

CONVENTION COLLECTIVE

entre

AIR CANADA

et

**LES EMPLOYÉS DE L’AFFECTATION DES RESSOURCES PNC – SERVICE EN VOL
D’AIR CANADA**

représentés par

UNIFOR

et sa section locale 2002

Convention collective n° 7

En vigueur du 23 mai 2020 au 22 mai 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	6
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 4	CLASSES.....	8
ARTICLE 5	SALAIRE HORAIRE MINIMAL, PRIMES DE QUART DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 6	DURÉE DU TRAVAIL, HORAIRES, PAUSES-REPAS ET PAUSES-REPOS, ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 7	HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL, RÈGLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DÉFICITAIRES, RÉSERVE D’HEURES ET RELEVÉ	16
ARTICLE 8	RELÈVE, AFFECTATIONS SPÉCIALES ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES	19
ARTICLE 9	PÉRIODE D’ESSAI.....	21
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ, RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RAPPELS APRÈS LICENCIEMENT	22
ARTICLE 11	CONGÉS DIVERS.....	26
ARTICLE 12	POSTES VACANTS.....	32
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS	34
ARTICLE 14	CONGÉ ANNUEL	36
ARTICLE 15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS – GÉNÉRALITÉS.....	41
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES, RENVOI ET PROCÉDURES D’APPEL.....	44
ARTICLE 17	ARBITRAGE	48
ARTICLE 18	COMMUNICATIONS SYNDICALES-PATRONALES.....	50
ARTICLE 20	PRÉCOMPTE.....	60
ARTICLE 21	DURÉE DE LA CONVENTION	62
	LETTRE D’ENTENTE N° 1 - FONCTION DE PRÉPARATION DES PROGRAMMES DE VOLS	63
	LETTRE D’ENTENTE N° 2 - MISE À PIED TECHNIQUE EN CAS DE CONFLIT DE TRAVAIL	64
	LETTRE D’ENTENTE N° 3 - CONTRÔLE TÉLÉPHONIQUE	66
	LETTRE D’ENTENTE N° 4 - POSTES TEMPORAIRES VACANTS	67
	LETTRE D’ENTENTE N° 5 - APPLICATION DE L’ALINÉA 4.01.01	68
	LETTRE D’ENTENTE N° 6 - PROCÉDURE D’ENQUÊTE MIXTE SUR LE HARCÈLEMENT	69
	LETTRE D’ENTENTE N° 7 - DÉMÉNAGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL	73
	LETTRE D’ENTENTE N° 9 - ERREUR LIÉE AU REGISTRE DE PAIE.....	76
	LETTRE D’ENTENTE N° 10 - REDRESSEMENTS D’INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL.....	77
	LETTRE D’ENTENTE N° 11 - DEMANDE DE QUARTS DE TRAVAIL DE NUIT (SUPPRIMÉE)	78
	LETTRE D’ENTENTE N° 12 - PROCESSUS CONCERNANT LA LISTE D’ATTENTE DE CONGÉ ANNUEL (SUPPRIMÉE).....	79
	LETTRE D’ENTENTE N° 13 - PROCESSUS DE TRAITEMENT ACCÉLÉRÉ DES GRIEFS	80

LETTRE D'ENTENTE N° 14 - CHANGEMENT RÉCIPROQUE DE CLASSE OU DE FONCTION	82
LETTRE D'ENGAGEMENT N° 1	83
LETTRE D'INTENTION 2011 N° 1 (EXPIRÉE)	86
LETTRE D'INTENTION 2011 N° 2.....	87
ANNEXE 1	88
ANNEXE A	92
ANNEXE B	97
ANNEXE 2	99
ANNEXE 3	105

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS
--

- 1.01** Le but de la Convention est de pourvoir, dans l'intérêt commun de la Société et de son personnel, à l'exploitation des services de cette dernière selon des méthodes qui contribuent, dans toute la mesure du possible, à la sécurité du transport aérien, à l'efficacité et à l'économie de l'exploitation ainsi qu'à la stabilité de l'emploi en vertu de conditions de travail raisonnables en matière d'horaires, de rémunération et de fonctions. Par la présente Convention, la Société et le personnel reconnaissent qu'il leur incombe de concourir pleinement à ce but, tant individuellement que collectivement.
- 1.02** La Société et le Syndicat s'engagent à se conformer en tous points à la procédure prévue par la Convention et par le *Code canadien du travail* en vue du règlement pacifique des différends. Le Code prévoit qu'après avoir épuisé, à l'expiration d'une convention, tous les processus de négociation et de conciliation, les employés peuvent se mettre en grève légalement et la Société peut décréter un lock-out.
- 1.03** Étant donné la procédure de règlement des conflits prévue par la Convention conformément aux exigences du Code, le Syndicat, d'une part, s'engage à ne pas déclencher de grève ni d'arrêt de travail, total ou partiel, pendant la durée de la Convention et la Société, d'autre part, s'engage à ne procéder à aucun lock-out total ou partiel.
- 1.04** **DÉFINITIONS** : Dans la Convention, les termes suivants ont la signification qu'on leur accorde ci-dessous :
- 1.04.01** **Convention** – Convention collective en vigueur, y compris les modifications et interprétations qui s'y rattachent, adoptées et fixées par lettre ou modification écrite portant la signature des représentants autorisés de la Société et des délégués du Syndicat ou confirmées par eux.
- 1.04.02** **Unité de négociation** – Tous les employés de l'Affectation des ressources PNC – Service en vol d'Air Canada, sauf les analystes et les gestionnaires de la Composition et de la Répartition des équipages et leurs secrétaires.
- 1.04.03** **Classe** – Définition à l'article 4.
- 1.04.04** **Société** – Air Canada représentée par des dirigeants et responsables aux divers échelons, ou leurs délégués.
- 1.04.05** **Employé** – Toute personne employée par la Société sur le territoire canadien et faisant partie de l'unité de négociation visée par la Convention.
- 1.04.06** **Mise en disponibilité** – Licenciement sans privilège d'évincement.

- 1.04.07** **Exigences linguistiques** – Exigences relatives à la connaissance des langues française et anglaise (bilinguisme).
- 1.04.08** **Lieu de travail** – Tout bureau ou endroit au sein d’une base où travaillent des employés visés par la Convention.
- 1.04.09** **Période de paie** – Période de quatorze (14) jours civils consécutifs appliquée sans interruption d’une période à l’autre.
- 1.04.10** **Quart de travail** – Partie de la journée déterminée pendant laquelle l’employé doit être présent.
- 1.04.11** **Statut** – Temps plein.
- 1.04.12** **Personnel cadre** – Tout membre du personnel de la Société non visé par la Convention et administrativement responsable d’employés.
- 1.04.13** **Syndicat** – Unifor et sa locale 2002. |
- 1.04.14** **Horaire** – Tableau indiquant tous les quarts de travail prévus en un lieu de travail donné avec les jours de travail et les jours de repos prévus, y compris les heures de début et de fin de chaque quart de travail.
- NOTA 1 :** **Traits verticaux** – Révision prenant effet avec la Convention. Un trait vertical simple indique un changement rédactionnel; un trait vertical double indique une révision négociée prenant effet avec la Convention actuelle.
- NOTA 2 :** **Genre** – Quand le contexte le permet, la troisième personne du genre masculin désigne également le féminin.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01** La Société reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négociateur de tous les employés visés par la Convention, selon la définition du paragraphe 1.04.
- 2.02** Les heures de travail, les salaires et autres conditions d'emploi régis par la Convention s'appliquent uniquement aux employés en service sur le territoire canadien et aux classes que celle-ci régit expressément.
- 2.03** La Société ne permet à aucune personne non visée par la Convention d'accomplir des tâches régies par la Convention, sauf dans des situations d'urgence ou imprévues. Les cadres sont exclus de la présente clause dans la mesure où elle s'applique aux tâches régies par la Convention et où ils les exécutaient le 1^{er} mars 1993.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01** L'administration et la gestion de l'ensemble des employés, y compris l'embauche, la suspension ou le renvoi motivé, la cessation d'emploi, l'avancement ou le recul dans la classe, la réaffectation, la mutation, la promotion, la rétrogradation, le licenciement attribuable à une pénurie de travail ou à toute autre raison valable, sont du ressort exclusif de la Société.
- 3.02** Cette énumération n'exclut pas les prérogatives implicites de la Société. Celle-ci conserve en effet les droits et les pouvoirs qu'elle avait avant la signature de la première Convention, à l'exception de ceux qu'a expressément restreints, délégués, accordés ou modifiés la présente Convention ou tout accord à conclure ultérieurement. Aucune des dispositions précédentes ne porte atteinte au droit de présenter un grief ou de faire appel conformément à la Convention.
- 3.03** De convention expresse entre les parties, les droits de la Direction énumérés aux paragraphes 3.01 et 3.02 ci-dessus ne peuvent être exercés qu'en accord avec les dispositions de la Convention.

ARTICLE 4 CLASSES

- 4.01** Tous les employés sur le territoire canadien qui font partie de l'une des classes définies ci-après sont visés par la Convention.
- 4.01.01** **Chef préposé à l'Affectation** – Chargé de diriger le travail des préposés à l'Affectation et des préposés adjoints à l'Affectation, tout en accomplissant un travail similaire. Il a la responsabilité générale des normes de travail, de l'instruction et de la direction des employés qui relèvent de lui, pendant son quart de travail. Il est entendu que le besoin de ce poste varie et qu'il incombe à la Société d'instituer, de maintenir ou de retrancher ce poste.
- 4.01.02** **Préposé à l'Affectation** – Responsable de l'exécution des fonctions de l'Affectation des équipages – Service en vol, telles qu'elles peuvent être attribuées par la Société, notamment l'affectation selon la charge, l'attribution de la réserve, les mutations, les fonctions administratives liées au Système de programmation préférentielle (SPP), les révisions, l'organisation et l'enregistrement des mouvements des équipages et le suivi de ces mouvements d'équipages ainsi que d'autres tâches connexes.
- 4.01.03** **Préposé adjoint à l'Affectation** – Responsable de l'exécution des fonctions de l'Affectation des équipages – Service en vol, telles qu'elles peuvent être attribuées par la Société, notamment la vérification des notes d'hôtel, le traitement des réclamations relatives à la paie, l'aide pour les mutations, les fonctions administratives liées au SPP, les révisions, la tenue de statistiques, l'actualisation manuelle du système informatique au besoin, la surveillance de la conformité à la Convention collective du SCFP et aux règlements du ministère des Transports et d'autres tâches connexes.
- 4.01.04** Toutes les fonctions associées à l'affectation des agents de bord d'Air Canada, d'Air Canada Rouge, de tout autre transporteur à faibles coûts similaire ou d'une entité similaire créée par Air Canada seront assumées par les employés régis par la présente Convention.
- 4.02** Les employés peuvent être appelés à exécuter du travail normalement accompli par des personnes d'une autre classe afin d'équilibrer les irrégularités de la charge de travail qui peuvent se produire pendant un quart de travail.
- 4.02.01** La Société peut reclasser des employés, attribuer des tâches d'une classe à une autre, ou modifier les tâches dans une classe. Dans le cas où la Société créerait une nouvelle classe régie par la Convention, celle-ci détermine le salaire qui correspond aux tâches et responsabilités de la nouvelle classe, en tenant compte des tâches et responsabilités et du salaire des autres classes. La Société s'engage à en aviser le Syndicat. Si un désaccord naissait de la discussion entre la Société et le Syndicat

relativement à ce salaire, le Syndicat peut déposer un grief dans les trente (30) jours pour signifier que le salaire ne correspond pas aux tâches et responsabilités de la nouvelle classe, compte tenu des tâches et responsabilités et du salaire des autres classes. Dans le cas où le grief ne serait pas résolu, il peut être porté à l'arbitrage aux termes de la Convention.

ARTICLE 5 SALAIRE HORAIRE MINIMAL, PRIMES DE QUART DE TRAVAIL

- 5.01** Les employés reçoivent un salaire horaire pour tout le temps travaillé, selon la durée de l'emploi en fonction de la Convention et selon le barème des salaires du paragraphe 5.04.
- 5.02** La Société peut, si elle le juge à propos, verser des salaires supérieurs à ceux du barème des salaires, à condition de ne pas dépasser le maximum.
- 5.03** L'avancement d'échelon de paie, selon la Convention, s'effectue le premier jour de la période de paie qui suit chaque période précisée ci-dessous. L'avancement d'échelon de paie est retardé pour les absences non rémunérées de plus de trente (30) jours civils consécutifs, sauf les quarante et une (41) premières semaines du congé de maternité ou parental, et est retardé pour les périodes de licenciement en vertu de l'article 10.

5.04 BARÈME DES SALAIRES

- 5.04.01** Après la ratification, le barème suivant s'appliquera aux préposés à l'Affectation pour la durée de la Convention :

Préposé à l'Affectation		
Échelon	Progression	Taux
1	26 semaines	16,45 \$
2	26 semaines	17,22 \$
3	26 semaines	18,03 \$
4	26 semaines	18,88 \$
5	26 semaines	19,77 \$
6	26 semaines	20,70 \$
7	26 semaines	21,67 \$
8	26 semaines	22,69 \$
9	26 semaines	23,75 \$
10	26 semaines	24,87 \$
11	26 semaines	26,04 \$
12	26 semaines	27,26 \$
13	26 semaines	28,54 \$
14	26 semaines	29,89 \$
15	26 semaines	31,68 \$

5.04.02 Après la ratification, le barème suivant s'appliquera aux préposés adjoints à l'Affectation pour la durée de la Convention :

Préposé adjoint à l'Affectation		
Échelon	Progression	Taux
1	52 semaines	12,93 \$
2	52 semaines	13,80 \$
3	52 semaines	14,72 \$
4	52 semaines	15,71 \$
5	52 semaines	16,76 \$
6	52 semaines	17,88 \$
7	52 semaines	19,08 \$
8	52 semaines	20,36 \$
9	52 semaines	21,72 \$
10	52 semaines	23,16 \$

5.04.03 Les employés qui accèdent à un poste de chef préposé à l'Affectation sont rémunérés conformément à l'échelle salariale des préposés à l'Affectation, continuent d'évoluer dans cette échelle, s'il y a lieu, et voient leur salaire majoré de quinze pour cent (15 %).

5.05 Les paiements forfaitaires ou augmentations de salaire ci-dessous s'appliquent aux préposés à l'Affectation et aux préposés à l'Affectation adjoints pour la durée de la Convention :

Année	Augmentation de salaire ou versement forfaitaire	Date
2015-2016	Versement forfaitaire de 7 500 \$	Deux périodes de paie après la ratification
2016-2017	Versement forfaitaire de 7 500 \$	2016/05/22
2017-2018	Augmentation de salaire de 2%	2017/05/22
2018-2019	Augmentation de salaire de 2%	2018/05/22
2019-2020	Augmentation de salaire de 2%	2019/05/22

5.06 Quand un employé change de classe, il reçoit le salaire de sa nouvelle classe égal ou immédiatement supérieur au salaire de sa classe précédente, peu importe ses années de service selon la Convention. Pour le présent paragraphe, le salaire de sa classe précédente est calculé ainsi : sur la base de sa dernière progression salariale, le nombre de mois dans la classe multiplié par un douzième (1/12) de la différence entre son salaire et le niveau suivant dans sa classe précédente. Dans le cas où un employé irait dans une classe inférieure (pour rétrogradation, pour exercer ses privilèges d'évincement selon l'article 10 ou volontairement), il reçoit le salaire de sa nouvelle classe égal ou immédiatement inférieur au salaire de sa classe précédente, peu importe son nombre d'années de service.

5.07 Un employé affecté à un quart de travail de nuit (de 22 h 45 à 7 h 15) reçoit une prime

de un dollar (1 \$) de l'heure pour chaque heure complète travaillée.

ARTICLE 6 DURÉE DU TRAVAIL, HORAIRES, PAUSES-REPAS ET PAUSES-REPOS, ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL

6.01 DURÉE DU TRAVAIL

6.01.01 La semaine de travail normale est de quarante (40) heures et la journée de travail normale est de huit (8) heures consécutives, pauses-repas et pauses-repos comprises. Les employés ont droit à un minimum de deux (2) jours de repos par semaine. Les employés qui travaillent pendant six (6) jours consécutifs ont ensuite droit à trois (3) jours de repos consécutifs.

6.01.02 Le jour de travail est une période civile de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 (00:01). Seules les heures travaillées au-delà de la journée normale, sauf en cas de rotation de quarts de travail, sont créditées comme des heures supplémentaires, sous réserve des dispositions de l'article 7. Quand le quart de travail prévu ou le quart de travail supplémentaire d'un employé chevauche deux (2) jours civils, leur jour de travail ou leur jour d'heures supplémentaires est celui qui contient la majorité des heures de son quart de travail prévu.

6.02 HORAIRES

6.02.01 Il incombe à la Société d'établir les horaires de travail, qui peuvent varier par fonction ou classe. En outre, la Société peut établir des heures de début et fin décalées dans une fonction ou une classe. Toutefois, dans l'établissement des horaires de travail, le temps de repos minimal entre des quarts de travail prévus est de neuf (9) heures. Les horaires sont affichés et comportent les heures de début et de fin de tous les quarts de travail.

6.02.02 Les employés reçoivent un horaire de travail dans leur classe.

6.02.03 Un ou plusieurs sous-horaires peuvent être créés pour couvrir les absences des employés en raison des congés annuels.

6.02.04 Au moins une (1) fois par an ou quand il devient nécessaire de réviser ou d'établir des horaires ou des sous-horaires de travail, la Société rencontre le Syndicat au moins quatre (4) semaines avant le 15 octobre ou avant la mise en application des nouveaux horaires pour explorer toutes les options possibles et en discuter. La Société fournit au Syndicat des renseignements relativement à ses besoins en personnel, notamment en matière de bilinguisme, de quota de congé et d'affectations de relève. Les horaires seront publiés et affichés au plus tard deux (2) semaines avant leur mise en application.

6.02.05 Quand l'horaire de travail d'un employé ou ses heures de début et de fin de quart

de travail sont changés, voici ce qui s'applique :

- 6.02.05.01** Si un ou des jours de travail ou de repos prévus à l'horaire d'un employé sont modifiés, la Société avise l'employé par écrit avec copie au Syndicat, au moins sept (7) jours à l'avance du quart de travail que l'employé aurait travaillé ou du quart de travail auquel l'employé va maintenant travailler, selon la première échéance. Pour les employés devant effectuer la relève de congés annuels, ce délai peut être réduit à quarante-huit (48) heures pour couvrir les absences des employés par suite de congés de maladie, de formation, d'affectations spéciales ou de congé autorisé accordé pour affaires syndicales.
- 6.02.05.02** En cas de changement d'heure de début et de fin de quart de travail, la Société avise l'employé par écrit, avec copie au Syndicat, au moins quarante-huit (48) heures avant le début du quart de travail débutant le plus tôt, soit le quart de travail prévu à l'origine, soit le nouveau quart de travail. À défaut de l'avis de quarante-huit (48) heures, l'employé doit effectuer le quart de travail révisé. Ce temps ainsi travaillé en deçà du délai de quarante-huit (48) heures est considéré comme des heures supplémentaires selon les dispositions de l'article 7.

6.02.05.03 Should an employee who is not in the vacation relief pool be involuntarily displaced from a shift; such displacement will be in reverse order of seniority.

6.03 PAUSES-REPAS

- 6.03.01** L'employé a droit à une pause-repas payée de trente (30) minutes qu'il doit prendre au cours de l'heure et demie (1½) qui précède ou suit le milieu du quart de travail, sauf autre arrangement local. Il est entendu que des circonstances exceptionnelles peuvent entraîner le déplacement de la pause-repas en dehors de ces limites.
- 6.03.02** Lorsque, à la demande d'un responsable ou d'une personne désignée, un employé doit renoncer à une pause-repas, la pause est reportée si possible. Si ce n'est pas possible, l'employé reçoit des crédits d'heures supplémentaires ou, avec l'assentiment de la Direction, écourte son quart de travail du temps équivalent à la pause-repas prévue.

6.04 PAUSES-REPOS

- 6.04.01** L'employé a droit, au compte de la Société, à deux (2) pauses-repos de quinze (15) minutes chacune, dans la journée de travail complète. Ces pauses-repos sont prévues au cours de chaque demi-journée. Toutefois, ces pauses ne doivent pas être accolées au début ou à la fin d'un quart de travail. Il est convenu de les fixer de façon qu'elles servent les fins bénéfiques pour lesquelles elles ont été créées.
- 6.04.02** Lorsque, à la demande d'un responsable ou d'une personne désignée, un employé doit renoncer à une pause-repos, la pause est reportée si possible. Si ce n'est pas possible, l'employé reçoit des crédits d'heures supplémentaires ou, avec

l'assentiment de la Direction, écourte son quart de travail du temps équivalent à la pause-repos prévue.

- 6.04.03** L'employé qui doit travailler plus de deux (2) heures, mais moins de quatre (4) heures supplémentaires accolées à son quart de travail prévu ou dans le cadre d'un rappel au travail se voit accorder une pause-repos de quinze (15) minutes au compte de la Société pendant cette période. L'employé qui doit travailler plus de quatre (4) heures, mais moins de huit (8) heures supplémentaires accolées à son quart de travail prévu ou dans le cadre d'un rappel au travail se voit accorder une pause-repos de trente (30) minutes au compte de la Société pendant cette période. L'employé qui doit travailler huit (8) heures supplémentaires accolées à son quart de travail prévu ou dans le cadre d'un rappel au travail se voit accorder les pauses-repos et les pauses-repas normales définies aux paragraphes 6.03 et 6.04.
- 6.04.04** S'il advient qu'il n'a pas neuf (9) heures de repos avant le début de son prochain quart de travail prévu, l'employé peut être autorisé à prendre ses neuf (9) heures de repos sans décompte de temps ou, si la Société requiert sa présence au début du prochain quart de travail prévu, elle le rétribue au double du taux horaire pour la différence entre les neuf (9) heures de repos prévu et le temps réel de repos.
- 6.04.05** Si l'employé n'a pas neuf (9) heures de repos avant le début des heures supplémentaires précédant son prochain quart de travail prévu, il est rétribué au double du taux horaire pour la différence entre les neuf (9) heures de repos prévu et le temps réel de repos.
- 6.04.06** Les alinéas 6.04.04 et 6.04.05 ne s'appliquent pas quand, parce que les employés se sont entendus pour échanger des quarts de travail, l'intervalle entre les quarts de travail est de neuf (9) heures ou moins.

