office des membres dès qu'ils appellent pour reprendre le service après une maladie ou un accident. Air Canada refuse de reconnaître que la reprise du service et l'affectation d'office sont deux processus différents et distincts. *Ce grief fait l'objet d'un appel en arbitrage.*

CHQ-rouge-18-31 Salaire minimum

Air Canada ne s'est pas assuré que les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada rouge soient payés le salaire minimum, contrairement à la loi en vigueur. En vertu de l'article 178 du *Code canadien du travail*, ce salaire

Subscribe	Past Issues	Translate ▼	RSS 
---------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---

minimum s'applique à tous les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada rouge employés en Ontario. *Ce grief sera entendu en arbitrage le 30 juillet 2019.*

CHQ-rouge-18-32 Salaire minimum (Personnes employées en Colombie-Britannique)

Air Canada ne s'est pas assuré que les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada rouge soient payés le salaire minimum, contrairement à la loi en vigueur. En vertu de l'article 178 du *Code canadien du travail*, ce salaire minimum s'applique à tous les membres du personnel de cabine de l'exploitation principale d'Air Canada et d'Air Canada rouge employés en Colombie-Britannique. *L'audition de ce grief a été repoussée en attendant qu'une décision soit rendue dans le dossier CHQ-rouge-18-31.*

CHQ-rouge-18-47 - Violation de l'article L55.20 (Lettres de mesures disciplinaires)

Air Canada n'a pas fourni par écrit et dans les meilleurs délais les raisons de l'imposition de mesures disciplinaires. *Le grief a été entendu au niveau 2 le 11 octobre 2018 et la Société a semblé ouverte à régler ce grief. Il a été réglé le 23 novembre 2018 avec un PA similaire au règlement de CHQ-17-36.*

CHQ-rouge-18-48 Diminution des indemnités de maladie

Air Canada a unilatéralement réduit les régimes d'avantages sociaux des membres du personnel de cabine de rouge. *Le grief a été entendu lors de la révision trimestrielle du 4 décembre 2018 et a été rejeté. Le grief sera entendu en arbitrage le 3 avril 2020.*

CHQ-rouge-19-07 Politique discriminatoire et déraisonnable sur les tatouages et piercings

La politique sur l'apparence physique d'Air Canada interdit aux membres du personnel de cabine d'arborer, pendant le service, des tatouages et des piercings visibles autres qu'une seule paire de boucles d'oreilles traditionnelles. La position du syndicat est que ces interdictions limitent de façon déraisonnable les droits et les libertés des membres et leur intérêt de s'exprimer par la voie de leur apparence physique. *Le grief a été entendu au niveau 2 le 2 mai 2019 et a été rejeté. Il sera entendu en appel lors de la révision trimestrielle prévue pour le 19 juin 2019.*

CHQ-rouge-19-08 Abus du droit de gestion – Régime d'assurance-santé

Air Canada affirme que si un employé a recours à des crédits de congé de maladie au cours des 3 premiers mois suivant son embauche, il n'aura pas droit à la couverture du Régime d'assurance-santé et la fenêtre d'admissibilité de 3 mois reviendra au point de départ. L'employé devra donc compléter une autre période de 3 mois de service continu avant d'être admissible à être couvert par le régime. *Les parties se sont entendues pour que toute personne qui a pris 7 jours ou moins de congé de maladie pendant ses trois premiers mois en emploi verra ses prestations de la Great West Life rétablies immédiatement. Pour la suite des choses, les employés verront la période d'attente revenir à son point de départ seulement en cas d'une absence du service de :*

- 1) 8 jours ou plus de maladie (cumulatifs ou consécutifs, peu importe si l'employé a des crédits de congé de maladie ou pas)
- 2) 8 jours ou plus de congé sans solde.

