

CONVENTION COLLECTIVE

entre

AIR CANADA

et

LES PRÉPOSÉS À L'AFFECTATION – OPÉRATIONS AÉRIENNES

représentés par

UNIFOR

et sa Section locale 2002

En vigueur :

Du 23 mai 2020 au 22 mai 2025

ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 4	CLASSES.....	7
ARTICLE 5	SALAIRE HORAIRE MINIMAL	9
ARTICLE 6	HORAIRES ET ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL	11
ARTICLE 7	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
ARTICLE 8	PROJETS SPÉCIAUX ET TEMPORAIRES	21
ARTICLE 9	PÉRIODE D'ESSAI.....	23
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ, RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RAPPELS APRÈS LICENCIEMENT	24
ARTICLE 11	CONGÉS DIVERS	28
ARTICLE 12	POSTES VACANTS	34
ARTICLE 13	JOURS FÉRIÉS	36
ARTICLE 14	CONGÉ ANNUEL.....	38
ARTICLE 15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS – GÉNÉRALITÉS ...	43
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES, RENVOI ET PROCÉDURES D'APPEL 46	
ARTICLE 17	ARBITRAGE.....	50
ARTICLE 18	COMMUNICATIONS SYNDICALES-PATRONALES	52
ARTICLE 19	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	57
ARTICLE 20	PRÉCOMPTE	62
ARTICLE 21	DURÉE DE LA CONVENTION.....	64
	LETTRE D'ENTENTE N° 1 – MISE À PIED TECHNIQUE EN CAS DE CONFLIT DE TRAVAIL.....	65
	LETTRE D'ENTENTE N° 2 – CONTRÔLE TÉLÉPHONIQUE	67
	LETTRE D'ENTENTE N° 3 – POSTES TEMPORAIRES VACANTS	68
	LETTRE D'ENTENTE N° 4 – APPLICATION DE L'ALINÉA 4.01.03	69
	LETTRE D'ENTENTE N° 5 – PROCESSUS D'ENQUÊTE MIXTE SUR LE HARCÈLEMENT.....	70
	LETTRE D'ENTENTE N° 6 – DÉMÉNAGEMENT DU LIEU DE TRAVAIL.....	75
	LETTRE D'ENTENTE NO 7 – FRACTIONNEMENT DU CONGÉ ANNUEL.....	76
	LETTRE D'ENTENTE NO 8 – REMPLACEMENT D'UN ADMINISTRATEUR – PROGRAMME DE VOLS ET PROCESSUS DE DEMANDE DE QUART DE TRAVAIL DE NUIT (SUPPRIMÉE)	77
	PROTOCOLE D'ENTENTE 1 – QUESTIONS DISCIPLINAIRES IMPLIQUANT DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS OU PERSONNELS.....	78
	LETTRE D'INTENTION 2011 NO 1 – NIVEAU DE DOTATION	79
	LETTRE D'INTENTION 2011 NO 2 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES ...	80
	LETTRE D'INTENTION 2011 NO 3 – APPLICATION DU PARAGRAPHE 5.05	81
	APPENDIX 1.....	82
	APPENDIX A.....	87
	APPENDIX B	94
	ANNEXE 2	97
	ANNEXE 3.....	104

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 à l'Affectation des équipages – Opérations aériennes d'Air Canada, sauf les analystes et les gestionnaires de la Composition et de la Répartition des équipages et leurs secrétaires.
- 1.04.03** **Ancienneté dans l'unité de négociation** – Date à laquelle un employé commence à occuper un emploi permanent visé par la Convention.
- 1.04.04** **Classe** – Définition à l'article 4.
- 1.04.05** **Société** – Air Canada représentée par des dirigeants et responsables aux divers échelons, ou leurs délégués.
- 1.04.06** **Temps de service à la Société** – Temps accumulé depuis la date à laquelle un employé a été embauché, selon la politique de la Société.

- 1.04.07** **Employé** – Toute personne employée par la Société sur le territoire canadien et faisant partie de l'unité de négociation visée par la Convention.
- 1.04.08** **Mise en disponibilité** – Licenciement sans privilège d'évincement.
- 1.04.09** **Exigences linguistiques** – Exigences relatives à la connaissance des langues française et anglaise (bilinguisme).
- 1.04.10** **Lieu de travail** – Tout bureau ou endroit au sein d'une base où travaillent des employés visés par la Convention.
- 1.04.11** **Période de paie** – Période de quatorze (14) jours civils consécutifs appliquée sans interruption d'une période à l'autre.
- 1.04.12** **Ancienneté** – Date à laquelle un employé est embauché dans l'unité de négociation.
- 1.04.13** **Quart de travail** – Partie de la journée déterminée pendant laquelle l'employé doit être présent.
- 1.04.14** **Projet spécial** – Projet comprenant une majorité de tâches et de responsabilités qui ne sont pas incluses dans les classes indiquées à l'article 4.
- 1.04.15** **Statut** – Temps plein.
- 1.04.16** **Personnel cadre** – Tout membre du personnel de la Société non visé par la Convention et administrativement responsable d'employés.
- 1.04.17** **Équipe** – Groupe d'employés ayant la même répartition de jours de service et de jours de travail.
- 1.04.18** **Traits verticaux** – Révision prenant effet avec la Convention. Un trait vertical simple indique un changement rédactionnel; un trait vertical double indique une révision négociée prenant effet avec la Convention actuelle.
- 1.04.19** **Syndicat** – Unifor et sa section locale 2002.
- 1.04.20** **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 : 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 de l'article 4.
- 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. 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 19 mars 2005 (date d'accréditation).
- 2.04** 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, et l'acte d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations du travail alors en vigueur n'en serait affecté d'aucune façon, à moins que les lois applicables ne l'exigent.
- 2.05** Sous-traitance : La Société ne licenciera aucun employé faisant partie de l'unité de négociation par suite de l'octroi d'un contrat de sous-traitance pour des tâches régies par la Convention.
- 2.06** Toutes les fonctions associées à l'affectation des pilotes de vols 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.

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.

ARTICLE 4 CLASSES

4.01.01 Préposé à l’Affectation – Responsable de l’exécution des fonctions de l’Affectation des équipages – Opérations aériennes, telles qu’elles peuvent être attribuées par la Société. La classe « préposé à l’Affectation » comprend les fonctions suivantes :

Spécialiste – Affectation – Ses responsabilités comprennent, sans s’y restreindre, les tâches suivantes : le contrôle des besoins quotidiens et futurs en matière d’équipages, la communication avec les équipages et d’autres centres de l’exploitation concernant l’affectation, notamment en ce qui concerne le traitement des absences pour cause de maladie, la révision des courriers et la notification des membres d’équipage, l’aide pour les réservations d’hôtel, de transport et de mise en place, la tenue à jour du rapport de poste et le suivi des listes de contrôle, la création et la modification des courriers d’Air Canada Jetz, le maintien des compétences et des connaissances liées aux politiques, aux procédures et aux règlements pertinents, et d’autres tâches connexes.