6.05 ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL

- 6.05.01** La Société et le Syndicat reconnaissent que la possibilité qu'a un employé d'échanger ses quarts de travail avec d'autres employés ne vise pas à permettre à des employés d'être absents de leur lieu de travail pour des périodes prolongées ni de prendre un autre emploi.
- 6.05.02** L'employé qui a terminé sa période d'essai peut faire assurer son quart de travail par un autre employé dans sa classe, à condition que cet employé soit parfaitement qualifié et que leurs responsables aient accordé la permission d'avance par écrit.
- 6.05.03** Les employés ne peuvent échanger de quarts de travail pendant les congés annuels, non rémunérés, de maladie, de deuil, de maternité ou parentaux, ou aux fins de formation, de fonction de juré ou pour suspension disciplinaire.
- 6.05.04** L'approbation de la demande d'échanges de quarts de travail est entièrement à la

discrétion de la Société et est fonction notamment des compétences et du rendement des employés et des exigences du travail. Such a request will not be unreasonably denied.

- 6.05.05** Aux fins de la répartition des heures supplémentaires, les employés qui travaillent à la suite d'un échange de quarts de travail sont considérés comme devant normalement travailler ce jour-là. Les employés devant travailler, mais absents par suite d'un échange de quarts de travail, ne sont pas admissibles aux heures supplémentaires, sauf en dernier recours quand aucun autre employé qualifié n'est disponible.
- 6.05.06** Tous les crédits d'heures supplémentaires sont attribués à l'employé qui a fait les heures supplémentaires.
- 6.05.07** Tout le temps crédité et les primes qui correspondent au quart de travail prévu sont attribués à l'employé qui devait en principe effectuer le quart de travail comme s'il l'avait réellement assuré.
- 6.05.08** Les dispositions prévues en matière de congé de maladie s'appliquent à l'employé qui a accepté d'assurer le quart de travail et uniquement dans la mesure autorisée par celles-ci. Toutes les heures non travaillées en sus de un (1) quart de travail complet au cours d'une journée de travail sont déduites du nombre d'heures travaillées par l'employé qui a accepté d'assurer le quart de travail.

6.06 MIDNIGHT SHIFT CYCLES

- 6.06.01** Midnight shift cycles will not be scheduled consecutively with the exception of vacation relief, where this may be done on an exceptional basis. Any cycle and/or set of midnights that include Christmas Day and New Year's Day will be equitably rotated. A set of midnights consists of three (3) or more consecutive midnight shifts. This requirement may be waived by mutual agreement for shift trades and voluntary overtime purposes.

ARTICLE 7 HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL, RÈGLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DÉFICITAIRES, RÉSERVE D'HEURES ET RELEVÉ

7.01 HEURES SUPPLÉMENTAIRES : Un employé ne peut faire d'heures supplémentaires sans l'autorisation des cadres compétents ou de la personne désignée. Toutes les heures travaillées avec les approbations appropriées en plus du quart de travail prévu sont considérées comme des heures supplémentaires et sont payées au taux majoré de moitié (1,5 X).

NOTE: Nonobstant l'article 7.02, lorsqu'un employé travaille des heures supplémentaires le jour de Noël ou le jour de l'An, le taux des heures supplémentaires applicable à cette journée de travail est majoré à double (X2).

7.02 HEURES SUPPLÉMENTAIRES CONSÉCUTIVES

7.02.01 Toutes les heures travaillées par un employé, conformément au paragraphe 7.01, et accolées à son quart de travail prévu, sont considérées comme des heures supplémentaires. Celles-ci sont consignées et comptées selon les modalités suivantes :

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

(N = quart de travail prévu)

HEURES TRAVAILLÉES	COMPTÉES À
N + heures supplémentaires	1,5 X

7.02.02 Nonobstant l'alinéa 7.02.01, l'employé qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires avant le début de son quart de travail prévu est crédité d'un minimum de quatre (4) heures au taux majoré de moitié (1,5 X).

7.03 RAPPEL

7.03.01 Toutes les heures travaillées par un employé qui ne sont pas accolées à son quart de travail prévu sont considérées comme un rappel. La Société détermine le nombre d'heures à effectuer.

7.03.02 Lorsque l'employé doit faire des heures supplémentaires un jour de congé prévu, il est crédité de quatre (4) heures au taux majoré de moitié (1,5 X) ou il est payé pour les heures travaillées au taux majoré de moitié (1,5 X), selon le plus élevé des deux (2) montants.

Rappel à un jour de repos prévu		
Heures travaillées	Premier jour de repos visé par un rappel au travail (calcul)	Deuxième jour de repos et jours de repos suivants visés par un rappel au travail
	1.5X	2X

7.04.03 Les alinéas 7.04.01 et 7.04.02 ne s'appliquent qu'aux jours de repos initialement prévus. Par exemple, un employé qui reçoit un quart de travail à la suite d'un échange de quarts de travail ou qui est en congé autorisé n'est pas visé par ces dispositions sur les rappels.

7.03.04 Les alinéas 7.03.01 et 7.03.02 exclut les cas où l'employé est rappelé un jour de congé prévu pour suivre une formation.

7.03.05 Lorsque l'employé est rappelé un jour de travail prévu, il est crédité d'un minimum de quatre (4) heures au taux normal majoré de moitié (1,5 X). Autrement, toutes les heures sont consignées et comptées au taux majoré de moitié (1,5 X).

7.04 ATTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, RAPPEL

7.04.01 Les heures supplémentaires sont octroyées d'abord par fonction dans la classe, puis par classe, sous réserve que l'employé ait les qualifications nécessaires déterminées par la Société, dans l'ordre d'ancienneté selon le temps travaillé (le compte étant remis à zéro chaque trimestre).

7.04.02 La Société sollicite les employés pour trouver des volontaires s'il faut faire des heures supplémentaires. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, la Société peut demander aux employés de faire des heures supplémentaires si, à son avis, il y a nécessité. Ces heures supplémentaires forcées sont d'abord par fonction dans la classe, puis par classe, dans l'ordre inverse d'ancienneté chez les employés déjà au travail et sont alors limitées à quatre (4) heures. Dans ce cas, l'employé ayant le moins d'ancienneté joint dans l'ordre inverse d'ancienneté dans cette fonction ou classe, dont le quart de travail était prévu à la suite du quart de travail supplémentaire, couvre les quatre (4) heures restantes du quart de travail supplémentaire, si la Société en a besoin.

7.04.03 Nonobstant les alinéas 7.04.01 et 7.04.02, les heures supplémentaires qui se présentent pendant le quart de travail d'un employé et qui sont propres à l'affectation de l'employé sont couvertes par cet employé si la Société en a besoin.

7.04.04 Si, en raison d'une erreur commise par la Société dans l'attribution des heures supplémentaires, un employé qui est admissible à des heures supplémentaires voit

son tour non respecté, il fera un nombre d'heures supplémentaires équivalent, à un moment mutuellement acceptable, à condition qu'aucun autre employé ne voie son tour non respecté par suite de ce processus.

7.05 RÉSERVE D'HEURES

7.05.01 Un employé a la possibilité d'accumuler des heures créditées dans une réserve sans que sa paie soit immédiatement modifiée.

7.05.02 L'employé qui décide d'accumuler des heures dans une réserve d'heures fait connaître par écrit à la Société celle des formules suivantes qu'il préfère :

Formule A : Plus vingt-quatre (+24) heures.

Formule B : Plus quarante (+40) heures.

Formule C : Plus cent (+100) heures.

Formule D: plus cent soixante-dix (+170) heures

7.05.03 Quand un employé a décidé d'accumuler des heures dans une réserve d'heures, leur choix reste en vigueur jusqu'à ce qu'il avise la Société par écrit qu'il ne veut plus se prévaloir de la réserve ou désire changer de formule, d'après l'alinéa 7.05.02. Si un tel avis est donné, le changement prend effet au début de la prochaine période de paie suivant l'avis.

7.05.04 Les heures accumulées dans la réserve peuvent être, à une date ultérieure, débitées sous forme de congé autorisé en remplacement de la rémunération, sous réserve des besoins opérationnels déterminés par la Société, ou bien monnayées à une date ultérieure et conformément à l'alinéa 7.05.03. Toutes les heures en dépassement des limites de la formule choisie sont réglées conformément au paragraphe 7.06.

7.06 RÈGLEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DÉFICITAIRES

7.06.01 Toutes les heures créditées ou débitées sont réglées au moment du versement de la paie à la clôture de chaque période de paie. S'il le désire, l'employé peut demander que les crédits et les débits soient consignés pour constituer une réserve d'heures conformément au paragraphe 7.07.

ARTICLE 8 RELÈVE, AFFECTATIONS SPÉCIALES ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

8.01 AFFECTATIONS SPÉCIALES

8.01.01 La sélection en vue d'affectations spéciales se fait à la seule discrétion de la Société. Les avis d'affectations spéciales d'une durée de plus de sept (7) jours sont affichés au lieu de travail pendant au moins quatre (4) jours. Cette disposition peut être annulée après entente entre la Société et le Syndicat.

NOTE: The Company will, when practicable, endeavour to equitably distribute Special Assignments. Skillsets and applicable expertise/experience will continue to be relevant factors taken into account for Special Assignment selection.

8.01.02 L'employé qui accepte une affectation spéciale à un poste non régi par la Convention est rémunéré conformément au salaire offert pour cette affectation. La durée maximale d'une telle affectation est de douze (12) mois. Les demandes de la Société pour une prolongation en raison de circonstances extraordinaires peuvent être accordées, sous réserve d'entente mutuelle entre la Société et le Syndicat à l'échelon local. Le Syndicat ne refuse pas indûment son accord.

8.01.03 L'employé qui accepte de participer à une affectation spéciale ou à des fonctions non régies par la convention qui demande un déplacement en dehors de leur base de travail recevront un salaire supplémentaire de quatre (4) heures par affectation à leur taux de rémunération normal en reconnaissance des exigences de voyage. Des frais remboursables raisonnables seront remboursés conformément aux règlements de la Société.

8.01.04 À la fin de l'affectation spéciale, l'employé retrouve sa classe et sa fonction initiales.

8.01.05 Les employés en affectation spéciale en vertu du présent article n'auront aucune influence sur le nombre et la sélection des employés voulant prendre leurs congés annuels.

8.02 AFFECTATIONS DE RELÈVE

8.02.01 La Société détermine si des affectations de relève sont requises pour couvrir les absences d'employés.

8.02.02 La Société choisit des personnes qualifiées pour les affectations de relève. Dans le cas où il n'y aurait pas de volontaires qui, de l'avis de la Société, sont qualifiés, celle-ci peut affecter l'employé le moins ancien qualifié pour l'affectation de relève.

8.02.03 Relève de congés annuels

- 8.02.03.01** Les horaires pour la relève des congés annuels sont élaborés conjointement avec l'octroi des congés annuels. Ils peuvent aussi inclure la couverture de postes ouverts pour des raisons autres que les congés annuels.
- 8.02.03.02** Sous réserve de l'alinéa 6.02.03, tous les horaires mensuels de relève de congés annuels sont établis et affichés au moins quatorze (14) jours civils avant le début du mois.
- 8.02.03.03** La Société peut utiliser les employés affectés à des relèves de congés annuels d'une autre classe, si elle détermine que ces employés sont qualifiés. L'employé qui est utilisé dans une classe supérieure pendant plus de quatre (4) heures consécutives est rémunéré pour tout le quart de travail au salaire de sa nouvelle classe égal ou immédiatement supérieur à son salaire actuel.
- 8.02.04** L'employé se voit remettre les détails écrits de l'affectation et une copie est envoyée au président de district du Syndicat.
- 8.02.05** À la fin de l'affectation de relève, l'employé retrouve sa classe et sa fonction initiales.

ARTICLE 9 PÉRIODE D'ESSAI

9.01 Toute personne embauchée dans une classe régie par la Convention doit accomplir une période d'essai de cent vingt (120) jours de travail réel à partir de la fin de la formation de base en salle de classe.

9.01.01 If more time is required to assess the employee's suitability for permanent employment, the probationary period may be extended through mutual agreement between the Company and the Union. Such extension will be up to an additional one-hundred (100) days to ensure suitability for permanent employment within a classification covered by this Agreement.

9.02 A person entering into a classification covered by this Agreement will be required to serve only one probationary period as described in Article 9.01 and Article 9.01.01.

9.03 Un employé qui change de classe n'est pas tenu d'accomplir une autre période d'essai, sauf disposition de l'article 12.

9.04 La Société se réserve le droit exclusif de remercier un employé, de le garder à son service ou de l'affecter à un travail, n'importe quand pendant la période d'essai.

9.05 En cas de réduction des effectifs, les employés en période d'essai ne disposent pas du droit d'évincer d'autres employés ni du droit de rappel après licenciement.

- 10.01** **OBJET** – L’ancienneté est établie à l’échelle du réseau canadien et s’accumule à compter de la date d’entrée en service permanent de l’employé dans une classe régie par la Convention, sous réserve du paragraphe 9.01.
- 10.02** Dans le cas d’employés embauchés le même jour, le rang d’ancienneté est déterminé selon les éléments suivants dans l’ordre d’énumération :
- 10.02.01** Le plus long temps de service à la Société.
- 10.02.02** Quand le critère ci-dessus ne fixe pas le rang sur la liste d’ancienneté, celui-ci est fixé conjointement par la Société et le président de l’unité du Syndicat par tirage au sort.
- 10.03** La date d’embauche dont il est question au paragraphe 10.02 correspond au premier jour d’emploi permanent continu, c’est-à-dire le premier jour rémunéré, période de formation comprise.
- 10.04** **LISTE D’ANCIENNETÉ** – La liste d’ancienneté est établie, corrigée, modifiée et publiée de la façon suivante :
- 10.04.01** Au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la Société établit et affiche, dans chaque lieu de travail, la liste d’ancienneté complète pour chacune des classes décrites au paragraphe 4.01.
- 10.04.02** La liste reste affichée et peut faire l’objet de demandes de correction jusqu’au 30 mars inclusivement.
- 10.04.03** Il incombe à chaque employé de vérifier la liste, et au besoin de présenter par écrit une demande de correction (en deux [2] exemplaires) durant la période d’affichage.
- 10.04.04** L’employé doit adresser un exemplaire de sa demande de correction à la direction générale du Service en vol, et l’autre, au président de district du Syndicat.
- 10.04.05** Toute demande de correction est étudiée et réglée par la Société, après consultation avec la direction générale du Syndicat, au cours des soixante (60) jours civils suivant le 30 mars. La liste corrigée est affichée au plus tard le 31 mai à titre de modification à la liste annuelle. La liste modifiée entre en vigueur le 1^{er} juin.
- 10.04.06** La liste d’ancienneté modifiée reste pleinement en vigueur jusqu’à la publication et l’affichage, dans les conditions ci-dessus, d’une nouvelle liste l’année suivante, sous réserve des dispositions de l’alinéa 10.04.09.

- 10.04.07** Le plus tôt possible entre le 1^{er} et le 15 septembre de chaque année, la Société prépare un addenda à la liste portant le nom de tous les employés embauchés après le premier affichage.
- 10.04.08** Les employés affectés à un emploi non régi par la Convention, qui conservent leur ancienneté, mais cessent d'en accumuler, se voient attribuer une date d'ancienneté rajustée et un nouveau rang sur la liste d'ancienneté qui tiennent compte du temps pendant lequel ils n'ont pas accumulé d'ancienneté. La nouvelle date et le nouveau rang sont attribués soit au moment où les employés recommencent à accumuler de l'ancienneté, soit avant que la Société ne prenne une mesure sur laquelle la nouvelle date ou le nouveau rang auraient un effet s'ils leur avaient déjà été attribués, selon la première des éventualités.
- 10.04.09** Toute mesure prise conformément à une liste d'ancienneté pour laquelle aucune demande de correction n'a été faite dans le délai prescrit à l'alinéa 10.04.02 ou conformément à une liste modifiée est définitive.
- 10.05 MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ AVEC ACCUMULATION – SITUATIONS APPLICABLES :**
- 10.05.01** Absence par licenciement ou mise à pied technique.
- 10.05.02** Absence par maladie ou accident.
- 10.05.03** Congés divers autorisés, sous réserve de l'article 11 ou mise en disponibilité sans rémunération.
- 10.05.04** Suspension sans rémunération.
- 10.05.05** Grève ou lock-out.
- 10.05.06** Affectations spéciales.
- 10.06 MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ SANS ACCUMULATION :**
- 10.06.01** L'employé qui accepte au sein de la Société un poste permanent non régi par la Convention conserve son ancienneté pendant six (6) mois, sans toutefois en accumuler.
- 10.06.02** Congés divers autorisés, sous réserve de l'article 11.
- 10.07 ABOLITION DE L'ANCIENNETÉ ET RETRAIT DE LA LISTE D'ANCIENNETÉ – SITUATIONS APPLICABLES :**
- 10.07.01** Départ volontaire.

- 10.07.02** Cessation d'emploi.
- 10.07.03** Renvoi motivé.
- 10.07.04** Licenciement pour plus de soixante (60) mois consécutifs ou pour un nombre de mois consécutifs équivalant au nombre de mois révolus d'ancienneté de l'employé à la date du licenciement, si cette dernière période est plus grande.
- 10.07.05** Absence sans préavis à l'employeur ou sans autorisation de l'employeur pendant trois (3) jours civils consécutifs (démission sans préavis).
- 10.07.06** Départ à la retraite avec ou sans rente de retraite.
- 10.07.07** Non-réception de prestations d'assurance pendant plus de douze (12) mois.
- 10.07.08** Nomination au sein de la Société à un poste permanent non régi par la Convention pour un mandat de plus de six (6) mois.
- 10.08** S'il en exprime le désir par écrit dans les six (6) premiers mois, ou si la Société le juge impropre à son nouveau travail, l'employé non visé par la Convention qui a conservé de l'ancienneté peut, à la seule discrétion de la Société, retourner à son ancienne classe.
- 10.09 RÉDUCTIONS DES EFFECTIFS**
- 10.09.01** Les réductions d'effectifs se font dans chaque classe et lieu de travail par fonction selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 10.09.02** Au sein d'une base, les remaniements d'effectifs entre lieux de travail s'effectuent selon l'ordre inverse d'ancienneté pour les employés dans la classe visée.
- 10.09.03** L'employé qui exerce ses droits en vertu de l'alinéa 10.09.02 reçoit un préavis de quatorze (14) jours civils avant l'entrée en vigueur du changement.
- 10.09.04** L'employé qui est déclaré excédentaire a les options suivantes :
- 10.09.04.01** Choisir d'occuper n'importe quel poste vacant dans le réseau, dans la même classe ou dans une classe inférieure.
- 10.09.04.02** Choisir de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classe ou dans une classe inférieure dans le réseau.
- 10.09.04.03** Accepter de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classe inférieure à sa base.
- 10.09.04.04** Accepter le statut de licencié avec droit de rappel.

- 10.09.04.05** Choisir la cessation d'emploi à la Société sans aucun droit de rappel.
- 10.09.05** À défaut de répondre dans les sept (7) jours civils de la réception de l'avis, selon le cachet du courrier recommandé, l'employé est réputé avoir accepté le licenciement.
- 10.09.06** À défaut de se présenter au travail à la date précisée par la Société après avoir accepté un autre poste selon l'alinéa 10.09.04, l'employé est réputé avoir remis sa démission sans préavis.
- 10.10 RAPPEL APRÈS LICENCIEMENT**
- 10.10.01** Le rappel se fait par ordre d'ancienneté en commençant par la classe de l'employé, puis la classe immédiatement inférieure, puis la classe la plus basse.
- 10.10.02** L'employé licencié doit communiquer son adresse à la Société et l'informer sans tarder de tout changement d'adresse.
- 10.10.03** Le rappel se fait selon l'ordre d'ancienneté dans le réseau, par classe.
- 10.10.04** À défaut de répondre dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, selon le cachet du courrier recommandé, l'employé est réputé avoir remis sa démission sans préavis.
- 10.10.05** L'employé qui refuse un rappel dans une classe inférieure à sa base ou dans une classe identique ou inférieure à une autre base reste en licenciement. Après un refus, la Société n'est pas tenue de lui offrir un rappel dans une classe inférieure ou à une autre base.
- 10.10.06** L'employé qui refuse un rappel dans sa classe à sa base ou qui, après avoir accepté un poste en vertu du paragraphe 10.10, omet de se présenter au travail à la date précisée par la Société est rayé de la liste d'ancienneté et est réputé avoir remis sa démission à la Société, perdant ainsi tous ses droits et privilèges.

ARTICLE 11 CONGÉS DIVERS

11.01 CONGÉS DIVERS – GÉNÉRALITÉS

11.01.01 Au terme d'un congé, l'employé reprend ses fonctions dans la classe où il se trouvait juste avant son congé, sous réserve des dispositions de l'article 10.

11.01.02 Sauf indication contraire, le service et l'ancienneté à la Société continuent à courir.

11.01.03 L'employé qui occupe un autre emploi pendant un congé est congédié, à moins d'autorisation écrite expresse de la Société. L'autorisation d'occuper un autre emploi pendant le congé doit être demandée par écrit à la Société.

11.02 CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

11.02.01 Si les besoins de la Société le permettent, la Société peut à son gré accorder un congé sans rémunération à l'employé qui en fait la demande par écrit.

11.02.02 Le congé pour convenances personnelles peut être :

De courte durée – De trente (30) à quatre-vingt-dix (90) jours civils.