CHQ-rouge-19-18 Politique en matière d'apparence physique déraisonnable et discriminatoire sexospécifique

Air Canada applique à Air Canada rouge une politique sexospécifique sur l'apparence personnelle. Le syndicat croit que cette politique sur l'apparence personnelle sexospécifique (et ses interdictions sexospécifiques) limitent de façon déraisonnable les droits et les libertés des membres et leur intérêt de s'exprimer par la voie de leur apparence physique. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

[Subscribe](#)[Past Issues](#)[Translate ▾](#)[RSS !\[\]\(cbe80b694ebd74fcfe136a095b608235_img.jpg\)](#)

CHQ-rouge-19-19 Abus de droit de gestion – Affectation des équipages

Lorsque les membres du personnel de cabine prennent contact avec le Centre de ressources des services en vol afin de prendre congé à un moment jugé mal choisi par l'affectation des équipages, on répond à leur appel par des commentaires négatifs et des menaces de dépôt d'un rapport d'incident. De tels commentaires mènent à une culture du travail basée sur la peur. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

CHQ-rouge-19-20 Abus de droit de gestion – Enquête inadéquate

Air Canada ne mène pas d'enquête approfondie à la suite des réunions d'enquête avec les employés et ce, de façon répétitive. Le fait de ne pas mener de telles enquêtes mène à l'imposition prématurée et injuste de mesures disciplinaires. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

CHQ-rouge-19-21 Prévision de dépassement en réserve

Air Canada ne permet pas aux membres du personnel de cabine d'abandonner des jours de réserve dès qu'il est prévu que leur mois de programme de vols dépassera 95 heures, conformément à L55.14.14. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

CHQ-rouge-19-22 Sessions de formation en leadership non rémunérées

Air Canada offre une formation en leadership volontaire non rémunérée. Même si Air Canada affirme que cette formation est offerte sur une base volontaire, les membres du personnel de cabine sentent que la direction fait pression pour qu'ils la suivent. Cette formation est aussi utilisée comme outil d'intimidation lors des rencontres de performance des employés. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

CHQ-rouge-19-23 Formation non rémunérée – Carnets de travail du stage de revalidation annuelle, de requalification et de formation initiale à rouge


Air Canada exige des membres du personnel de cabine qu'ils aient complété les carnets de travail **du stage de revalidation annuelle, de requalification et de formation initiale**. On attend des membres du personnel de cabine qu'ils aient complété ces carnets avant de participer à la formation et donc, de le faire pendant leur temps libre, hors des formations régulières (rémunérées) et ils ne sont donc pas payés pour le faire, ce qui est contraire à la convention collective. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

CHQ-rouge-19-24 Violation du Code canadien du travail – Paie de jours fériés

Pour chaque année de congés annuels, Air Canada donne une journée de congé en remplacement de chacune des 9 journées fériées (Jour de l'an, Fête du Canada etc.) Pour chacune de ces journées, Air Canada paie ses employés un montant équivalent à 2 h 35 de salaire au taux horaire de l'employé.

Pour chaque jour férié, l'article 196 du *Code canadien du travail* exige qu'Air Canada verse à ses employés un salaire équivalent à un vingtième du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine au cours de laquelle se situe le jour férié, en excluant le salaire en temps supplémentaire.

La pratique d'Air Canada consistant à payer 2 h 35 de salaire pour chaque jour férié viole le *Code canadien du travail*, parce que ce montant est inférieur à la norme d'un vingtième du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine au cours de laquelle se situe le jour férié. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

Subscribe	Past Issues		Translate ▾	RSS 
---------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------	---

CHO-rouge-19-28 Exercice déraisonnable du droit de gestion et Droits de la personne – Politique sur les drogues et l'alcool

Le, ou vers le 22 août 2018, la Société a avisé le syndicat qu'elle projetait la mise en œuvre d'une nouvelle politique sur l'alcool et les drogues. Le syndicat a exprimé ses préoccupations à propos de cette politique. Malgré les objections du syndicat, la Société a unilatéralement mis en œuvre sa politique sur l'alcool et les drogues le 17 octobre 2018. Cette politique constitue un exercice déraisonnable du droit de gestion, elle est discriminatoire et est en rupture avec la pratique en usage depuis longtemps. De plus, elle ne respecte pas la convention collective, la Loi canadienne sur les droits de la personne, la LPRPDE et constitue une invasion déraisonnable de la vie privée. *Le grief doit être entendu dans le cadre d'une audience de niveau 2 à venir.*

*****Les employés de rouge sont encouragés à faire parvenir un courriel au Service de la paie chaque fois qu'ils croient ne pas avoir été payés adéquatement. Les réclamations rejetées devraient toujours être communiquées au bureau de la section locale.***

Solidairement,

Le Comité des griefs de votre composante

[Forward to Friend](#)

Copyright © 2019 Air Canada Component of CUPE, All rights reserved.

[unsubscribe from this list](#) [update subscription preferences](#)