Conseiller et chef préposé à l’affectation – Il est entendu que le besoin pour ce poste variera et que c’est à la Société qu’il revient de le créer, de le maintenir ou de le suspendre. Le conseiller et chef préposé à l’Affectation est responsable de diriger le travail des préposés à l’Affectation et de les encadrer, tout en s’acquittant de fonctions similaires. Il assume la responsabilité générale des normes et directives de travail des employés qu’il encadre et dirige pendant son quart de travail. En outre, il est considéré comme un employé surnuméraire à moins qu’une urgence ne se produise.

NOTA : Le président de district participera à l’entrevue comme observateur et sera consulté par la Société avant la décision d’embauche. La sélection se fera à la seule discrétion de la Société. Si deux (2) candidats ou plus sont qualifiés pour le poste, celui qui a le plus d’ancienneté sera sélectionné.

4.01.02 Planificateur – Entraînement – Responsable de l’exécution des fonctions de l’Affectation des équipages – Opérations aériennes, telles qu’elles peuvent être attribuées par la Société. La classe « planificateur – Entraînement » comprend les fonctions suivantes :

Planificateur – Séances en simulateur – Ses responsabilités comprennent, sans s’y restreindre, les tâches suivantes : la planification des pilotes pour l’entraînement sur simulateur, la revalidation annuelle, les examens médicaux et autre formation spéciale sur simulateur, la communication avec, entre autres, les chefs de l’Efficience des flottes et les instructeurs

principaux de vol, la compilation des horaires des instructeurs et des pilotes inspecteurs, l'aide pour les réservations d'hôtel, de transport et de mise en place, le maintien des compétences et des connaissances liées aux politiques, aux procédures et aux règlements pertinents, et d'autres tâches connexes.

Planificateur – Vérification de compétence en ligne – Ses responsabilités comprennent, sans s'y restreindre, les tâches suivantes : la gestion des plans de vérification de compétence en ligne, l'établissement de nouveaux horaires pour les simulateurs, le traitement des déplacements, les réservations des sièges de service et des vols de prise en main, la révision des courriers d'entraînement et la notification des membres d'équipage, l'aide pour les réservations d'hôtel, de transport et de mise en place, le traitement des allocations d'hôtel, la création et la modification des courriers d'Air Canada Jetz, la tenue à jour du rapport de poste et le suivi des listes de contrôle, le maintien des compétences et des connaissances liées aux politiques, aux procédures et aux règlements pertinents, et d'autres tâches connexes.

Planificateur – Entraînement en ligne – Ses responsabilités comprennent, sans s'y restreindre, les tâches suivantes : l'établissement des horaires d'entraînement en ligne pour les pilotes à l'entraînement et la communication du plan aux pilotes, le traitement des déplacements, l'aide pour les réservations d'hôtel, de transport et de mise en place, le maintien des compétences et des connaissances liées aux politiques, aux procédures et aux règlements pertinents, et d'autres tâches connexes.

- 4.01.03** Les nouvelles tâches ajoutées à l'une ou l'autre des classes ci-dessus sont discutées avec le Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant leur mise en œuvre.
- 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. Dans le cas d'un quart de travail complet, la Société doit demander des volontaires parmi les employés qualifiés et par ordre d'ancienneté. S'il n'y a aucun volontaire, la Société affectera l'employé qualifié qui a le moins d'ancienneté.
- 4.03** Au cas où une nouvelle classe serait créée par la Société et régie par la Convention, les parties négocient 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. À défaut d'un accord, la Société établit le salaire. S'il le désire, le Syndicat peut déposer un grief dans les trente (30) jours pour signifier que le salaire n'est pas approprié. Au 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

- 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 :

Préposés 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 planificateurs – Formation pour la durée de la Convention :

Planificateur – Entraînement		
Échelon	Progression	Taux
1	26 semaines	14,72 \$
2	26 semaines	15,41 \$
3	26 semaines	16,14 \$
4	26 semaines	16,89 \$
5	26 semaines	17,69 \$
6	26 semaines	18,52 \$
7	26 semaines	19,39 \$
8	26 semaines	20,30 \$
9	26 semaines	21,26 \$
10	26 semaines	22,26 \$
11	26 semaines	23,30 \$
12	26 semaines	24,40 \$
13	26 semaines	25,31 \$

5.04.03 Les employés de la classe de conseiller et chef préposé à l’Affectation reçoivent, conformément à l’alinéa 4.01.01, une prime 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 planificateurs – Formation pour la durée de la Convention :

Year	Lump Sum or Wage Increase	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 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 HORAIRES ET ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL

6.01 DURÉE DU TRAVAIL

6.01.01 Pour les employés qui ont un horaire normal, 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 de repos comprises.

6.01.02 Dans le cas d'un horaire comprimé basé sur un cycle 6X3, par exemple, la semaine de travail normale moyenne est de quarante (40) heures, la moyenne étant calculée sur une période de neuf (9) semaines. La journée de travail normale est de huit heures et demie (8,5) consécutives, pauses repas et de repos comprises. Si la Société décide d'établir tout autre horaire comprimé, les mêmes principes s'appliquent au calcul de la moyenne et au temps travaillé au-delà de huit (8) heures.

6.01.03 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 définie à l'alinéa 6.01.01 pour les employés ayant un horaire normal, ou à l'alinéa 6.01.02 pour les employés ayant un horaire comprimé, 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 jours civils, son jour de travail ou son jour d'heures supplémentaires est celui qui contient la majorité des heures de son quart de travail prévu.

6.01.04 En aucun cas, plus de vingt et une (21) heures consécutives ne doivent être planifiées à l'horaire d'un employé.

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 de 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 Au moins une 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 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 et de quota de congé. Les horaires seront publiés et affichés au plus tard deux (2) semaines avant leur mise en application.

6.03 DEMANDE ET ATTRIBUTION DES HORAIRES DE TRAVAIL

6.03.01 Les Spécialistes – Affectation de la classe « préposé à l'Affectation » ayant au moins quatre (4) années d'expérience dans cette fonction peuvent demander un horaire de travail dans leur classe et leur fonction, qui leur est accordé selon l'ancienneté. La Société affecte à une équipe les Spécialistes – Affectation de la classe « préposé à l'Affectation » ayant moins de quatre (4) années d'expérience dans cette fonction.