De longue durée – Plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils.

11.02.03 L'employé adresse sa demande par écrit à son supérieur immédiat au moins quatorze (14) jours civils avant le début du congé demandé.

11.02.04 Les demandes sont approuvées dans l'ordre de réception, parmi celles qui sont reçues au moment de l'attribution. L'approbation est donnée par écrit et précise les dates de début et de fin du congé.

11.02.05 Le temps de service de l'employé à la Société est maintenu, mais celui-ci n'accumule pas d'ancienneté pendant les absences de plus de trente (30) jours civils; la date d'entrée en service de l'employé est rajustée à l'expiration du congé.

11.02.06 L'employé en congé de courte durée conserve son ancienneté et continue d'en accumuler. L'employé en congé de longue durée conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas.

11.02.07 Une copie de toute la correspondance relative au paragraphe 11.02 est envoyée au président de district du Syndicat.

11.02.08 Les congés peuvent être annulés moyennant préavis de trente (30) jours.

11.02.09 L'employé qui désire revenir au travail avant la fin prévue de son congé doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat au moins quatorze (14) jours civils avant la date de fin de congé demandée, ce délai pouvant toutefois être éliminé dans des cas exceptionnels. La Société peut autoriser le retour au travail à la date demandée ou à une autre date convenue avec l'employé, ou encore elle peut rejeter la demande.

11.03 CONGÉ DE MATERNITÉ

11.03.01 Toute employée a droit au congé de maternité non rémunéré décrit ci-dessous à condition d'avoir accompli six (6) mois de service continu :

11.03.02 L'employée doit, quatre (4) semaines avant la date prévue du début du congé, en faire la demande par écrit, joindre une attestation médicale de grossesse indiquant la date présumée de l'accouchement et la date présumée de retour au travail. Le congé de maternité consiste en une période n'excédant pas cent trente-deux (132) jours, sauf dispositions contraires prévues dans le présent article.

11.03.03 Le congé commence quatre-vingt-dix (90) jours au plus avant la date présumée de la fin de la grossesse, sauf directives du médecin de l'employée et attestation médicale à l'appui. Une telle exception est réputée faire partie du congé de maternité, mais pas des cent trente-deux (132) jours mentionnés dans le présent article.

11.03.04 Si la date de fin de grossesse est ultérieure à la date présumée indiquée dans l'attestation médicale mentionnée à l'alinéa 11.03.02, les jours de différence entre la date présumée et la date réelle de fin de grossesse sont réputés faire partie du congé de maternité, mais pas des cent trente-deux (132) jours civils, selon les directives du médecin de l'employée et une attestation médicale à l'appui.

11.03.05 Il incombe à l'employée d'aviser la Société en cas de changement de la date présumée de retour au travail, conformément à l'alinéa 11.03.02. Si la nouvelle date présumée se situe dans les cent trente-deux (132) jours, elle est considérée comme la nouvelle date de retour au travail, qu'elle soit antérieure ou ultérieure à la première date présumée. Le congé de maternité est prolongé au-delà des cent trente-deux (132) jours pour une période raisonnable, avec attestation médicale à l'appui.

11.03.06 Par attestation médicale, on entend ici un certificat signé par un médecin praticien qualifié choisi par l'employée.

11.04 CONGÉ PARENTAL

11.04.01 L'employé a droit à un congé parental non rémunéré à condition d'avoir accompli six (6) mois de service continu conformément à ce qui suit :

11.04.02 Le congé non rémunéré accordé en vertu du paragraphe 11.04 ne peut dépasser deux cent cinquante-neuf (259) jours civils. Si deux employés font une demande pour un même enfant, la période totale de congé qu'ils peuvent prendre relativement aux soins à donner à cet enfant ne doit pas être supérieure à deux cent cinquante-neuf (259) jours civils.

11.04.02.01 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 11.04.02, le congé non rémunéré maximal accordé en cas d'adoption est de deux cent cinquante-neuf (259) jours civils ou d'une durée supérieure s'il est nécessaire pour remplir les formalités imposées par la province où réside le ou les employés ou celle où l'enfant est adopté.

11.04.03 Le congé parental est accordé conformément aux dispositions suivantes et à la volonté de l'employé :

11.04.03.01 Employée

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

- a) soit à l'expiration d'un congé non rémunéré pris en conformité avec le paragraphe 11.03 ou d'une prolongation dudit congé en conformité avec l'alinéa 11.03.05,
- b) soit le jour de la naissance de l'enfant,
- c) soit le jour où l'employée devient effectivement chargée des soins et de la garde de l'enfant.

11.04.03.02 Employé

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

- a) soit à l'expiration d'un congé non rémunéré de l'employée pris en conformité avec le paragraphe 11.03 ou d'une prolongation dudit congé en conformité avec l'alinéa 11.03.05,
- b) soit le jour de la naissance de l'enfant,
- c) soit le jour où l'employé devient effectivement chargé des soins et de la garde de l'enfant.

11.04.04 En cas d'adoption, conformément à l'alinéa 11.04.03, le congé est pris dans la période de cinquante-deux (52) semaines qui débute le jour où l'enfant est effectivement confié aux soins et à la garde de l'employé.

11.04.05 Il incombe à chaque employé d'informer la Société par écrit, avec le plus d'avance possible, des dates approximatives de début et de fin du congé.

11.05 RÉINTÉGRATION APRÈS UN CONGÉ DE MATERNITÉ/CONGÉ PARENTAL

11.05.01 À l'expiration du congé de maternité, de la prolongation du congé de maternité ou du congé parental, l'employé est réintégré dans la fonction qu'il occupait au début de son congé. Si pendant ce congé, il y a réduction des effectifs dans la classe de l'employé, celui-ci exerce ses droits conformément à l'article 10, pendant son congé.

11.06 CONGÉ POUR COMPARUTION À LA COUR

11.06.01 Un congé payé est accordé à l'employé s'il est cité en justice comme juré ou comme témoin à une enquête du coroner ou à la cour (civile ou criminelle), sauf quand l'employé est appelé à témoigner par la partie adverse de la Société dans un litige lié aux relations de travail ou quand il est personnellement en cause comme partie adverse dans un litige avec la Société, auxquels cas l'employé se voit accorder un congé non payé.

11.06.02 Quand un employé est assigné comme témoin d'un accident survenu sur la propriété de la Société ou mettant en cause des biens de celle-ci, et que sa comparution coïncide avec un ou des jours de repos prévus à son horaire de travail, les majorations normales pour heures supplémentaires s'appliquent jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour, pour compenser la perte du ou des jours de repos lorsque l'horaire de travail de l'employé ne peut pas être changé.

11.06.03 À la réception des indemnités reçues du tribunal à titre de juré ou de témoin, l'employé remet à la Société le relevé du tribunal précisant le montant de ces indemnités pour chaque journée ou fraction de journée (exclusion faite des allocations expressément accordées pour les repas, déplacements ou autres dépenses de même nature).

11.06.04 Le chèque de paie de l'employé est diminué des indemnités versées par le tribunal (exclusion faite des allocations expressément accordées pour les repas, déplacements ou autres dépenses de même nature).

11.06.05 Les menues dépenses des employés cités à comparaître ne sont pas remboursables.

11.07 CONGÉ POUR DÉCÈS

11.07.01 Au décès d'un proche parent, l'employé bénéficie, s'il le désire, d'un congé d'au plus sept (7) jours civils, dont trois (3) seulement sont payés. Un tel congé doit normalement commencer le premier jour suivant le décès. L'employé prendra ces trois (3) jours consécutivement ou séparément, pourvu qu'ils soient compris dans les dix (10) jours suivant le décès.

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

11.08 CONGÉ DE MALADIE

- 11.08.01** Un employé accumule un (1) jour de congé de maladie par mois jusqu'à concurrence de six (6) jours de travail (cinquante et un [51] heures) par année civile. Il doit utiliser les journées ainsi accumulées ou les heures équivalentes pour compenser une perte de revenu en cas d'absences attribuables à des maladies ou à des blessures ou à des obligations familiales. Tous les crédits de congé de maladie inutilisés au 31 décembre de chaque année sont transférés à l'année civile suivante, jusqu'à concurrence de douze (12) jours disponibles à cette fin.
- 11.08.02** Lorsque l'employé en congé de maladie passe au régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité, le reste de la période d'attente de quatorze (14) jours applicable aux prestations d'invalidité est payé en congés de maladie, à condition que l'employé ait des crédits en réserve. Des journées partielles sont déduites de la réserve en fonction du nombre d'heures utilisé. S'il dépasse le nombre de congés de maladie prévu au présent alinéa, l'employé n'est pas rémunéré par la suite.
- 11.08.03** Les congés de maladie et les congés pour obligations familiales doivent servir aux fins prévues. L'employé qui en abuse est passible de mesures disciplinaires. Les congés pour obligations familiales sont utilisés par l'employé pour lui permettre de s'occuper de son conjoint ou de ses parents ou d'enfants à charge malades ou blessés.

11.08.04 SICK NOTES

11.08.04.01 The Company will reimburse fees for physician's notes in accordance with the following, for short-term absences (less than fourteen (14) days):

11.08.04.02 The physician's note must be expressly requested by a management representative, either verbally or in writing.

11.08.04.03 The physician's note must include the period of the employee's absence (specific start and end date) and must confirm the employee's inability to perform their duties during the period of the absence.

11.08.04.04 In addition to the physician's note, an official receipt from the physician or medical facility must be provided to the Company.

11.08.04.05 If the employee does not adhere to the conditions mentioned above, the fees will not be reimbursed. Only reasonable and customary charges will be reimbursed in accordance with provincial standards.

NOTE: Article 11.08.04 is exclusive of any requests or processes already in application by Occupational Health and Safety (OHS).

11.09 CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

11.09.01 Un congé est accordé aux employés élus ou nommés par le Syndicat pour s'occuper à plein temps des affaires autorisées par le Syndicat. Le Syndicat communique à la Société le nom de ces employés, la durée et le but précis du congé. En outre, il rembourse à la Société les cotisations qu'elle verse aux régimes d'avantages sociaux et les employés continuent de payer les leurs directement à la Société. Ces employés bénéficient également du transport gratuit et à prix réduit conformément aux règlements de la Société. Pendant ce congé, ces employés accumulent de l'ancienneté et du temps de service à la Société.

ARTICLE 12 POSTES VACANTS

- 12.01** La Société a toute discrétion pour déterminer si un poste vacant doit être pourvu et quand il doit l'être.
- 12.02 LES POSTES PERMANENTS VACANTS SONT POURVUS DANS L'ORDRE SUIVANT :**
- 12.02.01** L'employé ayant le plus d'ancienneté dans le réseau sur la liste de mutation dans la même classe ou dans une classe supérieure.
- 12.02.02** L'employé ayant le plus d'ancienneté qui était, à l'origine, dans cette classe, mais qui a été évincé et est passé à une classe inférieure afin de garder son emploi, en vertu de l'article 10.
- 12.02.03** L'employé ayant le plus d'ancienneté dans cette classe, qui a été licencié n'importe où dans le réseau.
- 12.03** Tous les postes permanents vacants restants sont pourvus de la façon suivante :
- 12.03.01** Tous les postes permanents vacants sont affichés au moyen d'un bulletin de la Société sur le tableau d'affichage approprié au moins deux (2) semaines à l'avance et comportent l'indication de la classe, de la fonction et de toute autre information relative aux conditions du poste annoncé.
- 12.03.02** Toutes les affaires relatives aux postes vacants qui n'ont pas été pourvus par le paragraphe 12.02 sont régies selon le rendement, la compétence, la qualification, les connaissances linguistiques et l'affinité. Les candidats intéressés sont soumis à un examen afin de déterminer leur compatibilité pour le poste.
- 12.03.02.01** À compétences égales, l'employé le plus ancien a la préférence.
- 12.04** L'employé qui change de classe se voit accorder une période maximale de vingt-six (26) semaines pour se qualifier. Si l'employé ne se qualifie pas, ou s'il le désire, il revient à sa classe et à sa fonction précédentes. Le poste vacant qui en résulte est alors pourvu conformément aux dispositions du présent article.
- 12.05 POSTES TEMPORAIRES VACANTS**
- 12.05.01** Advenant le cas où il y aurait un poste temporaire vacant dans une classe, les dispositions des paragraphes 12.02 et 12.03 s'appliquent pour la sélection de l'employé qui sera affecté à ce poste. Lorsqu'il n'y a pas de volontaires, la Société peut affecter au poste temporaire vacant l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté dans la classe inférieure. Dans le cas où le poste vacant initial ou celui qui en résulte

est dans la classe la plus basse, la Société peut affecter au poste vacant une personne non régie par la Convention conformément aux dispositions de la lettre d'entente n° 4.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS

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

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

* Natal Day (Halifax)

Fête de la Saint-Jean-Baptiste (Québec)

Jour férié du mois d'août (autres provinces)

13.01.01 Avant le 31 décembre, la Société précise pour l'année suivante les dates des jours fériés indiqués au paragraphe 13.01.

13.02 Les noms de tous ceux qui ne sont pas tenus de travailler un jour férié et le jour de repos rémunéré attribué conformément au paragraphe 13.01 sont communiqués par bulletin aux employés, lequel doit être affiché vingt et un (21) jours avant le jour férié en question, à défaut de quoi l'employé a le droit de travailler les jours prévus à son horaire.

13.03 **EXCEPTIONS**

13.03.01 L'employé qui ne travaille pas un jour férié n'a pas droit à la rémunération pour ce jour férié si, au cours des trente (30) jours précédant immédiatement le jour férié, il n'a pas droit à la rémunération pendant au moins quinze (15) jours.

13.03.02 L'employé qui est censé travailler et ne travaille pas un jour férié ne reçoit pas de crédit compensatoire pour ce jour férié.

13.03.03 Nonobstant l'alinéa 13.01.01, l'employé n'a pas droit à la rémunération pour un jour férié qui tombe pendant ses trente (30) premiers jours d'emploi à la Société.

13.03.04 Nonobstant ce qui précède, les employés en congé autorisé, licenciés, bénéficiaires de prestations d'accidents du travail ou en invalidité de courte ou de longue durée n'ont pas droit aux jours fériés qui tombent pendant qu'ils ont ces statuts.

13.04 Le tableau ci-dessous résume les dispositions relatives à la rémunération applicable les jours fériés :

(N = quart de travail prévu)

HEURES TRAVAILLÉES	QUART DE TRAVAIL PRÉVU	QUART DE TRAVAIL NON PRÉVU
0	Salaire normal	Rémunération de 8 heures
8	Salaire normal + 1,5 X	Rémunération de 8 heures + 1,5 X
Plus de 8	1,5 X	1,5 X

ARTICLE 14 CONGÉ ANNUEL

14.01 GÉNÉRALITÉS – Le congé annuel n’est pas cumulable. Le congé annuel est pris en jours consécutifs, pendant l’année en cours.

14.02 DROIT À CONGÉ

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

Moins de un (1) an de service continu au 31 décembre d’une année – un (1) jour de congé annuel payé par mois complet de service continu jusqu’au 31 décembre, à concurrence de dix (10) jours.

Plus de un (1) an de service continu au 31 décembre d’une année, selon les années de service ci-dessous :

Années de service	Droit à congé
de 1 à 4 années	10 jours de travail ou 80 heures
de 5 à 14 années	15 jours de travail ou 120 heures
de 15 à 24 années	20 jours de travail ou 160 heures
25 années ou plus	35 jours de travail ou 200 heures

NOTA : Lorsque le congé est pris dans le cadre d’un horaire de travail non conforme au modèle 5/2, les tranches de congé sont prises en équivalents en heures tel qu’il est prévu ci-dessus.

14.02.03 L’employé se voit accorder, pour tout jour férié précisé à l’article 13 qui tombe pendant son congé annuel, une rémunération de huit (8) heures.

14.02.04 Droit à une fraction d’année – Le droit à une période de congé applicable est proportionnel pour une année partielle d’emploi ou pour une année interrompue par un congé non payé ou un licenciement d’au moins trente (30) jours civils consécutifs selon le tableau ci-dessous :

Droit à congé annuel**Mois civils complets d'emploi
dans une année partielle**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Droit à congé annuel en journées de travail

10 jours ou moins	1	2	3	3	4	5	6	7	8	8	9
15 jours	1	3	4	5	6	8	9	10	11	13	14
20 jours	2	3	5	7	8	10	12	13	15	17	18
25 jours	2	4	6	8	10	13	15	17	19	21	23
30 jours	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28

NOTA : Si, pour quelque raison que ce soit, un employé travaille moins de un mois civil complet au cours d'une année se terminant le 31 décembre, il n'aura droit à aucun congé pour cette année.

14.02.05 Les employées en congé de maternité ou les employés en congé parental ne verront pas leur droit à congé annuel réduit dans l'année qui suit, sous réserve que le congé de maternité ou parental soit conforme aux paragraphes 11.03 et 11.04. Toute prolongation du congé de maternité entraîne une réduction du congé annuel fixée au prorata, conformément à l'alinéa 14.02.04.

14.02.06 Le droit à congé de l'employé revenant au travail après une mise en disponibilité ou rappelé après un licenciement est fixé au prorata pour l'année civile suivant le retour ou le rappel, conformément à l'alinéa 14.02.04.

14.03 SÉLECTION

14.03.01 Les dates de congé sont attribuées par ordre d'ancienneté dans chaque classe ou fonction **and within each location**. L'employé qui changerait de classe et ou de fonction, pourrait être appelé à changer son congé selon les besoins de l'exploitation de sa nouvelle classe ou fonction.

14.03.02 Avant le 15 novembre de chaque année, la Société affiche un bulletin énumérant les employés dans l'ordre d'ancienneté et indiquant le total des droits à congé annuel pour chaque employé.

14.03.03 Sur le bulletin, la Société indique le nombre d'employés qui peuvent être en congé à un moment donné tout au long de l'année suivante, par classe ou fonction. **The number of employees will not be less than the minimum equivalent of a flat line vacation allotment. It is understood that flat line vacation allotment is the total vacation liability in a given year over the number of weeks in one (1) year.**

14.04 PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CONGÉS

- 14.04.01** La Société peut combiner plusieurs fonctions dans une classe aux fins de l'attribution des congés annuels.
- 14.04.02** Sous réserve des besoins du service et de l'approbation de la Société, un employé peut choisir de fractionner son congé annuel en multiples de cinq (5) jours de travail. Lorsque le congé est fractionné, l'employé ne reçoit sa deuxième et ses autres préférences dans l'ordre d'ancienneté dans sa classe ou fonction qu'après que tous les autres employés se sont vu accorder leur choix à chaque tour d'expression des préférences (premier choix, deuxième choix, etc.).
- 14.04.03** On entend par « premier choix de congé » le congé attribué à l'employé au premier tour d'expression des préférences. Une fois le premier choix d'un employé épuisé, aucune autre période ne peut être désignée comme premier choix de congé. Le même principe s'applique pour le deuxième choix et pour les choix suivants, le cas échéant.
- 14.04.04** Les employés choisissent les dates de congé et les fractions en indiquant leur préférence sur le bulletin affiché au plus tard le 30 novembre. Les employés qui prévoient être absents pendant la période de sélection peuvent aviser par écrit la Société à l'avance de leur choix de dates de congé et de fractions et en faire parvenir copie au Syndicat.
- 14.04.05** Les employés qui omettent d'indiquer leur sélection de dates de congé et de fractions à temps doivent choisir leurs préférences de congé parmi les périodes qui n'ont pas été attribuées.
- 14.04.06** Au plus tard le 15 décembre, la Société affiche un bulletin indiquant l'attribution des dates de congé et de fractions pour tous les employés.
- 14.04.07** Si le congé annuel prévu de l'employé tombe au cours de son congé de maladie, de son congé de maternité ou parental, ou pendant qu'il perçoit des prestations d'invalidité ou pendant qu'il comparaît à la cour, l'employé peut décider de mettre fin à son congé de maladie, congé de maternité ou parental ou encore aux prestations d'invalidité ou à son congé pour comparution à la cour et de prendre son congé annuel comme prévu. Il peut également déplacer son congé annuel payé, ou toute partie de ce congé, soit à la fin du congé de maladie, congé de maternité ou parental ou encore congé d'invalidité ou de comparution à la cour, avant de reprendre le travail, même si cela empiète sur l'année civile suivante, soit à une période non attribuée. En cas de congé de maternité ou parental, l'employé peut déplacer son congé annuel, ou une partie de ce congé, avant le commencement de ce congé, à condition d'en aviser la Société au moins quatre (4) semaines avant le début de la période de congé annuel déplacée. Cette période de congé annuel déplacée devient alors partie du congé de maternité ou parental aux fins de planification de la relève.

- 14.04.08** Toute période de congé annuel doit commencer immédiatement après les jours de repos normaux de l'employé.
- 14.04.09** Nonobstant le paragraphe 7.06, l'utilisation de crédits puisés dans la réserve d'heures supplémentaires ou de congé non payé ne sera pas refusée sans raison valable aux employés qui demandent un maximum d'une journée de travail pour compléter une ou plusieurs périodes de congé annuel prévues. Sous réserve de la disponibilité de la relève de congé annuel, ce maximum peut être augmenté.
- 14.05** **LISTE D'ATTENTE**
- 14.05.01** Les dates de congé annuel qui deviennent disponibles après l'attribution des congés annuels par la Société sont offertes selon l'ordre d'ancienneté aux employés inscrits sur la liste d'attente.
- 14.06** **RÉPARTITION DES QUARTS DE TRAVAIL DE NUIT** – La Société s'assure que les quarts de travail de nuit sont équitablement répartis après l'attribution des congés annuels.
- 14.07** **RÈGLEMENT DES CONGÉS ANNUELS** – L'employé qui quitte la Société pour quelque raison que ce soit a le droit de recevoir le paiement des sommes correspondant au congé annuel acquis et non pris. La date officielle de cessation d'emploi ne peut pour autant être reportée au-delà du dernier jour de service réel.
- 14.08** **INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL** – Les employés ayant moins de six (6) années de service continu à la Société ne reçoivent pas moins de quatre pour cent (4 %) de leur rémunération brute (salaire, heures supplémentaires, primes) pour la période durant laquelle le congé annuel a été acquis. Les employés ayant au moins six (6) années de service continu à la Société ne reçoivent pas moins de six pour cent (6 %) de leur rémunération brute (salaire, heures supplémentaires, primes) pour la période durant laquelle le congé annuel a été acquis.
- 14.09** **PROGRAMME D'ACHAT DE CONGÉS (PAC)**
- 14.09.01** La Société propose à tous les employés d'acheter une (1) semaine de congé supplémentaire par année (Programme d'achat de congés – PAC). Si toutes les semaines de congé inscrites dans le PAC ne sont pas utilisées, les semaines inutilisées ne sont pas proposées aux employés qui se sont déjà prévalus du programme, à moins que la Société n'en décide autrement.
- 14.09.02** Les employés temporaires et les employés non en service actif qui n'ont pas l'intention de reprendre le service actif d'ici le 1^{er} septembre de l'année du PAC applicable ne peuvent pas participer au programme.
- 14.09.03** Aux fins du PAC, une (1) semaine équivaut à quarante (40) heures pour les employés à temps plein et à vingt (20) heures pour les employés à temps partiel.

- 14.09.04** La Société détermine les périodes de l'année pendant lesquelles les semaines supplémentaires achetées dans le cadre du PAC sont proposées et planifie le nombre de semaines de congé annuel qui sont prises pendant ces périodes.
- 14.09.05** The Company, at its sole discretion, may offer more vacation weeks than outlined in Article 14.09.01.
- 14.09.06** La Société accorde les semaines supplémentaires achetées dans le cadre du PAC par ordre d'ancienneté après avoir mené le processus d'attribution des congés annuels en vertu du paragraphe 14.04.
- 14.09.07** La Société et le Syndicat, à l'échelon local, conviennent de la période de demande annuelle ainsi que de tout autre calendrier pertinent.
- 14.09.08** Nonobstant les résultats du processus d'attribution des congés annuels mené conformément au paragraphe 14.04 et à l'alinéa 14.09.05, la dernière semaine de congé annuel des employés qui choisissent de participer au PAC est appelée PAC dans un calendrier. Cette semaine de congé achetée est financée au moyen de la réserve d'heures de l'employé. Si la réserve d'heures de l'employé ne permet pas de couvrir les heures prises au titre du PAC, la paie de l'employé est débitée en conséquence.
- 14.09.08** En plus des options décrites à l'alinéa 7.05.02, les employés qui participent au PAC ont accès à une réserve de moins vingt (-20) heures s'ils le désirent.
- 14.09.09** In addition to the options in Article 7.05.02, employees participating in the VPP will have access to a time bank of minus forty (-40) hours, if desired.

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS – GÉNÉRALITÉS

15.01 Les parties à la Convention souhaitent que les plaintes et les griefs soient réglés dans les plus brefs délais. Le présent article définit la procédure à suivre en vue du traitement rapide des cas de prétendues erreurs d'interprétation ou violations de la Convention ou d'autres motifs de plaintes, à l'exclusion des appels en matière de mesures disciplinaires, et de renvoi, régis par l'article 16.

15.01.01 L'employé qui a une plainte à formuler ou qui estime avoir un motif de grief rencontre un responsable local en vue de régler la question dès que possible après l'incident ou sa connaissance de l'incident.

15.01.02 Si l'employé ne parvient pas à régler la question avec les moyens prévus à l'alinéa 15.01.01, ou s'il choisit de ne pas se prévaloir des dispositions de cet alinéa, il peut demander au président de district du Syndicat ou à son représentant désigné d'avoir en son nom des discussions officieuses avec des membres de la direction afin de régler la question plutôt que de formuler un grief. Cette démarche doit se faire le plus rapidement possible. L'employé peut choisir d'accompagner le président de district du Syndicat à ces discussions ou demander à ce dernier d'entreprendre les discussions sans lui.

15.02 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.02.01 Les griefs soumis au premier échelon aux termes du présent article doivent être présentés par un représentant syndical, et ce, seulement après les discussions officieuses mentionnées à l'alinéa 15.01.02.

15.02.02 Tout au long de la procédure de règlement du grief, le Syndicat a toute latitude pour apporter des preuves et exposer les faits.

15.03 PREMIER ÉCHELON – DIRECTION LOCALE

15.03.01 Après la dernière discussion officieuse, le président de district du Syndicat ou son représentant désigné dispose de quatorze (14) jours civils pour soumettre officiellement un grief au premier échelon de la procédure de règlement des griefs. La Société doit tenir une audience dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception du grief écrit et en donner au représentant syndical un préavis d'une durée raisonnable. Elle dispose, à partir de la fin de l'audience, de quatorze (14) jours civils pour rendre une décision par écrit. À défaut de réponse ou de rajustement satisfaisant dans les délais susmentionnés, le grief peut être soumis au deuxième échelon.

15.04 DEUXIÈME ÉCHELON – DIRECTION GÉNÉRALE

15.04.01 Le président du comité de négociation ou son représentant désigné doit en appeler des griefs entendus au premier échelon dans les sept (7) jours civils de la réception de la décision de la Société au premier échelon.

- 15.04.02** La Société communique avec le Syndicat dans les sept (7) jours civils suivant la réception d'un grief écrit afin de fixer une audience, sous réserve du paragraphe 15.05, dans les trente (30) jours civils suivant la réception du grief.
- 15.04.03** Elle dispose, à partir de la fin de l'audience, de quatorze (14) jours civils pour rendre une décision par écrit.
- 15.04.04** La direction générale du Syndicat peut aussi entamer au deuxième échelon des griefs relatifs à une collectivité ou à une ligne de conduite. La question est d'abord discutée avec un ou plusieurs représentants de la direction générale de la Société désignés par la Société. Le représentant de la Société dispose de sept (7) jours civils pour traiter la question. À défaut de réponse ou de remaniement satisfaisant dans les délais susmentionnés, la procédure de règlement des griefs peut être mise en œuvre.
- 15.05 GRIEFS NON RÉSOLUS**
- 15.05.01** Si la décision rendue au deuxième échelon est insatisfaisante et que le grief porte sur une prétendue erreur d'interprétation ou violation de la Convention, la question peut être soumise à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 17.
- 15.06 DÉLAIS**
- 15.06.01** Tout grief n'ayant pas été présenté dans les délais prévus devient nul et non avenue, et toute décision n'ayant pas fait l'objet d'un appel dans les délais prévus est exécutoire et sans appel.
- 15.06.02** Lorsqu'un avis de recours à l'arbitrage est donné à la Société, il doit l'être dans les trente (30) jours civils qui suivent la réception de la décision au deuxième échelon.
- 15.06.03** Les délais en jours civils susmentionnés excluent les samedis, dimanches et jours fériés et peuvent être prolongés d'un commun accord.
- 15.07 TÉMOINS**
- 15.07.01** Le Syndicat et la Société peuvent faire comparaître tout témoin dont la déposition peut être pertinente.
- 15.07.02** Les employés appelés comme témoins du Syndicat se voient, à cette fin, accorder sans rémunération le congé nécessaire pour comparaître, sous réserve des besoins en effectifs. Lorsque le congé est refusé, le témoignage de l'employé est néanmoins consigné dans la position du Syndicat au deuxième échelon de la procédure.

15.08 CORRESPONDANCE

- 15.08.01** Une copie de toute correspondance afférente au présent article doit être adressée au président de district et à la direction générale du Syndicat.
- 15.08.02** S'ils sont interjetés conformément au paragraphe 15.03, les appels doivent être adressés au cadre désigné par la Société, avec copie au supérieur de l'employé. Le président de district du Syndicat est avisé par écrit du cadre désigné et de tout changement. S'ils sont interjetés conformément aux paragraphes 15.04 et 15.05, les appels doivent être adressés au vice-président – Ressources humaines ou à son représentant désigné.

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

- 16.01** Le présent article décrit la procédure à suivre en matière de mesures disciplinaires et de renvoi et pour un traitement rapide des appels.
- 16.01.01** **Enquête**
- 16.01.01.01** Lorsque, par suite d'un prétendu méfait, une mesure disciplinaire ou le renvoi est envisagé, la Société peut effectuer une enquête exhaustive. Celle-ci peut toucher n'importe quel employé ou toute autre personne, si la Société le juge nécessaire.
- 16.01.01.02** Si la présence de l'employé est considérée comme non souhaitable dans les locaux de la Société et lorsqu'il y a doute sur l'accusation à porter ou la sanction à appliquer, l'employé peut être écarté du service, tout en étant rémunéré, en attendant l'issue de l'enquête, pendant au plus trois (3) jours civils, samedis, dimanches et jours fériés non compris.
- 16.01.01.03** Avant d'interroger un employé dans le cadre d'une enquête, la Société doit d'abord l'informer de son droit à la présence d'un représentant syndical comme observateur pendant la rencontre, de l'existence d'une enquête et de son objet.
- 16.01.02** **Mesures disciplinaires et renvoi**
- 16.01.02.01** Aucun employé ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou de renvoi sans motif valable.
- 16.01.02.02** Aucune mesure disciplinaire ou de renvoi n'est prise sans discussion préalable avec l'employé. Dès le début de celle-ci, l'employé est informé de son droit à la présence d'un représentant syndical, du ou des prétendus méfaits qui lui sont reprochés et du fait qu'une mesure disciplinaire ou le renvoi est envisagé.
- NOTA :** La disposition susmentionnée n'empêche pas la Société de mettre en place les formalités de renvoi sans qu'ait lieu ladite discussion lorsque l'employé n'est pas raisonnablement disponible.
- 16.01.02.03** Quand la mesure disciplinaire consiste en une réprimande verbale, l'employé doit être informé du ou des motifs et de son droit d'appel.
- 16.01.02.04** L'employé passible d'une mesure disciplinaire, telles une lettre de réprimande ou une suspension sans rémunération, doit en être informé par écrit. L'avis doit lui communiquer le ou les motifs de la mesure envisagée et l'informer de son droit d'appel.

16.01.02.05 Une suspension sans rémunération ne peut prendre effet avant que ne soit terminée la procédure d'appel conformément au paragraphe 16.02.

16.01.02.06 L'employé passible de renvoi doit être informé par écrit qu'il fait l'objet d'une suspension préalable au renvoi. L'avis doit lui communiquer le ou les motifs de la mesure envisagée et l'informer de son droit d'appel.

16.02 PROCÉDURES D'APPEL

16.02.01 L'employé qui estime avoir été traité injustement a le droit de faire appel ou de demander au Syndicat de faire appel en son nom selon le présent article. Tout au long de la procédure, l'employé a le droit d'être représenté par le Syndicat.

16.02.02 Tout au long de la procédure d'appel, l'employé et le Syndicat ont toute latitude pour apporter des preuves et exposer les faits.

16.03 PREMIER ÉCHELON – DIRECTION LOCALE

16.03.01 Tout appel doit être interjeté par écrit dans les sept (7) jours civils suivant la réception de l'avis de mesure disciplinaire. La Société doit tenir une audience dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception de l'appel écrit et en donner au Syndicat un préavis d'une durée raisonnable. Elle dispose, à partir de la fin de l'audience, de quatorze (14) jours civils pour rendre une décision par écrit. À défaut de décision ou s'il n'y a pas de règlement satisfaisant dans les délais ci-dessus, la question peut être portée en appel au deuxième échelon.

16.04 DEUXIÈME ÉCHELON – DIRECTION GÉNÉRALE

16.04.01 La procédure est conforme aux dispositions des alinéas 15.04.01, 15.04.02 et 15.04.03.

16.04.02 La décision de la Société dans le cas de ces appels et audiences peut maintenir une décision précédente de la Société ou pleinement exonérer et rétablir l'employé avec rémunération pour tout le temps perdu, ou encore rendre une décision intermédiaire, selon ce qui est considéré comme juste et équitable.

16.05 APPELS NON RÉGLÉS

16.05.01 Si la décision rendue par la Société au deuxième échelon ne satisfait pas l'employé, le Syndicat peut soumettre la question à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 17.

16.06 DÉLAIS

16.06.01 Si un appel n'est pas interjeté dans les délais prévus, la décision prise par la Société est exécutoire et sans appel.

- 16.06.02** Lorsqu'un avis de recours à l'arbitrage est donné à la Société, il doit l'être dans les trente (30) jours civils qui suivent la réception de la décision au deuxième échelon.
- 16.06.03** Les délais en jours civils susmentionnés excluent les samedis, dimanches et jours fériés et peuvent être prolongés d'un commun accord.
- 16.06.04** Si l'employé est passible d'une suspension sans rémunération, celle-ci vise des jours de travail consécutifs. La Société tente de faire débiter cette suspension dans les trente (30) jours qui suivent l'expiration de la période d'appel prévue aux alinéas 16.03.01 et 16.04.01 ou dans les trente (30) jours qui suivent la réception de la décision rendue par la Société au deuxième échelon.
- 16.06.05** Si l'employé est passible de renvoi, celui-ci prend effet le lendemain de l'expiration de la période d'appel prévue aux alinéas 16.03.01 et 16.04.01 ou de la réception de la décision rendue par la Société au deuxième échelon.
- 16.07** **TÉMOINS**
- 16.07.01** Le Syndicat et la Société peuvent faire comparaître tout témoin dont la déposition peut être pertinente.
- 16.07.02** Les employés appelés comme témoins du Syndicat se voient, à cette fin, accorder sans rémunération le congé nécessaire pour comparaître, sous réserve des besoins en effectifs. Lorsque le congé est refusé, le témoignage de l'employé est néanmoins consigné dans la position du Syndicat.
- 16.08** **CORRESPONDANCE**
- 16.08.01** Toute correspondance visée par le présent article doit être reproduite à l'intention de l'employé en cause, du président de district et de la direction générale du Syndicat.
- 16.08.02** Toute correspondance portant sur une suspension sans rémunération est conservée dans le dossier de l'employé pendant deux (2) ans à compter de l'avis écrit conformément au sous-alinéa 16.01.02.04, sous réserve de l'alinéa 16.08.05.
- 16.08.03** Lorsqu'une suspension sans rémunération est modifiée par la procédure d'appel ou d'arbitrage, l'avis initial est remplacé par la décision sans appel au dossier de l'employé, à moins que celle-ci ne disculpe l'employé, auquel cas toute correspondance est retirée du dossier.
- 16.08.04** Si aucune correspondance de nature disciplinaire ne vient s'ajouter au dossier de l'employé durant ladite période de deux (2) ans, la correspondance portant sur la suspension sans rémunération est retirée dudit dossier.

- 16.08.05** Si toute autre correspondance de nature disciplinaire est versée au dossier de l'employé, la correspondance antérieure portant sur une suspension sans rémunération demeure en dossier jusqu'à la date d'expiration de la plus récente ou pendant deux (2) ans, la date la plus reculée étant retenue.
- 16.08.06** Lorsque la correspondance de nature disciplinaire est retirée du dossier de l'employé, les circonstances ayant motivé la mesure disciplinaire ne doivent pas être invoquées au moment de l'imposition de toute nouvelle sanction.
- 16.08.07** S'ils sont interjetés conformément aux paragraphes 16.03 et 16.04, les appels doivent être adressés aux cadres désignés par la Société. Le Syndicat et les employés sont avisés par écrit des cadres désignés et de tout changement. S'ils sont interjetés conformément au paragraphe 16.05, les appels doivent être adressés au vice-président – Ressources humaines ou à son représentant.

ARTICLE 17 ARBITRAGE

- 17.01** Tout litige non réglé selon les articles 15 ou 16 peut être soumis à l'arbitrage. Les audiences doivent alors avoir lieu et les décisions être rendues conformément au présent article. La partie qui demande l'arbitrage remet à l'autre partie un avis de recours à l'arbitrage conformément aux articles 15 ou 16.
- 17.02 ARBITRE UNIQUE**
- 17.02.01** Les parties s'entendent sur une liste d'arbitres, qui ne peut comprendre plus de cinq (5) noms, et en font une révision annuelle.
- 17.02.02** Si aucun arbitre n'est agréé d'un commun accord, la partie qui a recours à l'arbitrage peut demander au ministre du Travail d'en nommer un pour chaque litige.
- 17.02.03** Un arbitre est choisi parmi les arbitres de la liste agréée d'un commun accord. On s'adresse à chacun à tour de rôle, afin de déterminer sa disponibilité durant la période applicable, c'est-à-dire dans les quarante-cinq (45) jours civils de la réception de l'avis de recours à l'arbitrage si la responsabilité financière doit porter sur plus de trente (30) jours, et dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils pour les autres litiges. Si l'arbitre n'est pas disponible durant la période applicable, mais l'est à une date ultérieure, les parties peuvent convenir de la date ultérieure ou s'adresser de la même façon à l'arbitre suivant sur la liste de rotation jusqu'à ce qu'une date soit agréée d'un commun accord.
- 17.03 CONSEIL ARBITRAL**
- 17.03.01** Nonobstant ce qui précède, l'une ou l'autre des parties peut choisir de faire appel à un conseil arbitral composé de trois (3) personnes. Si telle est son intention, la partie qui demande l'arbitrage doit en aviser l'autre partie dans l'avis de recours à l'arbitrage. Si c'est la partie qui reçoit l'avis qui choisit cette option, elle doit en informer l'autre partie dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception dudit avis. Celui-ci doit mentionner le nom de la personne choisie pour représenter la partie concernée au conseil arbitral.
- 17.03.02** Dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la remise ou la réception de l'avis de recours à un conseil arbitral, l'autre partie désigne la personne qui la représentera audit conseil.
- 17.03.03** Le plus tôt possible dans les dix (10) jours civils qui suivent, les deux (2) représentants tentent de se mettre d'accord sur le choix d'une troisième personne qui exercera les fonctions de président du conseil arbitral, sous réserve de l'alinéa 17.03.04.

- 17.03.04** Nonobstant ce qui précède, si pour une raison imprévue, il est impossible au représentant d'une des parties au conseil arbitral de communiquer avec le représentant de l'autre partie en vue de choisir un président, le délai peut être prorogé sous réserve de l'accord de la Société et du Syndicat, à l'échelon de la direction générale.
- 17.03.05** Si les deux (2) représentants ne parviennent pas, dans ces dix (10) jours civils ou dans un délai supplémentaire convenu, à s'entendre sur le choix d'un président, ils demandent conjointement au ministre du Travail, à moins que les parties ne le demandent séparément, de nommer un président.
- 17.04** Après avoir tenu une audience où la Société et le Syndicat ont eu l'occasion d'apporter des preuves, d'amener des témoins et de présenter et récapituler leur position, l'arbitre ou le conseil arbitral doit rédiger et présenter sa sentence dans les trente (30) jours de la dernière audience.
- 17.05** L'arbitre, ou le conseil arbitral, a autorité pour rendre toute décision qu'il estime juste et équitable.
- 17.06** La décision de l'arbitre, ou la décision majoritaire du conseil arbitral, est exécutoire et sans appel pour la Société, le Syndicat et le ou les employés intéressés. À défaut d'une décision majoritaire du conseil arbitral, la décision du président est considérée comme exécutoire et sans appel.
- 17.07** La Société et le Syndicat partagent à égalité les frais occasionnés par le recours à un arbitre; toutefois, dans le cas d'un conseil arbitral, la partie qui en fait la demande prend entièrement à sa charge les frais de son propre représentant et ceux du président du conseil arbitral.
- 17.08** L'arbitre, ou le conseil arbitral, doit établir une procédure qui respecte les principes fondamentaux de la justice.
- 17.09** L'arbitre, ou le conseil arbitral, ne peut rendre de décision contraire aux dispositions de la Convention, qu'il ne peut non plus modifier d'aucune façon. L'arbitre, ou le conseil arbitral, a la faculté d'allouer des dommages-intérêts.

ARTICLE 18 COMMUNICATIONS SYNDICALES-PATRONALES
--

- 18.01** Toute communication à un employé portant sur n'importe lequel des sujets suivants doit être faite par écrit, avec copie au président de district du Syndicat : changement de quart de travail, d'heure de début de quart de travail et de jours de travail et de repos prévus; affectations aux termes de l'alinéa 8.01.03; licenciement, rappel et mise en disponibilité; changement de classe ou fonction; mise à pied technique; promotion, rétrogradation et cessation d'emploi; de plus, toute correspondance rédigée en vertu des articles 15 et 16 doit être reproduite à l'intention du président de district et de la direction générale du Syndicat.
- 18.02 LETTRES D'ENTENTE**
- Toute lettre d'entente négociée entre la Société et le Syndicat est réputée partie intégrante de la Convention. Elle doit porter un titre et un numéro de référence et être signée par les représentants des deux parties, à l'échelon de la direction générale.
- 18.03 COMITÉS SYNDICAUX-PATRONAUX**
- 18.03.01** La Société et le Syndicat reconnaissent que des rencontres sont indispensables au maintien de bonnes relations entre employé et employeur et d'un climat de confiance mutuelle.
- 18.03.02** Des comités syndicaux-patronaux constitués ont pour tâches de promouvoir de meilleurs rapports, la compréhension et l'estime mutuelles de la Société et des employés et de favoriser la discussion préalable à des changements significatifs touchant les conditions de travail des employés ou la nature de celui-ci.
- 18.03.03** Le président de district ou son représentant désigné et le représentant compétent de la Société se réunissent selon les besoins. Les représentants nationaux sont autorisés à prendre part à ces réunions.
- 18.03.04** À l'échelon des directions générales syndicale et patronale, les représentants de la direction générale syndicale et les représentants de la direction de l'entreprise se réunissent au moins une (1) fois tous les six (6) mois. Ces réunions durent généralement une journée.
- 18.03.05** Ces réunions, tenues à des dates fixées conjointement, font l'objet de procès-verbaux communiqués à tous les intéressés après approbation des deux parties.
- 18.03.06** Les réunions de comités syndicaux-patronaux ne remplacent pas la procédure de règlement des griefs et d'appel.