NOTA 1 : Nonobstant ce qui précède, la Société affecte trois (3) employés par équipe, jusqu'à concurrence de neuf (9) employés. Par conséquent, la Société peut affecter à une équipe des Spécialistes – Affectation de la classe « préposé à l'Affectation » ayant plus de quatre (4) années d'expérience dans cette fonction si le nombre d'employés ayant moins de quatre (4) années d'expérience dans cette fonction n'est pas divisible par trois (3).

NOTA 2 : À chaque série de demandes de congé annuel et de quart de travail de nuit, les employés soumettent leur demande par ordre d'ancienneté, par équipe. ||

6.03.02 Tout mouvement entre quarts de travail découlant du processus de demande ou d'attribution d'horaires, tel qu'il est établi d'après le paragraphe 6.02, ne doit pas entraîner de coûts pour la Société.

6.03.03 Lorsqu'un employé exerce son droit de changer d'équipe, la Société fera de son mieux pour lui accorder au moins deux (2) jours de repos consécutifs. Lorsque la Société affecte un employé à une autre équipe, l'employé bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs. Lorsqu'un employé n'a pas d'autre choix que de changer d'équipe, il bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

6.03.04 Durant le processus de demande d'équipe, un dirigeant syndical doit être présent en tant qu'observateur. La Société affiche la date et les heures de la demande d'équipe sept (7) jours à l'avance. Le processus de demande d'équipe ne doit pas débuter avant 9 h et doit s'effectuer en une (1) journée. Si un préposé à l'Affectation n'est pas disponible pour faire une demande à l'heure qui lui a été assignée, on doit lui laisser un message vocal, le cas échéant. On doit faire un appel de relance quinze (15) minutes plus tard. Si le préposé à l'Affectation est toujours indisponible, son tour n'est pas

respecté et la Société l'affecte à une équipe à la fin du processus de demande d'équipe. Si l'employé rappelle avant la fin du processus de demande d'équipe, il sera autorisé à choisir une équipe parmi les équipes disponibles à ce moment-là. Les employés qui ne sont pas en mesure de participer au processus de demande d'équipe peuvent à l'avance présenter par écrit leur choix d'équipes à la Société et en remettre copie à leur section locale.

6.03.05 Si un ou plusieurs postes deviennent vacants au sein d'une équipe, l'équipe qui possède des postes excédentaires se voit offrir les postes vacants par ordre d'ancienneté, sous réserve de l'acceptation de la modification des demandes de congés et de quarts de travail de nuit. Si tous les membres de l'équipe refusent les postes, les préposés à l'Affectation ayant le moins d'ancienneté y sont affectés. La Société respecte les congés initialement prévus des employés accolés à des jours de repos.

NOTA : Trois (3) jours de repos suivis de jours de congé, suivis de trois (3) jours de repos, dans le cas d'un horaire 6/3.

6.04 CHANGEMENTS D'HORAIRE

6.04.01 Quand l'horaire de travail d'un employé ou ses heures de début et de fin de quart de travail sont changés, dans d'autres circonstances que celles qui sont décrites au paragraphe 6.03, les dispositions ci-après s'appliquent :

6.04.02 Si un ou des jours de travail ou de repos prévus à l'horaire d'un employé sont modifiés par la Société, celle-ci 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.

6.04.03 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 travailler le quart de travail révisé et 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.

6.04.04 Un employé dont le quart de travail commence entre 22 h 45 à 2 h 50 ne travaille pas plus tard que 7 h 15, lorsque l'alinéa 7.07.02 est appliqué, à moins que la Société et l'employé n'en conviennent autrement.

6.05 PAUSES-REPAS

6.05.01 L'employé a droit à une pause-repas payée de trente (30) minutes qu'il doit prendre au cours de l'heure et demie 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.

6.05.02 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.

6.06 PAUSES-REPOS

6.06.01 L'employé a droit à deux (2) pauses-repos payées 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.

6.06.02 Lorsque, à la demande d'un responsable ou d'une personne désignée, un employé doit renoncer à une pause-repos, celle-ci est reportée si possible. Si ce n'est pas possible, l'employé reçoit des crédits d'heures supplémentaires ou, avec l'assentiment de la Société, écourte son quart de travail du temps équivalent à la pause-repos prévue.

6.06.03 L'employé qui doit travailler plus de deux (2) heures, mais moins de quatre (4) heures en heures supplémentaires 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 en heures supplémentaires se voit accorder une pause-repos payée de trente (30) minutes pendant cette période. L'employé qui doit travailler huit (8) heures supplémentaires reçoit des pauses-repos, telles qu'elles sont définies à l'alinéa 6.06.01, et une pause-repas payée de trente (30) minutes.

6.06.04 S'il advient qu'il n'aura 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. L'employé peut également, à sa discrétion, renoncer à la règle des neuf heures énoncée dans le présent article.

6.06.05 Si l'employé n'a pas neuf (9) heures de repos entre la fin d'un quart de travail supplémentaire et le début d'un 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. Si un employé n'a pas neuf (9) heures de repos entre la fin d'un quart de travail de jour prévu et le début d'un quart de travail supplémentaire, ou vice versa, la Société se réserve le droit de modifier l'heure de début ou de fin du quart de travail supplémentaire pour permettre à l'employé de bénéficier de neuf (9) heures de repos. L'employé peut, à sa discrétion, renoncer aux neuf (9) heures de repos, sans autre rémunération. Si un employé est forcé de faire des heures supplémentaires et n'a pas neuf (9) heures de repos entre la fin d'un quart de travail supplémentaire forcé et le début d'un 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.

6.06.06 Les alinéas 6.06.04 et 6.06.05 ne s'appliquent pas lorsque les employés ont convenu d'échanger leur quart de travail.

6.07 ÉCHANGES DE QUARTS DE TRAVAIL

6.07.01 Les parties reconnaissent que les employés ont la possibilité d'échanger leurs quarts de travail avec d'autres employés comme suit :

6.07.02 Les parties 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.

6.07.03 Un employé peut échanger un quart de travail avec un autre employé qualifié dans sa classe, sous réserve de l'approbation de la direction. Cette approbation ne peut être refusée indûment. Les échanges de quarts de travail sont approuvés au plus tard le 20^e jour de chaque mois pour le mois civil suivant. Une fois approuvés, les échanges de quarts de travail modifient les horaires de travail des employés et ils ne peuvent être annulés par la Société, sauf pour ce qui est des cas visés à l'alinéa 6.07.04 ou si la Société peut montrer qu'elle est incapable de pourvoir des quarts de travail de nuit. Le cas échéant, la Société applique la procédure d'affectation devancée.