18.04 CONGÉ AUTORISÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

18.04.01 La Société reconnaît l'importance de traiter rapidement des affaires syndicales, telles que la procédure de règlement des griefs et d'appel, la négociation des modifications aux conventions et la participation aux réunions syndicales à tous les échelons. Elle reconnaît aussi l'importance du rôle des dirigeants syndicaux dans les fonctions syndicales. Il est donc convenu que la Société accorde à ceux-ci le congé raisonnable et leur fournit, sous réserve de ses règlements, le transport nécessaire pour l'exercice desdites fonctions, sous réserve des exigences opérationnelles de la Société. Ce congé doit être accordé aussi rapidement que possible. Afin de faciliter le processus, les délégués syndicaux sont tenus, pour leur part, de donner avis de leurs besoins le plus tôt possible et d'obtenir de leurs supérieurs et de ceux des employés pour qui ils agissent, les accords nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

18.04.01.01 Lorsque la direction générale du Syndicat demande un congé afin de permettre à des employés d'assister à des cours programmés de formation syndicale, la Société doit, sous réserve des exigences de l'exploitation, accorder un congé à ces employés. La direction générale du Syndicat demande ledit congé à la Société, à l'échelon de la direction générale, et ce, dès que possible.

18.04.02 Les sommes correspondant au temps octroyé sont facturées au Syndicat, sauf lorsque la Société accepte de prendre à sa charge certains frais. En aucun cas, les employés intéressés ne sont débités ni rayés de la liste de paie. Le temps facturé correspond au congé autorisé prévu, sans tenir compte du fait que l'employé absent n'est pas toujours remplacé ou qu'il peut l'être sur la base d'heures supplémentaires ou de rappel.

18.04.02.01 Si l'employé qui demande à être libéré devait, par suite d'un échange de quarts de travail, faire deux quarts de travail consécutifs, il est de sa responsabilité de s'assurer que le quart de travail qu'il a accepté en échange est couvert.

18.04.03 Le congé autorisé est imputé, selon l'activité, au Syndicat ou à la Société, de la façon suivante :

Procédure de règlement des griefs et d'appel – Généralités, mesures disciplinaires et renvoi

Code d'imputation

Employés lésés.....1
Représentants du Syndicat1 ou 2

Réunions des comités syndicaux-patronaux (selon le paragraphe 18.03)

Échelon de l'unité de négociation (ponctuellement) :

Président de district1

Autre représentant du Syndicat1

Échelon de la direction générale (semestriellement)

Président – Comité de négociation.....2

Autre représentant du Syndicat1

Président de district – Le président de district du Syndicat ou son remplaçant se voit accorder deux (2) quarts de travail chaque mois à un moment mutuellement acceptable à la Société et au président de district du Syndicat. Ce congé sera à la charge de la Société (code 1). Additional time off may be granted by mutual agreement of the Parties.

NOTE: Article 8.01.03 (minimum travel credits) will apply to the District Chair or their designate for travel requested by the Company.

Présentation aux employés – Rencontres avec les nouveaux employés durant leur formation de base ou leur initiation locale portant sur ce qui suit : présentation des dirigeants syndicaux avec lesquels l'employé sera en contact; objectifs des statuts et règlements du Syndicat; historique et organigramme du Syndicat; formule Rand et précompte; application de la Convention; législation réglementant les activités syndicales et période de questions. La séance a lieu pendant les trente (30) dernières minutes d'une des journées de formation et dure au maximum quarante-cinq (45) minutes.

Président de district.....1

Négociations

Deux (2) membres du comité syndical de négociation nommés par le Syndicat, pour le temps passé à négocier directement avec la Société, y compris le processus de ratification d'une journée1

18.04.03.01 Le congé nécessaire aux membres du comité syndical de négociation pour activités autres que les réunions à l'échelon des directions générales leur sera accordé par leurs directions locales respectives et imputé au Syndicat ou à la Société de la façon suivante :

Temps nécessaire pour réunions avec les représentants de la Société..2

Autre temps nécessaire.....4

NOTA : Les membres du comité syndical de négociation assistant aux réunions avec la Société en dehors d'un quart de travail prévu au cours du processus de négociations peuvent choisir

d'être payés au taux normal ou de recevoir une période de repos équivalente à un moment mutuellement acceptable pour la Société et le représentant du Syndicat.

18.04.04 Le temps passé par un délégué syndical à des réunions avec la Société en dehors de ses quarts de travail prévus n'est pas rémunéré.

18.04.05 Sous réserve des dispositions précédentes, le Syndicat prend à sa charge le coût du congé autorisé consacré par les membres et dirigeants du Syndicat à toute activité syndicale reconnue, entre autres : congrès syndicaux, réunions de l'exécutif, réunions consacrées aux affaires internes du Syndicat, séances d'arbitrage et de conciliation. Le Syndicat prend à sa charge le coût du congé autorisé pris par tout membre du comité syndical de négociation autre que les membres pour lesquels la Société accepte de payer le salaire pour le temps passé en négociations.

Présidents de district	3
Vice-présidents de district	3
Autres représentants du Syndicat	3
Membres du comité de négociation	4
Présidents	4
Vice-présidents	4

18.04.06 Clé des codes d'imputation

CODE 1 Congé autorisé pris par les président et vice-présidents de district, représentants et membres du Syndicat, imputable à la Société.

CODE 2 Congé autorisé pris par le vice-président et les membres du comité de négociation du Syndicat, imputable à la Société.

CODE 3 Congé autorisé pris par les président et vice-présidents de district, représentants et membres du Syndicat, imputable au Syndicat.

CODE 4 Congé autorisé pris par le vice-président et les membres du comité de négociation du Syndicat, imputable au Syndicat.

CODE 5 Congé autorisé pris par les fiduciaires syndicaux de la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être, imputable à la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être.

18.05 TABLEAUX D’AFFICHAGE

18.05.01 Le Syndicat est autorisé à afficher sur les tableaux de la Société tout avis d'ordre syndical, sous réserve de l'approbation préalable de la Société. Cette approbation ne peut être refusée indûment.

18.05.02 La Société accepte de fournir un classeur à l'usage exclusif du comité du Syndicat.

18.06 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

18.06.01 En cas de changement technologique, la Société et le Syndicat conviennent que les dispositions du *Code canadien du travail* relatives à un tel changement s'appliquent.

18.07 LISTES DES EFFECTIFS

18.07.01 La Société doit remettre à la direction générale du Syndicat des listes semestrielles imprimées par ordinateur indiquant le nombre des employés comme suit :

- selon les années de service;
- selon l'âge;
- selon la classe et la fonction.

18.07.02 Les listes susmentionnées doivent être en date du 30 juin et du 31 décembre chaque année.

18.08 SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.08.01 Il incombe aux employés, comme à tout le personnel de la Société, d'assurer et de promouvoir en tout temps la santé et la sécurité des employés. En outre, tout employé ou délégué syndical doit avertir la Société de toute situation qui lui semble menacer la santé et la sécurité des employés.

18.08.02 Comité de santé et sécurité

18.08.02.01 La Société doit constituer un comité de santé et sécurité. Les membres du comité sont déterminés comme suit :

Nombre d'employés

1 – 199	Un (1) employé désigné par le Syndicat; Un (1) employé désigné par la Société.
---------	---

200 et plus	Deux (2) employés désignés par le Syndicat; Maximum de deux (2) employés désignés par la Société.
-------------	--

18.08.02.02 La Société affiche et garde affichés dans un ou plusieurs endroits bien en vue où les employés sont susceptibles de les voir, les noms de chaque membre du comité de santé et sécurité.

18.08.02.03 La Société et le Syndicat conviennent de respecter les dispositions sur la santé et la sécurité contenues dans le *Code canadien du travail*.

ARTICLE 19 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**19.01 DROITS DE LA PERSONNE**

19.01.01 Aucun employé ne peut faire l'objet de pression, de contrainte ou de discrimination pour des raisons de race, d'origine nationale ou ethnique, de couleur, de religion, de déficience, d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, d'état matrimonial, de situation de famille, d'appartenance politique ou d'état de personne graciée de la part de la Société, du Syndicat ou de leurs dirigeants ou représentants. La Société s'engage en outre à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de pression, de contrainte ou de discrimination de sa part ou de celle de ses dirigeants ou représentants du fait de l'appartenance de l'employé au Syndicat ou de sa participation à des activités syndicales licites. Le Syndicat s'engage à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de pression, de contrainte ou de discrimination de sa part du fait de sa participation à des activités licites au nom de la Société.

19.02 RÉSERVES

19.02.01 Si une loi canadienne invalidait une partie ou une disposition de la Convention, elle n'invaliderait nullement les autres parties ou dispositions de la Convention, qui resteraient pleinement en vigueur et garderaient tous leurs effets.

19.02.02 Lorsqu'elles s'écartent des règlements de la Société, ce sont les dispositions de la Convention qui prévalent.

19.03 EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

19.03.01 La Société et le Syndicat entendent que tous les employés et cadres touchés par la Convention en connaissent les dispositions. En conséquence, tous les employés et cadres intéressés doivent en recevoir un exemplaire, ainsi que le texte de toutes modifications subséquentes, lettres d'entente comprises.

19.03.02 La Société et le Syndicat conviennent aussitôt que possible de l'ébauche finale de la Convention avant son impression. La Société est chargée de préparer et d'imprimer les versions française et anglaise de la Convention collective. Elle prend à sa charge la totalité des frais d'impression de celles-ci.

19.03.03 La Convention est publiée en français et en anglais, les deux versions faisant loi. En cas de divergence en ce qui a trait à la traduction ou à l'interprétation, c'est la version dans laquelle la clause litigieuse a été négociée et écrite qui prévaut.

19.04 ASSURANCE VIE COLLECTIVE

19.04.01 La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime d'assurance vie collective jusqu'à concurrence de soixante-dix mille dollars (70 000 \$) de garantie. Les cotisations correspondant à la partie de la garantie qui dépasse soixante-dix mille

dollars (70 000 \$) continuent d'être acquittées à égalité de parts (50-50). La protection est fixée à deux fois et demie (2½) le salaire annuel de base, jusqu'à concurrence de quatre-vingt mille dollars (80 000 \$). Le montant maximal pour lequel l'employé retraité est assuré demeure égal à un quart (¼) de la protection en vigueur au moment de la retraite, le plafond étant fixé à dix mille dollars (10 000 \$).

19.05 RÉGIME COLLECTIF DE PROTECTION DE REVENU EN CAS D'INVALIDITÉ

19.05.01 Les employés font partie d'un régime entièrement aux frais de l'employé, créé à l'intention des membres d'Unifor, section locale 2002. La Société se charge d'effectuer les retenues adéquates à la source et d'en remettre les montants à la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être – Unifor, section locale 2002. L'ensemble des opérations de souscription et de financement révisé se fait séparément et la ou les polices sont émises directement pour la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être – Unifor, section locale 2002 par le ou les assureurs de son choix. Air Canada continue de collaborer à l'acheminement et au traitement des demandes de règlement et d'apporter son aide administrative en vue d'assurer le bon fonctionnement du régime. La Société a le droit de nommer un observateur pour le régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité. La participation au régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité dans le cadre du régime parrainé par la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être – Unifor, section locale 2002 demeure une condition d'emploi pour tous les employés.

19.05.02 La Société doit verser à la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être – Unifor quarante dollars (40 \$) par employé permanent à plein temps le 31 décembre de chaque année. Ces sommes permettent à la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être d'améliorer le montant des prestations.

19.06 ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

19.06.01 La Société doit acquitter la totalité de la cotisation au régime II. La garantie maximale au titre du régime d'assurance maladie complémentaire est de soixante-quinze mille dollars (75 000 \$), avec une reconstitution annuelle de deux mille dollars (2 000 \$).

La Société élargit la couverture pour inclure les soins de psychologues à raison de cinquante pour cent (50 %) du prix de la visite jusqu'à concurrence de sept cent cinquante dollars (750 \$) par personne par année et de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par famille par année.

La Société couvre les appareils auditifs et les tests d'audition jusqu'à concurrence de mille cinq cent (1 500 \$) par période de cinq (5) ans.

19.06.02 Les dépenses engagées pour les soins paramédicaux de chiropraticiens, ostéopathes, naturopathes et podiatres seront couvertes jusqu'à concurrence de

cinquante dollars (50 \$) par visite et de mille dollars (1 000 \$) par personne par année ou de deux mille dollars (2 000 \$) par famille par année, moins le montant versé à l'employé par le régime provincial d'assurance-maladie pour ces soins.

19.07 RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

19.07.01 La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime collectif de soins dentaires. Elle est le seul contractant et administrateur du régime.

19.07.02 Le maximum annuel des frais couverts est de deux mille dollars (2 000 \$) par employé et personnes à sa charge. Les soins dentaires de base sont remboursables à quatre-vingt-dix pour cent (90 %). La protection maximale à vie pour les soins orthodontiques à un enfant à charge est de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).

19.08 ASSURANCE-VUE

19.08.01 La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime d'assurance-vue.

19.08.02 Le régime prévoit pour l'employé et chacun de ses ayants droit un remboursement maximal de trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) par période de vingt-quatre (24) mois civils consécutifs pour l'achat de lunettes ou de lentilles cornéennes ou pour une chirurgie des yeux au laser, sauf pour les lentilles cornéennes prescrites dans les cas graves, comme le stipule le régime d'avantages sociaux d'Air Canada — qui se trouve dans ACAéronet — qui prévoit un remboursement maximal de trois cent soixante dollars (360 \$) payables une seule fois pendant toute la période où la personne est assurée.

NOTA : Nonobstant ce qui précède, un maximum de six cents dollars (600 \$) est accordé pour une chirurgie des yeux au laser à condition qu'aucune autre demande de remboursement de soins de la vue ne soit faite pendant quarante-huit (48) mois.

19.09 MASSOTHÉRAPIE

19.09.01 La Société couvre la massothérapie, en conformité avec le régime, jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par visite et jusqu'à concurrence de quatre cents dollars (400 \$) par personne par année civile ou de huit cents dollars (800 \$) par famille par année.

19.10 RÉGIME DE RETRAITE

19.10.01 La Société fournit sur demande tous les renseignements relatifs aux évaluations actuarielles, aux coûts et au financement des régimes de retraite actuels pour les employés. Il est entendu que ces renseignements ne sont normalement communiqués que chaque année et que la Société ne fera pas faire d'évaluation actuarielle spéciale pour les fournir. De plus, la Société tient le Syndicat au courant

des modifications apportées aux régimes de retraite actuels pour les employés visés par la Convention.

19.10.02 La Société convient de n'apporter aucune modification aux régimes de retraite d'Air Canada qui vise les participants représentés par Unifor (et ceux qui possèdent un intérêt ou sont investis d'un droit grâce à ces participants) à moins que cette modification ne soit approuvée par le Syndicat.

19.10.03 Les règles des régimes de retraite applicables aux participants représentés par Unifor (et à ceux qui possèdent un intérêt ou sont investis d'un droit grâce à ces participants) sont strictement contenues dans les textes mêmes des régimes de retraite d'Air Canada ainsi que dans le paragraphe 19.09 et dans l'annexe 3 (Protocole d'accord – Viabilité du régime de retraite) de la présente Convention collective.

19.11 **Coordination des prestations** – Lorsque deux employés de la Société sont conjoints, les prestations sont coordonnées.

19.12 **EXIGENCES LINGUISTIQUES**

19.12.01 Lorsque la Société le requiert, la formation linguistique en français et en anglais est fournie aux frais de la Société et, sous réserve des exigences de l'exploitation, au compte de la Société, sur une base volontaire, aux employés qui ont été évalués et possèdent les connaissances de base requises et la capacité d'apprendre dans l'autre langue officielle.

19.13 **PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS**

Dans notre industrie, les personnes sont exposées à toutes sortes de problèmes qui, sans nécessairement être reliés aux fonctions qu'elles exercent, peuvent influencer sérieusement sur leur vie familiale et sociale ainsi que sur leur santé, et à la longue sur leur capacité à maintenir un bon rendement.

Air Canada et la section locale 2002 du syndicat Unifor estiment que bon nombre de problèmes humains peuvent être résolus s'ils sont décelés dès le début et traités par des personnes ou organismes compétents. Cela vaut pour bien des problèmes, qu'il s'agisse d'alcoolisme, de toxicomanie ou d'autres problèmes d'ordre médical ou social.

Le programme d'aide aux employés a été mis sur pied pour une meilleure compréhension de la politique et des directives destinées à assister les employés qui éprouvent des problèmes pouvant se répercuter sur leur santé, leurs relations avec autrui ou leur rendement au travail.

Tout employé a le droit de participer au programme d'aide aux employés sans crainte de représailles au travail et sans égard à son statut.

La décision d'accepter ou de refuser de l'aide appartient à l'employé et aucun employé n'est obligé de participer au programme.

Il est de la responsabilité du comité réseau de veiller à ce que les besoins de tous les coordonnateurs soient satisfaits dans les domaines de la promotion et de la formation relatives au programme. Tous les nouveaux coordonnateurs doivent participer à l'atelier sur la façon d'aider de manière efficace.

19.14

Réorganisation de la Société – Dans l'éventualité où la Société changerait de propriétaire, fusionnerait avec une autre société ou modifierait sa personnalité juridique de quelque façon que ce soit, la présente Convention resterait pleinement en vigueur et garderait tous ses effets; en outre, ni la reconnaissance actuelle du Syndicat, ni l'acte d'accréditation du Conseil canadien des relations du travail existant alors n'en seraient affectés d'aucune façon, sauf règlements ou instructions contraires de cet organisme. La Société entamerait aussi avec le Syndicat des négociations ayant pour objet la protection de l'ancienneté des employés et les autres modalités de la Convention. À défaut d'accord, les dispositions du *Code canadien du travail* s'appliqueraient.

ARTICLE 20 PRÉCOMPTE

- 20.01** Pour chaque employé et chacune des périodes de paie, telles que la Société les définit, cette dernière retient sur le salaire dû et exigible toute somme fixée uniformément par les statuts et règlements du Syndicat, dans les conditions énoncées ci-après.
- 20.02** Le montant à retenir comprend les frais d'adhésion et demeure invariable, sauf modification aux statuts et règlements du Syndicat.
- 20.03** L'adhésion au Syndicat est offerte à tout employé visé par les statuts et règlements du Syndicat au moment du paiement des droits d'adhésion ou de réintégration perçus uniformément auprès de tous les postulants. L'adhésion ne peut être refusée indûment.
- 20.04** Les retenues sont effectuées à partir de la première période de paie du mois civil qui suit la date d'entrée en service à une classe régie par la Convention.
- 20.05** Si le salaire exigible pour une période de paie ne permet pas la retenue intégrale, la Société n'effectue pas cette retenue sur ledit salaire de l'employé. Elle n'effectue alors aucun report débiteur et ne déduit pas des salaires ultérieurs la somme impayée précédemment.
- 20.06** Seules les retenues exigées actuellement ou ultérieurement par la loi, les sommes dues à la Société ou lui revenant et les déductions pour la retraite et les caisses de prévoyance sont déduites des salaires avant les retenues mentionnées au présent article.
- 20.07** Le montant ainsi prélevé sur le salaire, accompagné d'un relevé de ces retenues sur le salaire des employés, est remis par la Société au Syndicat, selon accord entre les parties, au plus tard trente (30) jours civils après la période de paie à laquelle les retenues ont été faites.
- 20.08** La Société n'est responsable d'aucune manière envers les employés ou le Syndicat pour défaut de retenues ou versements inexacts ou effectués à tort. Cependant, si une erreur se produit dans le montant d'une retenue sur le salaire d'un employé relative au présent article, la Société opère la rectification directement avec ce dernier. Si la Société commet une erreur dans le montant remis au Syndicat, la rectification a lieu à l'occasion d'un versement ultérieur. Toute responsabilité de la part de la Société en matière de retenues conformes aux dispositions du présent article cesse dès l'instant où celle-ci verse au Syndicat les sommes lui revenant.
- 20.09** La question de l'indemnisation de la Société par le Syndicat, s'il y a lieu, en reconnaissance des services rendus en vertu du présent article demeure en suspens,

pour être reprise à la demande de l'une ou l'autre des parties, formulée par écrit et portant un préavis de quinze (15) jours.

20.10

En cas de poursuites judiciaires contre les parties à la suite de retenues sur le salaire effectuées ou à effectuer par la Société en vertu du premier paragraphe du présent article, les deux parties doivent collaborer étroitement à la défense. De plus, chacune des parties prend à sa charge ses propres frais de défense; toutefois, le Syndicat se charge des frais du conseil juridique obtenu à sa demande. Hormis ce qui précède, le Syndicat indemnise la Société pour les pertes, dommages, dépenses ou responsabilités subis ou pris à son compte à la suite des retenues en question.

ARTICLE 21 DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.01** À moins de dispositions contraires, la présente Convention entre en vigueur le 23 mai 2015 et reste pleinement en vigueur jusqu'au 22 mai 2020, tout en étant susceptible d'être modifiée par accord entre les parties, formulé par écrit. À moins de dispositions contraires à l'annexe 1, la Convention continue ensuite à engager les signataires année après année, sauf mise en demeure écrite par l'une des parties de son désir de la réviser adressée à l'autre au plus tard quatre (4) mois avant la date d'expiration, ou toutes dates d'expiration successives établies, toujours sous réserve du paragraphe 21.03.
- 21.02** Une fois donné l'avis de négocier collectivement, le Syndicat et la Société doivent sans tarder entamer les négociations et les mener avec diligence et bonne foi, ne négligeant aucun effort raisonnable en vue d'en arriver à une Convention collective.
- 21.03** La Convention reste pleinement en vigueur et garde tous ses effets jusqu'à son remplacement par une nouvelle Convention collective ou jusqu'à ce que toute prolongation prévue par le *Code canadien du travail* soit échue et qu'aucun renouvellement de Convention collective n'ait eu lieu.

LETTRE D'ENTENTE N° 1 - FONCTION DE PRÉPARATION DES PROGRAMMES DE VOLS

- L1.01** La Société et le Syndicat conviennent que les employés de la classe Préposé à l'Affectation travaillant à la section Planification sont responsables du processus de préparation manuelle des programmes de vols initiaux par gros-porteurs. Il en demeure ainsi jusqu'à ce que tout le processus de préparation des programmes de vols soit automatisé.
- L1.02** Il est aussi convenu que les cadres sont responsables du processus de préparation des programmes de vol supplémentaires.
- L1.03** Il est également entendu que la Société a le droit de revoir les programmes de vols établis et de les modifier au cas où les programmes de vols établis par un employé ne répondent pas aux attentes habituelles et raisonnables d'efficacité.
- L1.04** Une fois automatisé, le processus de préparation des programmes de vols passe sous la seule responsabilité des cadres. La Société s'engage à ce que, par suite du processus d'automatisation, il n'y ait aucune réduction de personnel au Centre des ressources PNC.
- L1.05** Il est également entendu que, avant la mise en place du processus automatisé de préparation des programmes de vols par gros-porteurs, la Société doit entamer des discussions avec le Syndicat à l'échelon local pour revoir le processus de transition.

Signé à Montréal (Québec), le 16^e jour de mars 2000.

POUR : AIR CANADA

**POUR : TCA-CANADA ET SA
SECTION LOCALE 2213**

S. Beisswanger
Chef de service – Affectation des équipages et
Répartition de l'effectif

S. Portelance
Représentant national

M. Asselin
Chef de service – Relations du travail –
Service clientèle

W. Dawe
Président – Comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE N° 2 - MISE À PIED TECHNIQUE EN CAS DE CONFLIT DE TRAVAIL

- L2.01** La présente a pour objet de fixer les modalités applicables aux employés en cas de conflit de travail touchant des personnes non visées par la Convention et ayant pour effet de réduire les services offerts par la Société.
- L2.02** Toutes les dispositions de la Convention collective non expressément modifiées ou annulées par la présente lettre d'entente demeurent en vigueur. Tout différend découlant des dispositions de la lettre d'entente est transmis à la direction générale des deux parties dans les plus brefs délais, sans porter atteinte au droit du Syndicat de présenter un grief en bonne et due forme.
- L2.03** Seuls les employés qui ne sont pas tenus de travailler durant la période de perturbation des services de la Société font l'objet d'une « mise à pied technique », ci-après désignée par l'acronyme MPT.
- L2.04** La Société n'envoie un avis écrit de MPT qu'aux employés qui ne sont pas tenus de travailler. L'employé faisant l'objet d'une MPT en est notifié au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. L'avis de MPT peut être donné verbalement, mais doit être confirmé par écrit dans les quarante-huit (48) heures qui suivent le début de la MPT.
- L2.05** L'employé que la Société ne peut joindre pour l'aviser de sa MPT fait néanmoins l'objet d'une MPT, l'avis écrit prévu en L2.04, lui étant adressé à son dernier domicile connu.
- L2.06** L'employé qui est absent de son lieu de travail et que la Société ne peut aviser d'une affectation, en raison de l'incapacité de l'intéressé à voyager, ne fera pas l'objet d'une mesure disciplinaire. Il fait l'objet d'une MPT et revient au travail dans les vingt-quatre (24) heures suivant le moment où la Société est avisée de son retour à sa base, sous réserve qu'il ait suffisamment d'ancienneté.
- L2.07** Pour tenir compte de changements importants dans les heures normales de travail ou dans les besoins du travail à un lieu de travail, la Société peut modifier le quart de travail prévu ou l'horaire de l'employé. Elle en avise alors l'employé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Cet avis peut être donné oralement, mais doit être confirmé par écrit le plus tôt possible.
- L2.08** L'employé en congé annuel continue de l'être et fait, s'il y a lieu, l'objet d'une MPT, conformément au paragraphe L2.04, à la date prévue de son retour au travail. L'employé demeuré au travail ou celui qui fait l'objet d'une MPT commence son congé annuel à la date prévue.

- L2.09** L'employé faisant l'objet d'une MPT ne peut recevoir de prestations de congé de maladie.
- L2.10** À moins d'être rayé du registre de paie pendant un mois civil complet, l'employé faisant l'objet d'une MPT ne perd pas ses crédits acquis aux fins de la retraite. Le temps de service à toutes autres fins continue d'augmenter pendant les quatorze (14) premiers jours civils de MPT.
- L2.11** L'avis de retour au travail peut se faire verbalement, mais il doit ensuite être confirmé par écrit et faire état de la date d'effet du retour au travail. La Société s'emploie activement à réintégrer en un lieu de travail tous les employés qui devaient normalement faire partie des quarts de travail prévus à la reprise de l'exploitation à cet endroit et à effectuer cette réintégration selon l'ordre d'ancienneté.
- L2.12** Les employés faisant l'objet d'une MPT doivent communiquer à la Société un point de contact valide.
- L2.13** La Société communique verbalement avec les employés à leur dernier point de contact connu pour les aviser de leur rappel. Si elle ne parvient pas à les joindre, elle les avise du rappel par télégramme.
- L2.14** Les employés doivent pouvoir se présenter au travail dans les vingt-quatre (24) heures. On peut demander aux employés qui ne se présentent pas au travail dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'heure d'avis de justifier leur retour au travail tardif.
- L2.15** Les employés faisant l'objet d'une MPT ne reçoivent pas de rémunération.

Signé à Montréal (Québec), le 16^e jour de mars 2000.

POUR : AIR CANADA

**POUR : TCA-CANADA ET SA
SECTION LOCALE 2213**

S. Beisswanger
Chef de service – Affectation des équipages et
Répartition de l'effectif

S. Portelance
Représentant national

M. Asselin
Chef de service – Relations du travail –
Service clientèle

W. Dawe
Président – Comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE N° 3 - CONTRÔLE TÉLÉPHONIQUE
--

Il est convenu d'instaurer un système de contrôle téléphonique au Centre des ressources PNC le 1^{er} janvier 1993 ou ultérieurement. Le but du système consiste à fournir un registre des conversations tenues par les employés visés par la présente Convention dans l'exercice de leurs fonctions. On s'y réfère quand des incidents, comme ceux qui sont énumérés ci-dessous, sont portés à l'attention de la Société :

- griefs (de n'importe quelle unité de négociation);
- plaintes;
- rapports d'incidents (touchant des employés d'autres unités de négociation);
- enquête d'employés d'autres unités de négociation qui ont un motif de traiter avec le Centre des ressources PNC.

Les paramètres suivants ont fait l'objet d'une entente entre les deux parties :

1. On ne se réfère aux enregistrements que lorsqu'un incident est porté à l'attention de la Société.
2. Le système n'est pas utilisé pour faire le suivi courant relatif au rendement.
3. S'il s'avère nécessaire d'écouter les enregistrements, un membre du comité de négociation est présent.
4. Une ligne téléphonique sans surveillance est disponible pour les appels personnels.

Signé à Montréal (Québec), le 16^e jour de mars 2000.

POUR : AIR CANADA

**POUR : TCA-CANADA ET SA
SECTION LOCALE 2213**

S. Beisswanger
Chef de service – Affectation des équipages et
Répartition de l'effectif

S. Portelance
Représentant national

M. Asselin
Chef de service – Relations du travail –
Service clientèle

W. Dawe
Président – Comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE N° 4 - POSTES TEMPORAIRES VACANTS

Les parties aux présentes reconnaissent qu'il est tout à fait souhaitable d'affecter des employés permanents à l'exploitation de la Société dans toute la mesure du possible. Occasionnellement toutefois, il peut être nécessaire de pourvoir des postes à titre temporaire.

La Société peut déclarer des postes temporaires vacants pour une des raisons suivantes :

- a. pour remplacer des employés en absence autorisée selon l'article 11;
- b. pour remplacer des employés en congé autorisé pour affaires syndicales;
- c. pour remplacer des employés libérés pour de la formation;
- d. pour remplacer les employés en affectation spéciale.

La Société avise le Syndicat à l'échelon du district par écrit et à l'avance de la raison et de la durée du poste temporaire vacant et du nom de la personne qui occupe ce poste.

Les postes temporaires vacants ont une durée limitée à l'absence de l'employé touché. La durée ne peut être prolongée que par accord mutuel entre la Société et le Syndicat à l'échelon du district.

Il ne peut y avoir compression de personnel dans une classe où un poste temporaire vacant y est pourvu.

Les personnes qui occupent un poste temporaire pendant plus de cinquante pour cent (50 %) du mois doivent payer leurs cotisations syndicales. Toutefois, elles n'accumulent pas d'ancienneté en vertu de la Convention. Les personnes qui ne sont pas des employés permanents de la Société sont rémunérées selon l'article 5; les employés permanents sont payés selon les règlements de la Société ou la convention collective applicable. Les heures de travail sont conformes à l'article 6.

Signé à Montréal (Québec), le 16^e jour de mars 2003.

POUR : AIR CANADA

**POUR : TCA-CANADA ET SA
SECTION LOCALE 2213**

S. Beisswanger
Chef de service – Affectation des équipages et
Répartition de l'effectif

S. Portelance
Représentant national

M. Asselin
Chef de service – Relations du travail –
Service clientèle

W. Dawe
Président – Comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE N° 5 - APPLICATION DE L'ALINÉA 4.01.01

Avant l'introduction de la classe des chefs préposés à l'Affectation, la Société et les membres du comité de négociation du Syndicat doivent se rencontrer au plus tard un mois avant l'affichage des avis de postes vacants, pour discuter de la mise en œuvre, notamment de la façon de pourvoir les postes vacants, des réductions d'effectifs dans la classe, des effets sur les besoins en effectifs dans d'autres classes ou de toute autre question liée à la nature des postes ou aux désirs des employés de pourvoir les postes vacants.

Nonobstant ce qui précède, la décision définitive quant à la mise en place de la classe des chefs préposés à l'Affectation revient à la Société.

Signé à Montréal (Québec), le 16^e jour de mars 2000.

POUR : AIR CANADA

**POUR : TCA-CANADA ET SA
SECTION LOCALE 2213**

S. Beisswanger
Chef de service – Affectation des équipages et
Répartition de l'effectif

S. Portelance
Représentant national

M. Asselin
Chef de service – Relations du travail –
Service clientèle

W. Dawe
Président – Comité de négociation

LETTRE D'ENTENTE N° 6 - PROCÉDURE D'ENQUÊTE MIXTE SUR LE HARCÈLEMENT

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

La présente lettre d'entente traite d'un processus d'enquête mixte sur le harcèlement dont les parties vont faire l'essai pendant la durée de la Convention collective. Pendant cet essai, les parties conviennent de se rencontrer tous les six (6) mois afin d'examiner l'efficacité du processus d'enquête mixte sur le harcèlement (notamment afin de déterminer si ce processus devrait déborder du cadre d'application de la présente lettre d'entente).

L6.01 En vertu de la présente lettre d'entente, le terme « harcèlement » désigne le harcèlement discriminatoire, qui comprend le harcèlement sexuel ainsi que le harcèlement au travail tel qu'il est défini dans la politique d'Air Canada en la matière. Cette référence à la politique d'Air Canada sur le harcèlement au travail n'a pas pour effet d'inclure la politique dans la Convention collective.

L6.02 Ce processus s'applique à toutes les plaintes où le plaignant et le mis en cause (le présumé harceleur) sont tous deux des employés membres d'Unifor. Si toutefois un employé représenté par Unifor est le plaignant ou le mis en cause dans un cas présumé de harcèlement impliquant un membre d'une autre unité de négociation ou de la direction, un représentant syndical désigné par le Syndicat peut assister aux réunions en tant qu'observateur.

L6.03 Processus de plainte

L6.03.01 Toutes les plaintes pour harcèlement font l'objet d'un traitement rapide, confidentiel et impartial. Le non-respect de la confidentialité est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

L6.03.02 Tout employé qui se croit victime de harcèlement est invité à le signaler selon le processus approprié indiqué plus bas. Les plaintes doivent être déposées dès que possible et au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date du harcèlement présumé.

Les représailles sous quelque forme que ce soit contre une partie à une enquête sur un cas de harcèlement sont inacceptables et passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au renvoi.

- L6.03.03** Les renseignements sur la plainte demeurent confidentiels, et la Société de même que le Syndicat prennent toutes les mesures raisonnables possibles pour qu'il en soit ainsi. Toutefois, un rapport ou un résumé d'enquête peut être exigé aux termes d'une assignation à témoigner et versé dans un dossier accessible au public. Aucun renseignement concernant la plainte n'est versé dans le dossier d'un témoin à moins qu'il ne soit établi que ce dernier a fait un faux témoignage ou a agi par vengeance.
- L6.03.04** Un plaignant, un mis en cause ou un témoin a le droit de se présenter aux réunions ou aux entretiens avec une personne de son choix (représentant syndical ou collègue) provenant de son lieu de travail. Cette personne ne peut être partie à l'enquête, par exemple un éventuel témoin.
- L6.03.05** Le plaignant doit amorcer le processus de règlement au premier échelon.
- L6.04** Processus de règlement officieux des conflits au premier échelon

L'employé qui s'estime victime de harcèlement doit faire part de son objection au harceleur présumé, directement ou par l'entremise d'un tiers, et est encouragé à régler la question d'une façon officieuse chaque fois que c'est possible. Il peut demander l'aide de son supérieur ou de son représentant syndical afin d'organiser une rencontre des parties. Le représentant syndical et le supérieur rencontrent ensemble le plaignant pour examiner ses préoccupations, après quoi ils ont un entretien avec le mis en cause. La Société et le Syndicat font en sorte de se réunir pour régler le cas le plus vite possible et comme il se doit, et ce, dans le but d'améliorer les relations et l'ambiance de travail.

La Société ou le Syndicat peut à tout moment décider d'interrompre le processus officieux et de porter le cas au deuxième échelon.

Le processus de règlement officieux des conflits ne vise pas à déterminer s'il y a effectivement eu harcèlement; cependant, la Société peut devoir intervenir en cas de comportement répréhensible de la part des personnes impliquées dans le différend et prévenir qu'à l'avenir tout comportement du genre pourrait entraîner des mesures disciplinaires et une enquête officielle au deuxième échelon.

Les règlements au premier échelon doivent se faire dans les deux (2) semaines qui suivent la date de la plainte initiale.

Si la plainte est réglée au premier échelon, la Société et le Syndicat conservent un résumé du conflit et de sa résolution dans un dossier confidentiel pendant deux (2) ans à partir de la date de la plainte, après quoi le résumé est retiré du dossier de la Société et du Syndicat. Ce résumé est conservé uniquement au cas où il y aurait récidive pendant cette période et afin d'avoir au dossier les renseignements voulus en cas de plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

L6.05 Processus de règlement officiel des conflits au deuxième échelon

Si le cas n'est toujours pas réglé ou que le Syndicat ou la Société a décidé de le porter au deuxième échelon, le plaignant présente la plainte par écrit à la personne chargée des questions de harcèlement de la Société et au coordonnateur des droits de la personne du Syndicat. La plainte doit comporter suffisamment de détails et être signée.

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

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

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

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

L6.05.01 À l'issue de l'enquête, les enquêteurs rédigent un rapport conjoint. S'il n'est pas possible de préparer un rapport conjoint, les enquêteurs peuvent soumettre des rapports distincts, auquel cas chacun reçoit une copie de l'autre rapport. Les rapports ne peuvent contenir des ouï-dire, des renseignements fournis par des tiers et des opinions. Il faut y énoncer les faits reliés au harcèlement présumé et fournir les conclusions de la plainte de harcèlement. Une recommandation en vue de régler la plainte est faite par l'enquêteur de la Société. L'enquêteur du Syndicat peut choisir de faire ou non des recommandations.

Le ou les rapports sont présentés au directeur – Relations du travail et au président de la section locale dans les 14 jours suivant le dépôt de la plainte.

La Société et le Syndicat conservent tous deux une copie de leurs rapports dans un dossier confidentiel pendant les trois (3) années qui suivent la date de la plainte, après quoi le résumé est retiré du dossier de règlement des conflits de la Société et du Syndicat ainsi que du dossier de l'employé pertinent, pourvu que l'employé en question ne soit pas visé par un autre processus de règlement des conflits en vertu de la présente lettre d'entente.

L6.05.02 Dans les dix (10) jours qui suivent la réception du rapport d'enquête, la Société rend une décision pour régler la plainte, qui résume les conclusions de l'enquête et indique si les allégations de harcèlement sont fondées ou non. Cette décision est communiquée par

écrit au plaignant, au mis en cause, au coordonnateur des droits de la personne du Syndicat, au directeur – Relations du travail et au président de la section locale.

L6.06 Processus de révision

Si le plaignant ou le mis en cause n'est pas satisfait de la décision de la Société, il doit adresser par écrit une demande de révision au directeur – Relations du travail dans les quatorze (14) jours de la réception de la décision. Dans sa lettre, l'employé doit donner des renseignements suffisants afin d'expliquer les motifs de sa demande de révision.

Le directeur – Relations du travail et le président de la section locale revoient ensemble la décision.

Si le Syndicat n'est pas satisfait du résultat de la révision conjointe, de la mesure disciplinaire imposée par la Société ou des mesures instaurées au travail par suite de la plainte pour harcèlement, il peut déposer un grief et soumettre le cas à un arbitrage accéléré par un arbitre unique choisi par entente entre la Société et le Syndicat. L'arbitre est choisi dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la décision et doit statuer sur le cas dans les deux (2) mois qui suivent la conclusion de l'audience.

Nonobstant les dispositions stipulées dans la présente Convention collective quant à l'imposition de mesures disciplinaires et au dépôt d'un grief, l'interjection d'un appel à l'égard d'une mesure disciplinaire, à l'exclusion du renvoi, découlant de plaintes pour harcèlement amorcées en vertu de la présente lettre d'entente, et donc assujetties à un processus d'enquête mixte, est réglée dans le cadre du processus de révision. En conséquence, ce dernier ne peut pas être utilisé pour les cas de harcèlement qui débordent du cadre actuel du processus d'enquête mixte (plaintes pour harcèlement mettant en cause des membres d'autres syndicats ou de la direction).

L6.06.01 Dans les cas de harcèlement discriminatoire où le plaignant n'est pas satisfait du résultat final du processus, il peut se prévaloir d'un recours en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L6.07 Délais

Les délais prévus pour le processus de règlement officiel des conflits peuvent être revus avec le consentement du président de la section locale et du directeur – Relations du travail.

LETTRE D'ENTENTE N° 7 - DÉMÉNAGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL
--

Si la Société déplace ses activités en partie ou en totalité et si, par suite de ce déplacement, des employés permanents sont déclarés excédentaires, la Société a les obligations suivantes :

- a) Les postes vacants au nouveau lieu de travail seront offerts aux employés du lieu de travail touché, dans l'ordre d'ancienneté.
- b) Les employés qui décident de travailler au nouveau lieu de travail seront mutés aux frais de la Société et selon les règlements de la Société.
- c) S'il n'y a aucun poste vacant dans leur classe actuelle, les employés excédentaires peuvent choisir d'occuper des postes vacants dans une classe inférieure, soit à leur lieu de travail actuel, soit à leur nouveau lieu de travail, auquel cas leur salaire est protégé pendant trois (3) ans à partir de la date de la mutation. Pendant cette période de trois (3) ans, ces employés assurent des fonctions de relève dans la classe plus élevée à leur lieu de travail.
- d) Les employés excédentaires peuvent choisir un départ volontaire. Ils reçoivent alors une prime de départ de deux (2) semaines de salaire par année complète de service à la Société jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire.
- e) Si un employé excédentaire ne veut pas ou ne peut pas déménager, ou s'il refuse l'option de prime de départ, les dispositions des sous-alinéas 10.09.04.03 et 10.09.04.04 et du paragraphe 10.10 s'appliquent. Si un employé excédentaire qui a choisi le statut de licenciement n'est pas rappelé, il peut, n'importe quand pendant la période de trente-six (36) mois consécutifs précisée à l'alinéa 10.07.04, choisir un départ volontaire conformément à d) ci-dessus.
- f) La Société doit aviser par écrit le Syndicat du déménagement envisagé (partiel ou total) le plus tôt possible, mais jamais moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant ce déménagement.
- g) Les parties doivent se rencontrer immédiatement après l'avis afin de résoudre tous les problèmes connexes en suspens.
- h) La présente Convention collective s'applique et reste pleinement en vigueur au nouveau lieu de travail.

Convenu à Montréal (Québec), le ___^e jour de _____.

POUR : AIR CANADA

**POUR : TCA-CANADA ET SA
SECTION LOCALE 2213**

S. Beisswanger

S. Portelance

Chef de service – Affectation des équipages et
Répartition de l'effectif

Représentant national

M. Asselin

Chef de service – Relations du travail –
Service clientèle

W. Dawe

Président – Comité de négociation

PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

LETTRE D'ENTENTE N° 9 - ERREUR LIÉE AU REGISTRE DE PAIE

Tout moins-payé d'une valeur de plus de cinquante (50) dollars découlant d'une erreur est remboursé, par chèque distinct, dans les quatorze (14) jours suivant la réception par la Société d'un avis de moins-payé et suivant la validation d'un tel moins-payé.

Signé le 7^e jour de juin 2009, à 21 h 7

Harlan Clarke
Directeur – Relations du travail

Carlo Levore
Représentant national des TCA

**LETTRE D'ENTENTE N° 10 - REDRESSEMENTS D'INDEMNITÉ DE CONGÉ
ANNUEL**

Les parties conviennent de se rencontrer au mois de février chaque année afin de revoir les redressements d'indemnité de congé annuel. Le paiement de ces redressements est effectué avant le 31 mai de chaque année.