6.07.04 Les employés ne peuvent échanger de quarts de travail pendant les congés annuels, non rémunérés, ou pour suspension disciplinaire.

6.07.05 Les dispositions prévues en matière de congé de maladie conformément à l'alinéa 11.08.01 s'appliquent à l'employé qui a accepté d'assurer le quart de travail.

- 6.07.06** Tous les crédits de rémunération pour le quart de travail prévu sont attribués à l'employé qui devait en principe effectuer le quart de travail comme s'il l'avait réellement fait.
- 6.07.07** Tous les crédits d'heures supplémentaires et de jours fériés sont attribués à l'employé qui a effectué le quart de travail.
- 6.07.08** Les employés qui échangent un quart de travail sont responsables du quart de travail qu'ils obtiennent. En cas de circonstances imprévues où l'employé, pour des raisons valables, n'est pas en mesure d'effectuer le quart de travail qu'il a obtenu, l'employé doit prendre des dispositions pour effectuer tous les quarts de travail obtenus, à l'exception de ceux à l'intérieur du délai de quarante-huit (48) heures d'avis à donner à la Société.

NOTA 1 : Nonobstant ce qui précède, les employés en congé pour décès sont dispensés de la responsabilité de prendre des dispositions pour que les quarts de travail qu'ils ont obtenus soient effectués.

6.09 CALENDRIER DE ROTATION DES POSTES DE TRAVAIL DES TYPES D'APPAREIL

- 6.09.01** La Société et le Syndicat sont chargés d'établir un calendrier équitable permettant aux Spécialistes – Affectation de la classe « préposé à l'Affectation » de travailler à tour de rôle à des postes de travail désignés à différents types d'avion au sein du bureau, selon un nombre de cycles déterminé par la Société.
- 6.09.02** La Société peut modifier le calendrier de rotation établi, au besoin, à des fins de formation ou selon les besoins de l'exploitation, en tenant compte de la nécessité de maintenir une rotation équitable des postes.

6.09 DÉSÉQUILIBRE DANS LES COMPÉTENCES

- 6.10.01** Si la Société décide de muter des employés en raison d'un « déséquilibre dans les compétences », elle informe le président de district de son intention, du nombre d'employés touchés et de la durée requise des affectations. La Société sollicite les employés selon l'ordre d'ancienneté. Si n'y a pas assez d'employés, les neuf (9) employés ayant le moins d'ancienneté peuvent être mutés, conformément au paragraphe 6.03.

ARTICLE 7 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 7.01 HEURES SUPPLÉMENTAIRES** : L'employé ne peut faire des heures supplémentaires sans l'autorisation de la Société.
- 7.02** Toutes les heures travaillées au-delà de la journée normale définie à l'alinéa 6.01.01 pour les employés ayant un horaire normal et à l'alinéa 6.01.02 pour les employés ayant un horaire comprimé sont considérées comme des heures supplémentaires et sont payées au taux majoré de moitié (1,5 X).
- 7.03** Nonobstant le paragraphe 7.02, l'employé qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires avant le début de son quart de travail prévu est payé un minimum de quatre (4) heures au taux majoré de moitié (1,5 X).
- 7.03.01** 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 de moitié (x 0,5).
- 7.04 RAPPEL**
- 7.04.01** Si l'employé doit faire des heures supplémentaires un jour de travail prévu, mais que ces heures supplémentaires ne sont pas accolées à son quart de travail prévu, ou un jour de congé prévu, il est payé un minimum de quatre (4) heures au taux majoré de moitié (1,5 X).
- 7.04.02** Si l'employé doit faire des heures supplémentaires un jour de congé prévu, il est payé soit trois (3) heures au taux normal, soit les heures travaillées au taux majoré de moitié (1,5 X), selon le plus élevé des deux montants. Les crédits de rappel additionnels sont calculés comme suit :

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 (calcul)
	x 1,5	x 2

- 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.

7.05 ATTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

7.05.01 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 année).

7.05.02 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.

Nonobstant ce qui précède, si l'employé admissible ayant le moins d'ancienneté a déjà été forcé une fois de faire des heures supplémentaires au cours d'un cycle donné, les heures supplémentaires sont attribuées au prochain employé ayant le moins d'ancienneté. Ce processus s'applique chaque fois que de nouvelles heures supplémentaires forcées sont exigées au cours d'un même cycle.

7.05.02.01 Si la Société doit obliger des employés à travailler des heures supplémentaires, elle les en informe au moins deux (2) heures à l'avance, dans la mesure du possible.

NOTA : La Société informe les employés touchés en poste qu'il se peut qu'ils soient obligés de travailler des heures supplémentaires, conformément à l'alinéa 7.07.01, avant d'attribuer les heures supplémentaires.

7.05.03 Nonobstant les alinéas 7.07.01 et 7.07.02, 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.

7.05.04 Un cahier des heures supplémentaires est mis à la disposition des employés pour leur permettre de consigner leurs préférences en matière d'heures supplémentaires. Les employés peuvent également communiquer leurs préférences à la direction par courriel. Le cas échéant, la Société répondra sans délai.

7.05.05 Si la Société annule un quart de travail supplémentaire prévu, qui a été accepté par un employé et accolé au quart de travail prévu de ce dernier,

l'employé est payé un minimum de quatre (4) heures au taux majoré de moitié (1,5 X). Si la Société annule un quart de travail supplémentaire prévu qui a été accepté par un employé et attribué un jour de repos ordinaire, l'employé est payé pour la totalité du quart, au taux majoré de moitié (1,5 X).

7.05.06 Nonobstant l'alinéa 7.07.05, la Société n'accorde pas de rémunération pour l'annulation d'heures supplémentaires dans les cas suivants :

- a) Les heures supplémentaires prévues devaient résoudre une pénurie de personnel causée par l'absence d'un employé en congé pour affaires syndicales.
- b) Les heures supplémentaires prévues étaient attribuables à une réunion d'équipe.
- c) Les heures supplémentaires prévues étaient attribuables à une formation.

7.05.07 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.

7.06 RÉSERVE D'HEURES

7.06.01 Un employé a la possibilité d'accumuler dans une réserve jusqu'à quatre-vingts (80) heures de crédits de jours fériés et d'heures supplémentaires.

7.06.02 L'employé qui décide d'accumuler des heures dans une réserve d'heures doit aviser par écrit la Société de l'option qu'il choisit, parmi les suivantes :

Option A : plus vingt-quatre (+24) heures

Option B : plus quarante (+40) heures

Option C : plus cent (+100) heures

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

7.06.03 Quand un employé a décidé d'accumuler des heures dans une réserve d'heures, son 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 qu'il veut sélectionner de nouveau les options conformément à l'alinéa 7.05.02. Si un tel avis de se prévaloir d'une réserve d'heures est donné à la Société, l'accumulation

d'heures dans la réserve prend effet au début de la prochaine période de paie suivant l'avis.

- 7.06.04** Les heures accumulées peuvent être retirées de la réserve d'heures sous forme de temps libre au lieu d'être payées, à une date ultérieure, sous réserve des exigences d'exploitation déterminées par la Société, ou elles peuvent être payées, à une date ultérieure, conformément à l'alinéa 7.05.03. Toutes les heures accumulées ou retirées en sus du nombre maximal défini par l'option choisie seront réglées conformément au paragraphe 7.06.
- 7.06.05** Tous les avis envoyés par la Société au sujet des réserves d'heures doivent également être envoyés au Syndicat.
- 7.07** **CONGÉ AUTORISÉ**
- 7.07.01** L'employé se voit accorder un congé à sa demande et en fonction des besoins de la Société. Le temps accordé à un employé en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente (30) jours consécutifs, même si deux (2) demandes ou plus ont été soumises.
- 7.07.02** Lorsqu'un employé affecté à un quart de travail complet désire obtenir un congé, il doit présenter une demande écrite avec copie au président de district du Syndicat conformément aux délais convenus. L'approbation peut d'abord être donnée verbalement, mais dans tous les cas une confirmation écrite indiquant le congé accordé doit être donnée à l'employé dans les vingt-quatre (24) heures.
- 7.07.03** L'approbation est donnée dans l'ordre suivant : la priorité est accordée à un employé de l'équipe qui demande un congé pour terminer son cycle de congé annuel. Une fois ces demandes accordées, les demandes de journées complètes de repos sont accordées par ordre d'ancienneté au moins 24 heures à l'avance.
- 7.07.04** Lorsque la Société désire accorder un congé équivalant à moins de un (1) quart de travail complet, des volontaires sont recrutés par ordre d'ancienneté parmi les employés affectés à un quart de travail.

ARTICLE 8 PROJETS SPÉCIAUX ET TEMPORAIRES

8.01 PROJETS SPÉCIAUX

- 8.01.01** Les avis de projets spéciaux sont affichés au lieu de travail pendant au moins sept (7) jours. L'affichage doit comprendre une description de travail détaillée, les dates présumées de début et de fin du projet spécial ainsi que le salaire associé au projet. En outre, l'affichage doit mentionner si l'horaire de travail associé au projet spécial est flexible.
- 8.01.02** La Société s'engage, dans la mesure du possible, à faire tous les efforts raisonnables pour répartir équitablement ces tâches parmi les employés sur le lieu de travail qui se portent volontaires pour les assumer et qui possèdent les qualifications nécessaires.
- 8.01.03** La sélection en vue de la participation à des projets spéciaux se fait à la seule discrétion de la Société. La sélection est fonction des habiletés et du rendement des employés, ainsi que des exigences du travail. Lorsque deux candidats ou plus sont également qualifiés pour le poste, le candidat ayant le plus d'ancienneté est retenu. Le président de district du Syndicat ou son représentant désigné participera à l'entrevue en tant qu'observateur et sera consulté par la Société avant une décision de sélection.
- 8.01.04** L'employé qui accepte de participer à un projet spécial à un poste non régi par la Convention est rémunéré conformément au salaire offert pour ce projet. La durée maximale d'un tel projet 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'échelle locale. Le Syndicat ne refuse pas indûment son accord.
- 8.01.05** L'employé qui accepte de participer à un projet spécial 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.
- 8.01.06** L'employé qui accepte de participer à un projet spécial qui demande un déplacement en dehors de son lieu de travail est remboursé pour ses menues dépenses raisonnables et son temps de transport conformément aux règlements de la Société.
- 8.01.07** La Société peut, à sa discrétion, verser un salaire supérieur à ceux du barème des salaires à un employé qui participe à un projet spécial. Toutefois, à la fin du projet spécial, l'employé retrouve sa classe et sa fonction initiales de même que l'échelon salarial approprié.

8.01.08 La Société fournit au Syndicat, à l'échelon du district, le nom de l'employé retenu pour participer au projet spécial après la sélection des candidats retenus, mais au plus tard dix (10) jours avant le début du projet spécial.

8.01.09 L'employé retenu peut se voir offrir l'option de déplacer ses congés annuels, auquel cas il doit faire son choix et donner un préavis de 30 jours avant le début de la période de congé annuel. Les créneaux de congé nouvellement ouverts peuvent être sélectionnés par un autre employé conformément à l'alinéa 14.04.09. Tous les changements de dates de congé annuel doivent être réglés avant le début du projet spécial, sous réserve de l'approbation du président de district et de la gestion.

8.02 EMPLOIS NON RÉGIS PAR LA CONVENTION

8.02.01 L'employé qui accepte d'être affecté à un emploi non régi par la Convention est rémunéré conformément aux règlements de la Société.

8.02.02 L'employé qui accepte d'être affecté à un emploi non régi par la Convention ne peut effectuer plus de soixante-quinze (75) jours de travail au cours d'une même année civile. Durant une telle affectation (y compris les jours de repos, sauf dans les situations d'heures supplémentaires imposées), il ne peut se prévaloir des droits prévus aux articles 6, 7 et 13.

NOTA : Aux fins de ce qui précède, un jour de travail est défini comme un jour pendant lequel l'employé exécute réellement des fonctions dans le cadre d'un emploi non régi par la Convention. Les jours de repos accordés en raison de l'affectation ne sont pas comptés, mais ils sont mentionnés au moment de l'affectation en vertu de l'alinéa 8.02.04 et sont pris à la suite des jours de travail de l'affectation.

8.02.03 La Société ne peut forcer un employé à accepter un emploi non régi par la Convention.

8.02.04 La Société confirme par écrit à l'employé, avec copie au président de district du Syndicat, toute affectation à un emploi non régi par la Convention pour laquelle il a été sélectionné.

8.02.05 Il est interdit à l'employé qui accepte une affectation à un emploi non régi par la Convention de s'impliquer directement dans des mesures disciplinaires imposées à tout autre employé faisant partie de l'unité de négociation.