**LETTRÉ D'ENTENTE N° 11 - DEMANDE DE QUARTS DE TRAVAIL DE NUIT
(Supprimée)**

PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

**LETTRE D'ENTENTE N° 12 - PROCESSUS CONCERNANT LA LISTE D'ATTENTE
DE CONGÉ ANNUEL (Supprimée)**

PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

LETTRE D'ENTENTE N° 13 - PROCESSUS DE TRAITEMENT ACCÉLÉRÉ DES GRIEFS

Dispositions générales

- L13.01** Sauf modifications ci-après, les parties conviennent que les dispositions habituelles des articles 15, 16 et 17 de Convention collective actuelle continuent de s'appliquer.
- L13.02** Les parties conviennent de sélectionner conjointement un arbitre en chef. Son mandat reste en vigueur pour toute la durée de la Convention collective actuelle.

Processus de traitement accéléré des griefs

- L13.03** Nonobstant les articles 15 et 16 et en ce qui a trait aux griefs examinés dans le cadre du processus accéléré, les parties conviennent de suivre la procédure de règlement des griefs et d'appel énoncée aux articles 15 et 16 dans un délai de trente (30) jours.

Le Syndicat présente ses griefs de la façon suivante :

Griefs au premier échelon – Les griefs sont adressés individuellement au responsable du lieu de travail ou de la base ou à son représentant désigné.

Griefs au deuxième échelon – Les griefs portant sur des politiques et ceux de la direction générale sont adressés au directeur – Relations du travail ou à son représentant désigné.

La partie qui présente le grief convient d'en fournir une copie à l'arbitre en chef.

- L13.04** Nonobstant les articles 15 et 16, tous les griefs examinés dans le cadre du processus accéléré sont entendus à un seul échelon de la procédure de règlement des griefs et d'appel ci-dessus.

Processus d'arbitrage accéléré

- L13.05** À la suite d'une décision rendue au premier ou au deuxième échelon, conformément au paragraphe L13.04, l'une ou l'autre des parties peut demander qu'un cas soit soumis au processus d'arbitrage accéléré ou à un seul arbitre, conformément à l'article 17 de la Convention collective.

- L13.06** Le processus d'arbitrage accéléré est mené comme un arbitrage habituel et, à ce titre, comprend une déclaration préliminaire, un interrogatoire principal, un contre-interrogatoire, une réplique et un plaidoyer final. Toutefois, les témoignages peuvent être remplacés par des déclarations de témoins. Une copie des déclarations de témoins est remise à l'arbitre et échangée entre les parties cinq (5) jours avant l'audience. On procède comme à l'accoutumée pour le contre-interrogatoire et la réplique.
- L13.07** Cinq (5) jours avant l'audience, les parties échangent des mémoires et en remettent une à l'arbitre, qui expose d'une façon succincte les faits et les allégations qui soutiennent la position des parties.
- L13.08** L'arbitre justifie brièvement ses décisions.
- L13.09** Les parties se partagent à égalité les honoraires et frais de procédure préalable aux audiences, de même que ceux des médiations et des arbitrages. Si l'arbitre entend au cours d'une journée plus d'une cause impliquant différents syndicats, les coûts sont répartis entre les syndicats.

LETTRE D'ENTENTE N° 14 - CHANGEMENT RÉCIPROQUE DE CLASSE OU DE FONCTION

- L14.01** Une fois l'an, le plus tôt possible après le 1^{er} février, la Société et le Syndicat à l'échelon de la direction générale doivent se rencontrer pour déterminer où seront annoncés les postes vacants ou les besoins en effectifs afin de donner suite aux demandes réciproques de changement de classe ou de fonction.
- L14.02** Un changement réciproque de classe ou de fonction est annoncé lorsqu'une demande correspondante est présentée entre employés. Le Syndicat ne prend pas en considération les griefs liés à l'article 12 que formulent d'autres employés touchés.
- L14.03** Les offres demeurent conditionnelles jusqu'à l'acceptation du changement réciproque de classe ou de fonction par les employés en cause.
- L14.04** Un employé qui change de classe ou de fonction en vertu de la présente lettre d'entente doit demeurer dans cette classe ou fonction pendant au moins vingt-quatre (24) mois.
- L14.05** La Société n'est responsable d'aucune dépense de déménagement d'un employé en raison d'un changement de classe ou de fonction en vertu de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENGAGEMENT N° 1

Lettre d'engagement 2011 N° 1 – Primes d'affectation spéciale

- [1] La Société s'engage à maintenir le paiement des primes aux employés affectés actuellement à des projets spéciaux en vertu de l'article 8.
- [2] Dans le cas de futurs projets spéciaux, la Société s'engage à discuter avec le Syndicat du montant de la prime liée à chaque projet avant d'afficher un tel projet.

PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

LETTRE D'INTENTION 2011 N° 1 (Expirée)

PAGE LAISSÉE INTENTIONNELLEMENT EN BLANC

LETTRE D'INTENTION 2011 N° 2

La Société reconnaît que des changements dans les différents moyens de communication peuvent survenir, particulièrement dans le domaine des médias sociaux. Au terme de l'évaluation de la nouvelle répartition du travail, des tâches et des responsabilités des préposés à l'Affectation et des préposés adjoints à l'Affectation faisant partie de la Planification des ressources PNC, les parties s'engagent à discuter de l'effet possible des médias sociaux sur le travail, les tâches et les responsabilités actuelles des employés de ce service.

Cependant, ce qui précède n'empêche pas la Société de maintenir ses processus actuels à l'égard de *Stratosphère*.

ANNEXE 1**PROTOCOLE D'ACCORD****ENTRE**

**LES EMPLOYÉS DE L'AFFECTATION DES RESSOURCES PNC – SERVICE EN VOL
D'AIR CANADA représenté par Unifor et sa section locale 2002**
(« l'Affectation des ressources PNC – Service en vol » ou le « Syndicat »)

et

Air Canada
(la « Société » ou « Air Canada »)

ATTENDU QUE la dernière convention collective conclue entre la Société et le Syndicat (les « parties »), en vigueur du 23 mai 2011 au 22 mai 2015, a expiré le 23 mai 2015 (la « Convention collective »);

ATTENDU QUE les parties se sont rencontrées pour renégocier les conditions générales de la Convention collective;

ATTENDU QUE les parties souhaitent assurer une stabilité à long terme;

ATTENDU QUE les parties conviennent de renouveler la Convention collective, tel qu'il est décrit dans le présent protocole d'accord (le « protocole d'accord »);

ET ATTENDU QUE les parties souhaitent conclure des conventions collectives successives, qui seront en vigueur au cours des périodes suivantes : 1) du 23 mai 2015 au 22 mai 2020; 2) du 23 mai 2020 au 22 mai 2025;

NOW THEREFORE THE PARTIES HAVE AGREED AS FOLLOWS:

1. À l'exception du paragraphe 2, qui entrera en vigueur à la conclusion du présent protocole d'accord, celui-ci n'entrera en vigueur qu'une fois qu'il aura été approuvé par le conseil d'administration d'Air Canada et ratifié par les membres du Syndicat.
2. Le comité syndical de négociation recommande unanimement la ratification du présent protocole d'accord par le groupe de l'Affectation des ressources PNC – Service en vol, et le Comité de direction d'Air Canada recommande unanimement à son conseil d'administration d'approuver à l'unanimité le présent protocole d'accord (la « ratification »). Le Syndicat amorcera son processus de ratification dès que possible.

3. Après sa ratification, le présent protocole d'accord constitue une entente aux termes de l'article 79 du Code canadien du travail, en ce qui concerne le renouvellement, la révision ou la conclusion d'une convention collective pour chacune des périodes stipulées aux présentes.

Changements dans la Convention collective de 2015-2020

4. La Convention collective doit être renouvelée, et être en vigueur du 23 mai 2015 au 22 mai 2020 (la « Convention collective de 2015-2020 »), sans modification, sauf indications contraires à l'**annexe A** du présent protocole d'accord. Les modifications indiquées à l'**annexe A** entreront en vigueur à la ratification et ne seront pas rétroactives.

Changements dans la Convention collective de 2020-2025

5. Les parties conviennent qu'une nouvelle Convention collective sera en vigueur du 23 mai 2020 au 22 mai 2025 (la « Convention collective de 2020-2025 »), sous réserve de la satisfaction des conditions énoncées ci-dessous. La Convention collective de 2020-2025 doit être identique à celle de 2015-2020, sauf modification prévue à l'**annexe B**.

Les parties ont également convenu que les conditions suivantes doivent être remplies pour que la Convention collective de 2020-2025 entre en vigueur.

i) A total of 4,200,000 Cabin Crew Hours at Air Canada must be scheduled for Air Canada Cabin Crew for the full calendar year 2019 in order to establish the automatic implementation of the 2020-2025 Collective Agreement. By January 22, 2020, the Parties will establish whether the above-stated Cabin Crew hours have been met.

ii) Toutefois, cette garantie d'heures d'équipage de cabine ne s'applique pas, et la Convention collective de 2020-2025 entrera tout de même en vigueur malgré l'incapacité d'Air Canada de remplir la condition à la section 5i) du présent protocole d'accord, en cas de force majeure. Par force majeure, il faut entendre, à titre d'exemples non limitatifs, les événements dont la nature et l'envergure ont une importante incidence délétère sur l'exploitation ou les finances de la Société, ou sur la demande du marché à l'égard de ses services, y compris ce qui suit : un cas fortuit, une grève ou toute autre interruption de travail, légale ou non, déclenchée par les employés d'Air Canada ou d'un transporteur visé par un CAC, une urgence nationale, la révocation involontaire du certificat d'exploitation de la Société, l'immobilisation au sol d'un certain nombre d'appareils de la Société, une diminution des activités de la Société à la suite d'une baisse de l'approvisionnement en carburant disponible causée par une mesure du gouvernement ou l'incapacité des fournisseurs commerciaux à répondre aux demandes de la Société, la non-disponibilité d'appareils qui devaient être livrés, un ralentissement marqué de l'économie, qui comprendrait un recul du PBI du Canada pendant deux trimestres consécutifs, l'éclatement d'une guerre, une pandémie, une attaque terroriste, ou d'importantes hausses du prix du carburant aviation, ce qui comprendrait une

augmentation imprévue de 30 % sur 12 mois. Plus précisément, une situation de force majeure ne comprend pas le prix du carburant, sauf dans les cas décrits ci-dessus, ou d'autres fournitures, le prix des appareils, un faible ralentissement de l'économie, la situation financière de la Société, ou la rentabilité ou non-rentabilité relative de l'exploitation que mène alors la Société, à moins que l'une de ces circonstances ne soit liée à un événement de force majeure, tel qu'il est défini aux présentes.

6. Si les conditions au point 5 ci-dessus n'ont pas été satisfaites, la Convention collective de 2020-2025 n'entre pas en vigueur. Le 22 janvier 2020 ou ultérieurement, les parties peuvent chacune donner un avis de négociation conformément au paragraphe 21.01 de la Convention collective.
7. Les parties conviennent que, comme exception au point 6 ci-dessus, si les conditions au point 5 n'ont pas été remplies, Unifor peut déterminer que les conditions au point 5 ont été remplies et que la Convention collective de 2020-2025 entrera en vigueur comme il est indiqué aux présentes.

Divers

8. Les parties collaboreront afin d'ajuster toutes les références et de s'assurer que des renvois appropriés sont prévus pour l'ensemble du libellé de la Convention collective. Ni l'une ni l'autre des parties n'est autorisée à réinterpréter ou à réécrire un libellé qui n'a pas été approuvé par signature et/ou ratifié.
9. Les parties conviennent que le présent protocole d'accord porte sur des questions liées au renouvellement ou à la révision des conventions collectives, ou encore à la conclusion de nouvelles conventions collectives. Elles conviennent également que tout différend concernant son interprétation, son application ou sa violation présumée doit être soumis à un arbitre pour décision définitive et exécutoire. À cette fin, pour régler tout différend concernant le présent protocole d'accord, les parties conviennent d'adopter et de respecter la procédure décrite dans la Convention collective en vigueur à ce moment-là.
10. Aucune disposition du présent protocole d'accord ne prive les parties de leur droit de consentir aux modifications de toute convention collective en vigueur ou des modalités décrites dans le présent protocole d'accord.
11. Il ne peut y avoir ni grève ni lock-out pendant la durée de la Convention collective de 2015-2020 ou la Convention collective de 2020-2025. Par conséquent, les parties conviennent qu'en aucun cas le Syndicat ne peut participer à une grève, et l'employeur, à un lock-out, tant que le présent protocole d'accord n'aura pas pris fin, conformément au paragraphe 11.
12. Plus précisément, les parties conviennent que le présent protocole d'accord prendra fin :

- a. dès que les parties en conviendront par écrit;
- b. Les conditions nécessaires à l'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2025, comme indiqué au paragraphe 5 ci-dessus, n'ont pas été remplies; ou
- c. Le 22 mai, 2025.

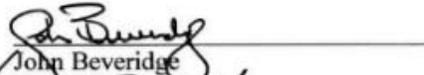
13. Enfin, les parties conviennent que les modalités du présent protocole d'accord doivent être intégrées aux conventions collectives auxquelles elles s'appliquent (Convention collective de 2015-2020 et Convention collective de 2020-2025), ainsi qu'en faire partie.

Signé ce 7^e jour de juin à Toronto (Ontario).

POUR Air Canada

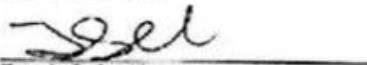
POUR les employés de l'Affectation des ressources pnc – service en vol (as represented by Unifor Local 2002)


Michael Abbott

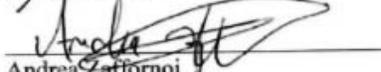

John Beveridge

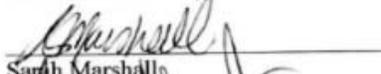

Francois Chiquette

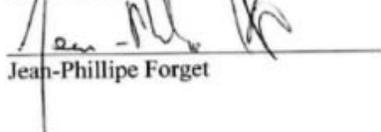

Martine Pouliot


Frank Spinelli

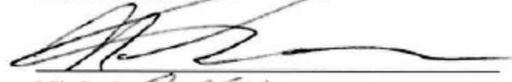

Barbara Budek

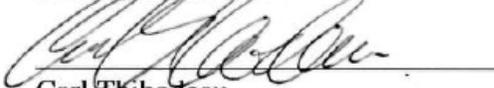

Andrea Zaffornoi


Sarah Marshall

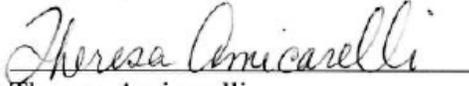

Jean-Phillipe Forget


Leslie Dias


Nicholas Levore


Carl Thibodeau


Kim Kiras


Theresa Amicarelli

ANNEXE A

**Négociations du personnel de l'Affectation des ressources PNC – service en vol
Acceptation finale du libellé signée par les parties**

Durée

La Convention collective est renouvelée sous réserve des modifications énoncées ci-dessous et à l'annexe A, pour la période de cinq (5) ans du 23 mai 2015 au 22 mai 2020, conformément au protocole d'accord de l'annexe 1.

Salaires, augmentations de salaire et paiements forfaitaires

Après la ratification, le barème suivant s'appliquera aux préposés à l'Affectation pour la durée de la Convention :

Préposés à l'Affectation		
Échelon	Progression	Salaire
1	26 semaines	16,45 \$
2	26 semaines	17,22 \$
3	26 semaines	18,03 \$
4	26 semaines	18,88 \$
5	26 semaines	19,77 \$
6	26 semaines	20,70 \$
7	26 semaines	21,67 \$
8	26 semaines	22,69 \$
9	26 semaines	23,75 \$
10	26 semaines	24,87 \$
11	26 semaines	26,04 \$
12	26 semaines	27,26 \$
13	26 semaines	28,54 \$
14	26 semaines	29,89 \$
15	26 semaines	31,68 \$

Après la ratification, le barème suivant s'appliquera aux préposés adjoints à l'Affectation pour la durée de la Convention :

Préposés adjoint à l'Affectation		
Échelon	Progression	Taux
1	52 semaines	12,93 \$
2	52 semaines	13,80 \$
3	52 semaines	14,72 \$
4	52 semaines	15,71 \$
5	52 semaines	16,76 \$
6	52 semaines	17,88 \$
7	52 semaines	19,08 \$
8	52 semaines	20,36 \$
9	52 semaines	21,72 \$
10	52 semaines	23,16 \$

Les paiements forfaitaires ou augmentations de salaire ci-dessous s'appliquent aux préposés à l'Affectation et aux préposés à l'Affectation adjoints pour la durée de la Convention :

Année	Augmentation de salaire ou versement forfaitaire	Date
2015-2016	Versement forfaitaire de 7 500 \$	Deux périodes de paie après la ratification
2016-2017	Versement forfaitaire de 7 500 \$	2016/05/22
2017-2018	Augmentation de salaire de 2%	2017/05/22
2018-2019	Augmentation de salaire de 2%	2018/05/22
2019-2020	Augmentation de salaire de 2%	2019/05/22

Premiums, Overtime and Time Bank

When recall (Article 7.03) on a scheduled day off occurs on the second and subsequent days off, it will be computed at double time (2X). This will only apply to originally scheduled day(s) off.

An additional option to the time bank of +170 hours is introduced (Article 7.05.02).

Hours worked from 22h45-07h15 will attract a one dollar (\$1.00) hourly premium for every full hour worked.

When an employee works on Christmas and/or New Year's Day, the overtime hours shall be paid at double time (2X).

Employees that are granted a Lead Scheduler position will receive a fifteen percent (15%) premium on their wages in accordance with Article 5.04.03

Benefits

The company commits that oral contraceptive medication will be reimbursed as per the applicable health plan, without requiring special authorization. (U27)

Hearing aids and test benefits (Article 19.06.01) are enhanced to afford coverage to a maximum of fifteen hundred dollars (\$1500) per five (5) year period.

Vision care reimbursement (Article 19.08.02) for eyeglasses, contact lenses is increased to three hundred and twenty five dollars (\$325.00) in each period of twenty-four (24) months.

The maximum aggregate under the supplementary health plan (Article 19.06.01) will be increased from fifty thousand dollars (\$50000.00) to seventy-five thousand dollars (\$75000.00).

The Company will provide coverage for massage therapy to a maximum of fifty dollars (\$50.00) per visit and a maximum of four hundred dollars (\$400.00) per calendar year or eight hundred dollars (\$800.00) per family per year (New Article 19.09).

It is understood that there will be no changes in the level of benefits stated in Articles 19.06 through 19.09 (New Massage Therapy Article) inclusively, as a direct result of a change of benefits provider.

The Collective Agreement will be amended to include a process for reimbursement of doctor's notes for short-term absences (Article 11.08.04).

The maximum accrued paid sick leave in hours has been clarified under Article 11.08.01.

Scope and Classification

Work connected to the scheduling of flight attendants operating Air Canada rouge flights, or any other similar Low Cost Carrier or similar entity created by Air Canada will be performed by members of the Bargaining Unit. (U1)

If portions of the work currently performed by W.N.S. that relate to scheduling flight attendants is returned to Air Canada, this work by members of the Bargaining Unit. (U3)

Article 9 is amended to reflect that the probationary period may be extended up to an additional one hundred (100) days upon mutual agreement of the parties. (U14, C2)

Transition to Greater Toronto Area

Appendix 2 has been renewed by the parties. (C1)

The nine (9) employees from the Montreal location will continue to work at this location for the

duration of the Collective Agreement(s).

Scheduling and Staffing

The rest period contained in article 6.04.04 is amended from eight (8) hours to nine (9) hours. (U6)

In the event that midnight shifts are scheduled in the Montreal location, the Company will implement means to ensure that a crew scheduler will not be alone in their immediate work area. (U8)

Article 6.02.05 is amended to ensure that when an employee, who is part of the vacation relief pool, is voluntarily displaced for a shift, this displacement occurs in reverse order of seniority. (U5)

Article 6 will be amended to clarify applicable rules for the scheduling of midnight shift cycles, with the exception of vacation relief. (U9)

Article 14.03.01 will be amended to reflect that vacation dates will be allocated in order of seniority within each classification and/or function as well as within each location. (U17)

Vacation allotments will be flat lined. (U18)

Article 14.09 will be amended to permit the Company, at its discretion, the ability to offer more vacation than outlined in article 14.09.01. Correspondingly, Article 14.09.08 is amended to allow individuals participating in the VPP access to a time bank of minus forty (-40) hours. (U19, U20)

Article 6.05.04 has been amended to ensure that Company approval for shift trades is not unreasonably denied. (U7)

Within three (3) months of ratification, a joint small committee will be established to discuss and work towards an agreement on (1) the redistribution of work in the crew resource planning department; (2) the conditions upon which work will flow through between the YUL and YYZ office; (3) relief agents and the impact upon shift trades when schedules are altered.

Special Assignments

The criteria for selecting employees for special assignments has been clarified in Article 8.01 to specify that the Company will endeavour to equitably distribute such assignments. (U12)

An employee who accepts an in-scope or out-of-scope assignment which requires travel outside of their base will receive a minimum of four (4) hours' of pay per assignment at their regular rate of pay as travel credit. Reasonable out of pocket expenses will be reimbursed in accordance with Company regulations. This provision will also apply to the District Chair or their alternate.

Miscellaneous Items

The monthly Union time off for the District Chair or their alternative has been increased to two (2) shifts per month. Additional time off may be granted by mutual agreement of the Parties.

Article 11.07.01 is amended to permit employees to take 3 days of paid bereavement leave either in consecutive days or separately, provided that the days are taken within 10 days following the death. (U16)

Discipline will remain active on the employee's file for two (2) years instead of three (3) years. (U21)

Within ninety (90) days of ratification, the Company will provide the Union with a report regarding the Company's ability to provide more detailed pay statements. (U29)

The Company will provide workplace harassment training in cooperation with the Union. (U28)

Notice Items

Air Canada reserves the right to modify the existing profit sharing plan and to make payments under the existing or modified profit sharing plan, at its sole discretion.

Air Canada reserves the right to administratively terminate totally and permanently disabled employees.

Editorial

Article 18.03.03 is amended to reflect a gender neutral designation. (U23)

Article 19.01.01 is amended to include sexual orientation. (U26)

The Parties agree that all MOS, MOA, LOU, LOI, Appendices within the Collective Agreement will be reviewed. Those not applicable will be removed if both Parties agree. Item agreed to will form part of the Collective Agreement.

ANNEXE B

**Négociations du personnel de l'Affectation des ressources PNC – service en vol
Acceptation finale du libellé signée par les parties pour la Convention collective de 2020-
2025 (à condition que les seuils d'affectation de l'annexe A soient atteints)**

Durée

À la poursuite de la Convention collective, le paragraphe 21.01 est modifié pour tenir compte du fait que la Convention collective se poursuit pour une durée de cinq (5) ans, soit du 23 mai 2020 au 22 mai 2025, conformément au protocole d'accord à l'annexe 1.

Salaires et augmentations de salaire

À la poursuite de la Convention collective, le barème suivant s'appliquera aux préposés à l'Affectation pour la durée de la Convention :

Préposés à l'Affectation		
Échelon	Progression	Salaire
1	26 semaines	17,46 \$
2	26 semaines	18,27 \$
3	26 semaines	19,13 \$
4	26 semaines	20,04 \$
5	26 semaines	20,98 \$
6	26 semaines	21,97 \$
7	26 semaines	23,00 \$
8	26 semaines	24,08 \$
9	26 semaines	25,20 \$
10	26 semaines	26,39 \$
11	26 semaines	27,63 \$
12	26 semaines	28,93 \$
13	26 semaines	30,29 \$
14	26 semaines	31,72 \$
15	26 semaines	33,62 \$

À la poursuite de la Convention collective, le barème suivant s'appliquera aux préposés adjoint à l'Affectation la durée de la Convention :

Préposé adjoint à l'Affectation		
Échelon	Progression	Salaire
1	52 weeks	\$ 13.72
2	52 weeks	\$ 14.64
3	52 weeks	\$ 15.62
4	52 weeks	\$ 16.67
5	52 weeks	\$ 17.79
6	52 weeks	\$ 18.97
7	52 weeks	\$ 20.25
8	52 weeks	\$ 21.61
9	52 weeks	\$ 23.05
10	52 weeks	\$ 24.58

À la poursuite de la Convention collective, les augmentations de salaire suivantes s'appliqueront aux préposés adjoints à l'Affectation pour la durée de la Convention :

Année	Augmentation de salaire	Date
2020-2021	2 %	2020-05-22
2021-2022	2 %	2021-05-22
2022-2023	2 %	2022-05-22
2023-2024	2 %	2023-05-22
2024-2025	2 %	2024-05-22

As negotiated by the Parties on June 7, 2016,

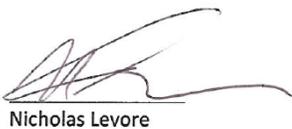
Company:


John Beveridge


Andrea Zaffaroni

Union:


Leslie Dias


Nicholas Levore

ANNEXE 2

Air Canada (la « Société »)

et

**les employés de l’Affectation des ressources PNC – Service en vol
(Section locale 2002 des TCA)
(le « Syndicat »)**

ATTENDU QUE, le 7 juin 2009, la Société et le Syndicat ont signé la lettre d’engagement n° 1 indiquant que, pour la durée de la Convention collective, le lieu de travail des employés de l’Affectation des ressources PNC – Service en vol (groupe du Service en vol) continuerait d’être à Montréal.

ATTENDU QUE la lettre d’engagement n° 1 est échue le 22 mai 2011.

ATTENDU QUE, le 26 octobre 2011, la Société a annoncé qu’elle déménagerait le groupe du Service en vol à un nouveau Centre d’exploitation situé dans la région du Grand Toronto.

ATTENDU QUE le nouveau Centre d’exploitation doit ouvrir en mars 2014.

ET ATTENDU QUE les parties ont entrepris des discussions afin de voir aux détails du déménagement d’une partie du groupe du Service en vol du bureau de Montréal au nouveau Centre d’exploitation.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. GÉNÉRALITÉS

- A. Aux fins de la présente annexe, le groupe du Service en vol comprend deux (2) services distincts :
 - i. **Planification des ressources PNC – Service** responsable de la planification de la réserve, de la planification à long terme, des dossiers et de l’hébergement à l’hôtel.
 - ii. **Jour du vol** – Service chargé des fonctions de préposés à l’Affectation – Jour du vol et de préposés adjoints à l’Affectation – Jour du vol.
- B. Aux fins de la présente annexe, le terme « nouveau Centre d’exploitation » désigne les installations d’Air Canada actuellement en construction à Brampton, dans la région du Grand Toronto.
- C. Aux fins de la présente annexe, la période de transition débute à la ratification de l’entente de principe et prend fin le 31 mars 2016.

- D. Tous les employés du groupe du Service en vol qui travaillent actuellement au bureau de Montréal peuvent continuer d'y travailler jusqu'à la fin de la période de transition.
- E. Tout au long de la période de transition, les employés à qui la Société demande de fournir de l'encadrement « en milieu de travail » à de nouveaux employés ou à des employés en poste au bureau de Montréal, au centre du Contrôle de l'exploitation réseau actuel ou au nouveau Centre d'exploitation verront leur salaire horaire majoré de quinze pour cent (15 %) applicables à la rémunération complète du quart de travail au cours duquel ils fournissent l'encadrement.

2. PLANIFICATION DES RESSOURCES PNC

- A. Les fonctions assurées par la Planification des ressources PNC demeurent au bureau de Montréal et tous les futurs postes vacants de ce service seront déclarés vacants au bureau de Montréal.
- B. Les parties conviennent de discuter de la nouvelle répartition du travail, des tâches et des responsabilités des préposés à l'Affectation et des préposés adjoints à l'Affectation faisant partie de la Planification des ressources PNC.

3. SERVICE JOUR DU VOL

- A. Les parties conviennent que le service Jour du vol sera déménagé au nouveau Centre d'exploitation à la fin de la période de transition.
- B. À compter de la ratification, tous les postes vacants au sein du service Jour du vol seront déclarés vacants au nouveau Centre de l'exploitation.
- C. Au cours de la période de transition, la Société peut affecter des employés du service Jour du vol du bureau de Montréal à des tâches liées à l'affectation le jour du vol au centre du Contrôle de l'exploitation réseau actuel ou au nouveau Centre d'exploitation. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - i. La sélection et la rémunération des employés désignés sont conformes aux dispositions du paragraphe 8.01 (Relève, affectations spéciales et affectations temporaires) et à la lettre d'engagement n° 1 de 2011.
 - ii. Les employés choisis et affectés en vertu du point 3 C) i. recevront une indemnité quotidienne de soixante-dix dollars (70 \$).
 - iii. Les employés choisis et affectés en vertu du point 3 C) i. auront droit à des facilités de transport pour déplacement de service avec privilège de réservation, à des bons de transport terrestre au départ et à destination de leur lieu de travail dans la région du Grand Toronto ainsi qu'à l'hébergement dans un hôtel sélectionné par Air Canada pendant la durée de leur affectation.

4. PROCESSUS DE DÉPLACEMENT DES EMPLOYÉS

A. Entre le 15 mars 2013 et le 15 avril 2013, les employés de chaque classe auront la possibilité de choisir l'une des options de déplacement volontaire ci-dessous. Si le nombre d'employés désirant un déplacement dépasse le nombre de postes déménagés au nouveau Centre d'exploitation, la Société acceptera le choix de l'employé, par ordre d'ancienneté, selon l'ordre suivant :

- i. **Déménagement** au nouveau Centre d'exploitation dans la région du Grand Toronto entre le 1^{er} mars 2014 et le 31 mars 2016 – La *politique de relogement du personnel d'Air Canada* s'appliquera à ces employés.
- ii. **Licenciement avec droits de rappel** – Les employés peuvent choisir d'être licenciés le 31 mars 2016 et de conserver des droits de rappel pour un poste au bureau de Montréal ou au nouveau Centre d'exploitation pendant une période de soixante (60) mois consécutifs ou une période correspondant au nombre de mois cumulés au sein du service Affectation des ressources PNC – Service en vol, la période la plus longue étant retenue. Nonobstant l'alinéa 10.10.06, si un employé refuse un rappel à l'un des établissements (bureau de Montréal ou nouveau Centre d'exploitation), il conserve ses droits de rappel pour l'autre établissement.
- iii. **Programme de départ volontaire (PDV)** – Les employés qui se prévaudront du PDV recevront trois (3) semaines de salaire par année complète de service à la Société, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de paie. Au moment de choisir cette option, l'employé indique la ou les dates de cessation d'emploi qui lui conviennent et qui doivent se situer entre le 1^{er} juillet 2013 et le 31 mars 2016. Les dates de cessation d'emploi seront accordées par ordre d'ancienneté et sous réserve des exigences opérationnelles de la Société. Celle-ci paiera le montant du forfait en versements égaux sur une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date de cessation d'emploi de l'employé.

Les employés qui comptent vingt-cinq (25) années de service continu à la Société, qui ont atteint le facteur 80 (somme de l'âge et des années de service continu ou de service admissibles) ou qui ont soixante-cinq (65) ans et cumulent au moins dix (10) années de service continu à la Société en date de la cessation d'emploi ont droit aux facilités de transport accordées aux retraités.

Les employés qui n'ont pas droit aux facilités de transport accordées aux retraités recevront un quota de deux (2) passes de voyage avec priorité C3/Y10 par année de service continu, jusqu'à un maximum à vie de quarante (40) passes par employé, conjoint et personne à charge admissible. Les passes peuvent être utilisées en tout temps (aucune limite annuelle) et ne portent aucune date d'échéance. Toutefois, lorsque l'ancien employé a épuisé son quota de passes de voyage, le profil de voyage est fermé et toutes les passes restantes (le cas échéant) pour le conjoint et les personnes à charge admissibles cessent d'être valides. Cette disposition s'applique également au décès de l'ancien employé.

Autre poste au centre téléphonique de Montréal – Les employés se verront garantir un emploi à temps plein au centre téléphonique de Montréal. Le salaire de ces employés sera bloqué pendant les trois (3) années suivant leur premier jour de formation au centre téléphonique de Montréal.

B. Entre le 1^{er} mai 2013 et le 1^{er} juin 2013, les employés seront assujettis aux options indiquées ci-après, par ordre inverse d'ancienneté, aux seules fins du déménagement du service Jour du vol, une fois terminé le processus de déplacement volontaire expliqué ci-dessus :

- i. **Déménagement** au nouveau Centre d'exploitation entre le 1^{er} mars 2014 et le 31 mars 2016 – La *politique de relogement du personnel d'Air Canada* s'appliquera à ces employés.
- ii. **Licenciement avec droits de rappel** – Les employés peuvent choisir d'être licenciés le 31 mars 2016 et de conserver des droits de rappel pour un poste au bureau de Montréal ou au nouveau Centre d'exploitation pendant une période de soixante (60) mois consécutifs ou une période correspondant au nombre de mois cumulés au sein du service Affectation des ressources PNC – Service en vol, la période la plus longue étant retenue. Nonobstant l'alinéa 10.10.06, si un employé refuse un rappel à l'un des établissements (bureau de Montréal ou nouveau Centre d'exploitation), il conserve ses droits de rappel pour l'autre établissement.
- iii. **Programme de départ volontaire (PDV)** – Les employés qui se prévaudront du PDV recevront trois (3) semaines de salaire par année complète de service à la Société, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de paie. Au moment de choisir cette option, l'employé indique la ou les dates de cessation d'emploi qui lui conviennent et qui doivent se situer entre le 1^{er} juillet 2013 et le 31 mars 2016. Les dates de cessation d'emploi seront accordées par ordre d'ancienneté et sous réserve des exigences opérationnelles de la Société. Celle-ci paiera le montant du forfait en versements égaux sur une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date de cessation d'emploi de l'employé.

Les employés qui comptent vingt-cinq (25) années de service continu à la Société, qui ont atteint le facteur 80 (somme de l'âge et des années de service continu ou de service admissible) ou qui ont soixante-cinq (65) ans et cumulent au moins dix (10) années de service continu à la Société en date de la cessation d'emploi ont droit aux facilités de transport accordées aux retraités.

Les employés qui n'ont pas droit aux facilités de transport accordées aux retraités recevront un quota de deux (2) passes de voyage avec priorité C3/Y10 par année de service continu, jusqu'à un maximum à vie de quarante (40) passes par employé, conjoint et personne à charge admissible. Les passes peuvent être utilisées en tout temps (aucune limite annuelle) et ne portent aucune date d'échéance. Toutefois, lorsque l'ancien employé a épuisé son quota de passes de voyage, le profil de voyage est fermé et toutes les passes restantes (le cas échéant) pour le conjoint et

les personnes à charge admissibles cessent d'être valides. Cette disposition s'applique également au décès de l'ancien employé.

- iv. **Autre emploi au centre téléphonique de Montréal** – Les employés se verront garantir un emploi à temps plein au centre téléphonique de Montréal. Le salaire de ces employés sera bloqué pendant les trois (3) années suivant leur premier jour de formation au centre téléphonique de Montréal. Ils conserveront des droits de rappel pour un poste à la Planification des ressources PNC au bureau de Montréal pendant une période de soixante (60) mois consécutifs ou une période correspondant au nombre de mois cumulés au sein du service Affectation des ressources PNC – Service en vol, la période la plus longue étant retenue.
- v. **Affectation spéciale de six (6) mois à la formation** – Ces employés recevront une passe avec privilège de réservation pour se déplacer dans le cadre de leur travail entre Montréal et Toronto, dans le but de donner de la formation au nouveau Centre d'exploitation pendant six (6) mois, soit du 31 mars 2016 au 30 septembre 2016. Trois (3) mois avant la fin de la période de six (6) mois, les employés indiqueront à la Société leur choix parmi les options suivantes :
 - a. Conserver leur emploi au nouveau Centre d'exploitation.
 - b. Accepter un autre poste au centre téléphonique de Montréal, ainsi que le blocage de salaire qui y est associé, tel qu'il est décrit au point 4.B.iv. ci-dessus.

Les employés qui ne terminent pas cette période de six (6) mois, ne peuvent se prévaloir de l'option 4.B.v.b. ci-dessus.

- vi. **Évincement d'employés dans une classe inférieure** – En plus des options indiquées ci-dessus, les employés de la classe « préposé à l'Affectation » peuvent choisir d'évincer un préposé adjoint à l'Affectation ayant moins d'ancienneté qui n'est pas déplacé.

Les préposés adjoints à l'Affectation ayant moins d'ancienneté évincés se verront alors proposer les options i. à v.

- C. La Société et le Syndicat rencontreront individuellement chaque employé au plus tard le 1^{er} juillet 2013 pour discuter de la date d'effet de l'option qu'il a choisie. S'il y a lieu, la Société et le Syndicat se rencontreront pour discuter de cas particuliers.

5. MESURES SUPPLÉMENTAIRES

- A. **Soutien à la carrière** – La Société fournira un soutien à la carrière aux employés qui ne désirent pas déménager à Toronto, afin de les aider à trouver un emploi au sein de la Société ou ailleurs.

La Société fournira ce soutien pendant une période maximale de trois (3) mois à compter

de la date où l'employé utilise les services de soutien à la carrière pour la première fois.

- B. **Embauche préférentielle** – La Société accordera une attention préférentielle aux employés qui ne désirent pas déménager à Toronto pour tout nouvel emploi (syndiqué ou non syndiqué), à condition qu'ils aient les qualifications nécessaires.

La Société accordera cette attention préférentielle pendant une période maximale de trois (3) mois à compter de la date où l'employé utilise les services de soutien à la carrière pour la première fois.

6. DISPOSITIONS FINALES

- A. Trois (3) mois avant l'ouverture prévue du nouveau Centre d'exploitation, les parties se rencontreront pour examiner les détails relatifs à la transition et explorer la possibilité de réaliser la transition de certaines fonctions avant la date dont il est question à la présente annexe.
- B. Pour la durée de la période de transition, et nonobstant l'alinéa 18.04.03, le président de district se verra attribuer deux (2) quarts de travail par mois pour fonctions syndicales, à un moment que celui-ci et la Société jugeront mutuellement acceptable. La Société et le président de district doivent s'entendre sur tout congé autorisé supplémentaire dont celui-ci aura besoin pour assumer des fonctions syndicales liées au déménagement.
- C. Les parties comprennent que la présente annexe régit tout le processus de déménagement au nouveau Centre d'exploitation et qu'elle ne peut faire l'objet d'une renégociation.

Renouvelé par les parties le 7 juin, 2016,

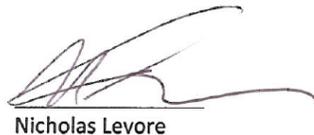
Company:


John Beveridge


Andrea Zaffaroni

Union:


Leslie Dias


Nicholas Levore

ANNEXE 3**Air Canada (la « Société »)**

et

**les employés de l'Affectation des ressources PNC – Service en vol
(Section locale 2002 des TCA)
(le « Syndicat »)****Protocole d'accord – Viabilité du régime de retraite****Changements visant les employés actuels**

La Société et le Syndicat conviennent d'apporter les changements ci-après en vue de remédier à la situation de déficit de solvabilité des régimes de retraite dont sont membres les préposés à l'Affectation – TCA et de remplacer les règles relatives au calcul des prestations en cas de retraite anticipée par :

- Une disposition du régime de retraite des employés d'Air Canada indiquant que les préposés à l'Affectation – TCA qui prennent leur retraite à partir de 55 ans ont droit à une pension non réduite s'ils comptent 85 points et obtiennent le consentement d'Air Canada;
- Une disposition du régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par les TCA et auparavant au service de Canadien International indiquant que les préposés à l'Affectation – TCA qui prennent leur retraite à partir de 55 ans ont droit à une pension non réduite, pour les années de service effectuées à Air Canada, s'ils comptent 85 points et obtiennent le consentement d'Air Canada. Cependant, la disposition du régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par les TCA et auparavant au service de Canadien International indiquant que les préposés à l'Affectation – TCA qui prennent leur retraite à partir de 55 ans ont droit à une pension non réduite, pour les années de service effectuées à Canadien International, s'ils comptent 25 ans de service, ou à partir de 60 ans, s'ils comptent 80 points, sous réserve du consentement d'Air Canada, est maintenue.
- Des dispositions dans les deux régimes indiquant que l'âge admissible est de 65 ans et que tout préposé à l'Affectation – TCA qui ne répond pas aux critères indiqués ci-dessus aura droit à une pension réduite par calcul actuariel en fonction de l'âge admissible s'il prend une retraite anticipée.

Les parties conviennent également de ce qui suit :

- Une disposition dans la Convention collective des employés représentés par les TCA indiquant qu'Air Canada consentira à ce que les préposés à l'Affectation – TCA qui prennent leur retraite à partir de 55 ans aient droit à une pension non réduite du régime de retraite des employés d'Air Canada s'ils comptent 85 points;
- Une disposition dans la Convention collective des employés représentés par les TCA indiquant qu'Air Canada consentira à ce que les préposés à l'Affectation – TCA qui prennent leur retraite à partir de 55 ans aient droit à une pension non réduite du régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par les TCA et auparavant au service de Canadien International s'ils comptent 85 points, en ce qui concerne les années de service effectuées à Air Canada;
- Une disposition dans la Convention collective des employés représentés par les TCA indiquant qu'Air Canada consentira à ce que les préposés à l'Affectation – TCA qui prennent leur retraite à partir de 55 ans s'ils ont accumulé 25 années de service, ou à partir de 60 ans s'ils comptent 80 points, aient droit à une pension non réduite du régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par les TCA et auparavant au service de Canadien International pour les années de service effectuées à Canadien International;
- Une disposition dans la Convention collective des employés représentés par les TCA indiquant qu'Air Canada consentira à ce que les préposés à l'Affectation – TCA qui doivent involontairement quitter leur emploi obtiennent une pension non réduite à partir du moment où ils ont 55 ans et auraient eu 85 points, sans projection au titre du service, ou, pour ce qui est des années de service effectuées à Canadien International, à partir du moment où ils ont 55 ans et auraient accumulé 25 années de service ou à partir du moment où ils ont 60 ans et auraient compté 80 points, comme le prévoient actuellement les règles du régime de retraite. Il s'agit par exemple des membres qui :
 - décèdent avant leur cessation d'emploi ou leur retraite,
 - cessent d'exercer leur emploi ou prennent leur retraite en raison d'une invalidité permanente totale,
 - démissionnent en raison d'une maladie en phase terminale,
 - sont congédiés par la Société sans motif valable.

Les changements décrits ci-dessus entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Les TCA appuieront la demande d'Air Canada aux fins d'approbation des changements apportés aux régimes de retraite indiqués ci-dessus par le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

Changements visant les employés embauchés à partir de la date de ratification

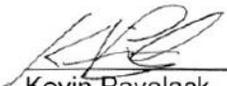
Les préposés à l'Affectation – TCA embauchés à partir de la date de ratification de la présente Convention participeront à la nouvelle composante du régime de retraite d'Air Canada hybride

créée pour les agents – Service clientèle – TCA qui ont été embauchés à partir du 27 juin 2011.

Modifications

En signant le présent protocole d'accord, les parties conviennent des changements présentés ci-dessus. Air Canada se chargera de la rédaction des modifications aux dispositions du régime de retraite des employés d'Air Canada et du régime de retraite des employés d'Air Canada représentés par les TCA et auparavant au service de Canadien International ainsi que de tout autre document requis pour la mise en œuvre du présent protocole d'accord. La Société soumettra les modifications et les documents aux TCA, qui devront les examiner et confirmer qu'ils reflètent bien les termes du présent protocole d'accord.

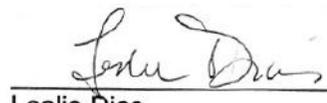
Signé à Montréal, le 10^e jour de février 2012



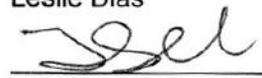
Kevin Pavelack



Etienne Cere



Leslie Dias



Frank Spinelli