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 quatre-vingts (180) jours de travail à partir de la date d'embauche.
- 9.02** 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.
- 9.03** Un employé qui change de classe ou de fonction doit également accomplir une période d'essai conformément au paragraphe 9.01. Toutefois, ledit employé doit retourner à son ancienne classe ou fonction s'il n'est pas considéré comme étant qualifié à la fin de la période d'essai.
- 9.04** Si l'employé y consent, la Société fournit au Syndicat, à la demande de ce dernier, tout rapport périodique existant.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ, RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RAPPELS 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, les trois derniers chiffres du matricule, inversés, le plus petit nombre désignant l'employé plus ancien (000 étant le plus petit nombre possible).
- 10.02.03** 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, 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 au chef de permanence – Opérations aériennes, 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** Dès que possible, la Société publie un addenda à la liste d'ancienneté, comportant le nom de tous les employés embauchés après l'affichage initial.
- 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** Projets spéciaux.
- 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** Un employé en congé autorisé conformément à l'article 11 conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas.

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 trente-six (36) mois consécutifs.
- 10.07.05** Absence sans préavis à l'employeur pendant trois (3) jours civils consécutifs (démission sans préavis), à moins qu'une justification satisfaisante soit fournie à la Société.
- 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, ou dans le cas où l'employé fait appel de la décision prise de lui refuser des prestations, au moment où la décision de l'appel est rendue si elle maintient la décision initiale de refuser les prestations.
- 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, l'employé qui ne fait pas partie de l'unité de négociation et qui a conservé son ancienneté peut, à la seule discrétion de la Société, revenir à son ancienne classe. Nonobstant ce qui précède, un employé de l'Affectation des équipages – Opérations aériennes qui désire revenir à l'unité de négociation dans les six (6) premiers mois peut le faire, à condition qu'un poste y soit vacant.

10.09 RÉDUCTION DES EFFECTIFS

- 10.09.01** Les réductions d'effectifs se font dans chaque classe par fonction selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- 10.09.02** Si des employés sont déclarés excédentaires, ils reçoivent, en mains propres ou par courrier recommandé, des documents écrits énonçant les options suivantes :
 - 10.09.02.01** Choisir d'occuper n'importe quel poste vacant dans la même classe ou dans une classe différente;
 - 10.09.02.02** Choisir de déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classe ou dans une classe différente;

10.09.02.03 Accepter le statut de licencié avec droit de rappel;

10.09.02.04 Choisir la cessation d'emploi à la Société sans aucun droit de rappel.

10.09.03 À défaut de répondre dans les sept (7) jours civils de la réception de l'avis écrit conformément à l'alinéa 10.09.02, l'employé est réputé avoir accepté le licenciement.

10.09.04 À défaut de se présenter au travail à la date précisée par la Société après avoir accepté un autre poste selon le sous-alinéa 10.09.02.01 ou 10.09.02.02, 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 conformément aux alinéas 12.02.01 et 12.02.02.

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 À défaut de répondre dans les sept (7) jours civils de la réception de l'avis, selon le cachet du courrier recommandé ou de la messagerie, l'employé est réputé avoir remis sa démission sans préavis.

10.10.04 L'employé qui refuse un rappel à une autre classe reste en licenciement. Après un refus, la Société n'est pas tenue de lui offrir un rappel à une autre classe.

10.10.05 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 ininterrompu :

11.03.02 L'employée doit, au moins 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 ininterrompu 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 des 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 des cinquante-deux (52) semaines qui commence :

- a) soit à l'expiration d'un congé non rémunéré pris par une employée en conformité avec le paragraphe 11.03 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. L'employé doit fournir une preuve de l'avis du tribunal et une confirmation de sa présence.

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 et les partenaires de même sexe), les enfants de l'employé et les enfants du conjoint ou du conjoint de fait (y compris les enfants adoptés), les parents de l'employé et les parents du conjoint ou du conjoint de fait, les grands-parents de l'employé et les grands-parents du conjoint ou du conjoint de fait, les petits-enfants de l'employé et les petits-enfants du conjoint ou du conjoint de fait, les frères et sœurs de l'employé et les frères et sœurs du conjoint ou du conjoint de fait, ainsi que les autres membres de la famille vivant avec l'employé.

11.07.03 Un congé supplémentaire non payé pendant un maximum de quinze (15) jours consécutifs à la période décrite à l'alinéa 11.07.01 peut être accordé. L'employé peut utiliser sa réserve d'heures pour compenser cette perte de salaire.

11.08 CONGÉ DE MALADIE ET CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

11.08.01 L'employé accumule des congés de maladie payés à raison de un (1) jour de travail par mois, jusqu'à concurrence de six (6) jours de travail par année civile, ce qui correspond à un maximum de cinquante et une (51) heures par année pour les employés ayant un horaire comprimé. Il utilise lesdites heures 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.

11.08.06 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.

- 11.08.07** La Société rembourse les frais associés aux attestations médicales aux conditions suivantes :
- 11.08.08** L'attestation médicale doit avoir été expressément exigée, verbalement ou par écrit, par un représentant de la direction.
- 11.08.09** L'attestation médicale doit indiquer la période d'absence de l'employé (dates précises de début et de fin) et confirmer l'incapacité de celui-ci à s'acquitter de ses fonctions pendant la période d'absence.
- 11.08.10** En plus de l'attestation médicale, l'employé doit remettre à la Société un reçu officiel du médecin ou de l'établissement de santé.
- 11.08.11** Les frais ne sont pas remboursés si l'employé ne respecte pas les conditions énoncées ci-dessus. Ne sont remboursés que les frais raisonnables et habituels conformes aux normes provinciales.

NOTA : Les dispositions précédentes ne s'appliquent pas aux demandes ou processus déjà en cours aux Services de santé et de sécurité au travail.

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, À L'EXCEPTION DU POSTE D'ADMINISTRATEUR – PROGRAMMES DE VOLS, SONT POURVUS DANS L'ORDRE SUIVANT :**
- 12.02.01** L'employé ayant le plus d'ancienneté qui était, à l'origine, dans cette classe, mais qui a été évincé et est passé à l'autre classe afin de garder son emploi, en vertu de l'article 10.
- 12.02.02** L'employé ayant le plus d'ancienneté, 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** La Société affiche au moins quatorze (14) jours à l'avance un avis de vacance comportant l'indication de la classe et de la fonction ainsi qu'une description détaillée du poste à pourvoir.
- 12.03.02** Le poste vacant est pourvu par le candidat ayant le plus d'ancienneté parmi toutes les classes.
- 12.04** **LES POSTES PERMANENTS VACANTS D'ADMINISTRATEUR – PROGRAMMES DE VOLS SONT POURVUS COMME SUIVANT :**
- 12.04.01** Ces postes permanents vacants sont affichés conformément à l'alinéa 12.03.01.
- 12.04.02** Tous les candidats sont soumis à un examen et à une entrevue individuelle pour que soit déterminée leur compétence pour le poste. Le président de district ou son représentant fait partie du comité de sélection afin de contribuer au processus. Lorsque plusieurs candidats se qualifient pour le poste à la suite de l'examen et de l'entrevue, l'employé ayant le plus d'ancienneté est sélectionné. Si aucun employé ne se qualifie, la Société peut sélectionner une personne en dehors de l'unité de négociation.
- 12.05** **POSTES TEMPORAIRES VACANTS**
- 12.05.01** La Société peut déclarer un poste temporaire vacant pour une période maximale de douze (12) mois. Cette période peut être prolongée d'un commun accord entre la Société et le Syndicat au niveau du district. Le Syndicat ne refuse pas indûment son accord.

- 12.05.02** La Société peut déclarer un poste temporaire vacant pour les raisons suivantes :
- 12.05.02.01** pour remplacer des employés en absence autorisée selon l'article 11;
 - 12.05.02.02** pour remplacer des employés en congé autorisé pour affaires syndicales;
 - 12.05.02.03** pour remplacer des employés libérés pour de la formation;
 - 12.05.02.04** pour remplacer des employés affectés à un projet spécial;
 - 12.05.02.05** pour remplacer des employés en congé d'invalidité de longue durée.
- 12.05.03** Les postes temporaires vacants déclarés dans la classe « préposé à l'Affectation » sont pourvus par ordre d'ancienneté par des employés faisant partie de l'unité de négociation. Si aucun des employés faisant partie de l'unité de négociation ne postule, la Société procède à un affichage externe.
- 12.05.04** 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.
- 12.05.05** Il ne peut y avoir compression de personnel dans une classe où un poste temporaire vacant est pourvu.
- 12.05.06** Les candidats embauchés en dehors de l'unité de négociation qui occupent un poste temporaire pendant plus de cinquante pour cent (50 %) du mois doivent payer leurs cotisations syndicales. Toutefois, ils n'accumulent pas d'ancienneté en vertu de la Convention. Ils sont rémunérés selon l'article 5, mais ne sont pas rémunérés à un taux supérieur au taux le plus bas actuellement payé dans cette classe. Les heures de travail sont conformes à l'article 6.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS

13.01 Les jours fériés payés suivants, ou la période de repos équivalente, sont reconnus par la Société :

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

*Fête de la Saint-Jean Baptiste (Québec)

13.02 Avant le 1^{er} décembre, la Société précise pour l'année suivante les dates des jours fériés indiqués au paragraphe 13.01.

13.03 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.

13.04 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.

13.05 Nonobstant le paragraphe 13.01, 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.

13.06 L'employé qui est censé travailler et ne travaille pas un jour férié ne reçoit pas de rémunération pour ce jour férié.

13.07 Un employé qui devait travailler initialement, et qui travaille un jour férié, est rémunéré pour le nombre d'heures travaillées au taux majoré de moitié (1,5 X).

13.08 Un employé qui ne devait pas travailler initialement, et qui ne travaille pas un jour férié, est rémunéré pour la journée au taux normal, sous réserve qu'il ait droit à une telle rémunération, conformément au paragraphe 13.04.

13.09 Un employé qui ne devait pas travailler initialement, mais qui travaille un jour férié est rémunéré pour le nombre d'heures travaillées au taux majoré de moitié, en plus d'une journée normale de salaire.

13.10 Nonobstant ce qui précède, les employés en congé autorisé, licenciés, bénéficiaires de prestations d'accidents du travail ou en invalidité de courte

durée ou de longue durée n'ont pas droit aux jours fériés qui tombent pendant qu'ils ont ces statuts.

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, accordé comme suit :

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

Plus de un (1) an de services continus au 31 décembre d'une année, selon les années de service ci-dessous pour les employés ayant un horaire 5/2 ou 6/3 :

Années de service	Droit à congé en heures	Équivalent en jours
de 1 à 4 ans	80 heures	10 jours ouvrables
de 5 à 14 ans	120 heures	15 jours ouvrables
de 15 à 24 ans	160 heures	20 jours ouvrables
25 ans et plus	200 heures	25 jours ouvrables

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 la formule ci-dessous :

(Mois civils complets de travail dans une année partielle) X (1/12) arrondi au chiffre supérieur pour les valeurs supérieures à 0,5

14.02.05 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.

14.02.06 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.

14.02.07 Le droit à congé de l'employé revenant au travail après une mise en disponibilité non payée 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 La sélection des congés annuels se fait selon la procédure actuelle, telle qu'elle est décrite ci-dessous.

14.03.02 Les dates de congé sont attribuées par ordre d'ancienneté dans chaque équipe. Pour les employés qui ne font pas partie d'une équipe, les dates de congé sont attribuées par ordre d'ancienneté dans chaque classe ou fonction, à l'exclusion des employés de la même fonction ou classe qui font partie d'une équipe. Au cas où un employé changerait d'équipe, de classe et ou de fonction, il peut être appelé à changer son congé selon les besoins de l'exploitation de sa nouvelle classe ou fonction.

14.03.03 Avant le 1^{er} 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.

14.03.04 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 équipe, classe ou fonction, selon le cas.

14.04 PROCESSUS D'ATTRIBUTION DES CONGÉS

14.04.01 La Société ne peut combiner deux (2) fonctions ou plus aux fins de l'attribution des congés annuels dans la classe des préposés à l'Affectation. ||

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 ouvrables (multiples de six (6) jours ouvrables pour les employés ayant un horaire 6/3). 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 20 novembre. Les employés qui prévoient être absents pendant la période de sélection peuvent aviser par écrit la Société et le Syndicat à l'avance de leur choix de dates de congé et de fractions.

14.04.04.01 Le nombre de cycles ou de multiples de cinq (5) jours sera limité à quatre (4).

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 30 novembre, 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 normalement commencer immédiatement après les jours de repos normaux de l'employé.

14.04.09 **LISTE D'ATTENTE** – Sous réserve des exigences de l'exploitation, 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.

Une copie de la liste d'attente susmentionnée est fournie au Syndicat.

14.05 **RÉPARTITION DES QUARTS DE TRAVAIL DE NUIT** – La Société s'assure que les quarts de travail de nuit sont équitablement répartis selon

l'entente locale en vigueur sur l'affectation des équipes aux quarts de travail de nuit après l'attribution des congés annuels.

14.06 **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.

14.07 **INDEMNITÉ DE CONGÉ ANNUEL** – Les employés ayant moins de six (6) années de service ininterrompu 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 ininterrompu 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.

14.08 **PROGRAMME D'ACHAT DE CONGÉS (PAC)**

14.08.01 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.

14.08.01.01 La Société peut offrir à tous les employés la possibilité d'acheter une deuxième semaine de congé en vertu du Programme d'achat de congés, sous réserve des exigences d'exploitation.

14.08.02 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.

14.08.03 Aux fins du PAC, une (1) semaine équivaut à quarante (40) heures pour les employés à temps plein.

14.08.04 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.

14.08.05 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.

- 14.08.06** La Société et le Syndicat, à l'échelon local, conviennent de la période de demande annuelle ainsi que de tout autre calendrier pertinent.
- 14.08.07** 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.
- 14.08.08** 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.

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 Si un employé a une plainte à formuler, ou s'il estime avoir un motif de grief, il se réunit avec des membres de la direction à son lieu de travail, ainsi qu'un dirigeant syndical au besoin, dans le but de régler la question dès que possible après l'incident ou sa connaissance de l'incident. Ces réunions sont consignées et, si l'employé y consent, copie du document est envoyée au Syndicat.

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 d'un règlement dans les délais mentionnés ci-dessus, le grief peut être porté en appel au deuxième échelon.

15.04 DEUXIÈME ÉCHELON – DIRECTION GÉNÉRALE

15.04.01 Le président du district 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 – Relations du travail 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. Avant la tenue de l'audience, la Société fournit au président de district toutes les preuves pertinentes disponibles relatives à la mesure disciplinaire (voir le protocole d'entente 1). Elle dispose, à partir de la fin de l'audience, de sept (7) 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 susmentionnés en jours civils excluent les samedis, dimanches et jours fériés et peuvent être prolongés par entente mutuelle.

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, 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 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 du 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 à cet égard. 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.

17.01.01 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.02, sous réserve d'une entente mutuelle, les litiges non réglés qui ont été soumis à la procédure de règlement des griefs décrit à l'article 15 peuvent être soumis à un arbitrage accéléré à une date fixée en vertu de la Convention collective conclue entre Air Canada et Unifor au lieu de la procédure d'arbitrage définie aux présentes.

NOTA : S'il y a lieu, les parties assument à parts égales le coût des étapes préalables à l'audience, de la médiation et de l'arbitrage mené dans le cadre de la procédure énoncée aux présentes. Si l'arbitre entend en une journée plus d'un litige mettant en cause différentes unités de négociation, les coûts sont répartis entre elles.

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 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 doit rédiger et présenter sa sentence dans les trente (30) jours de la dernière audience.

- 17.04** L'arbitre a autorité pour rendre toute décision qu'il estime juste et équitable.
- 17.05** La décision de l'arbitre est exécutoire et sans appel pour la Société, le Syndicat et le ou les employés intéressés.
- 17.06** La Société et le Syndicat partagent à égalité les frais occasionnés par le recours à un arbitre.
- 17.07** L'arbitre doit établir une procédure qui respecte les principes fondamentaux de la justice.
- 17.08** L'arbitre ne peut rendre de décision contraire aux dispositions de la Convention, qu'il ne peut non plus modifier d'aucune façon. L'arbitre 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 : congés autorisés, lettre d'attentes, 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 y assister.

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 normalement tous les quatre (4) 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 à ces employés un congé. 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 lésés1
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 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). Le président de district peut se voir accorder du temps libre supplémentaire d'un commun accord entre les parties.

NOTA : L'alinéa 8.01.04 (crédits de déplacement minimaux) s'applique au président de district ou à son remplaçant pour les déplacements demandés par la Société.

Présentation aux employés : Rencontres avec les nouveaux employés de l'unité de négociation durant leur formation de base 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 collective; législation réglementant les activités syndicales et période de questions. La séance a lieu pendant les trente (30) dernières minutes d'une des journées du stage 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 et le président de district, pour le temps passé à négocier directement avec la Société, y compris le processus de ratification d'une journée..... 1

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 syndical.

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 Syndicat3
Membres du comité de négociation4

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 La Société fournit et entretient un (1) tableau d'affichage vitré (avec serrure et un jeu de clés) pour afficher les avis d'ordre syndical au bureau de l'Affectation des équipages. L'utilisation du tableau est réservée aux activités du Syndicat et les affichages doivent porter la signature du représentant désigné des employés ou celle d'un membre du bureau de la section locale ou du syndicat national. Le Syndicat doit fournir à la Société un exemplaire anticipé de tout affichage de nature inhabituelle. La Société se réserve le droit de retirer dudit tableau d'affichage tout document jugé choquant ou méprisant.

18.06 SANTÉ ET SÉCURITÉ

18.06.01 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.

18.06.02 Comité de santé et de sécurité

18.06.02.01 La Société doit constituer un comité de santé et de 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.

18.06.02.02 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 de 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 de l'unité de négociation et les 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 dans les six (6) mois suivant la ratification. 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 pour les employés à temps plein de moins de soixante-cinq (65) ans, 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 (2 ½) 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 \$).
- 19.04.02** La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime d'assurance vie collective pour les employés à temps plein de soixante-cinq (65) à soixante-neuf (69) ans, jusqu'à concurrence de quarante mille dollars (40 000 \$) de garantie. La protection est fixée à deux fois et demie (2 1/2) le salaire annuel de base, jusqu'à concurrence de quarante mille dollars (40 000 \$).
- 19.04.03** La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime d'assurance vie collective pour les employés de soixante-dix (70) ans et plus, jusqu'à concurrence de dix mille dollars (10 000 \$) de garantie. La protection est fixée à deux fois et demie (2 1/2) le salaire annuel de base, jusqu'à concurrence de 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 des 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 verse à la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être – Unifor a quarante dollars (40 \$) par employé permanent à plein temps en date du 31

décembre de chaque année. Ces sommes permettent à la Caisse de Fiducie de Santé et Bien-être d'améliorer ses prestations.

19.06 ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

19.06.01 La Société acquitte la totalité de la cotisation au régime II pour tous les employés de moins de soixante-cinq (65) ans. La garantie maximale au titre du régime d'assurance maladie complémentaire est de soixante-quinze mille dollars (75 000 \$), avec une reconstitution annuelle de 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 dollars (1500 \$) par période de cinq (5) ans.

19.06.02 L'alinéa 19.09.01 s'applique aussi aux employés de soixante-cinq (65) ans et plus; toutefois, ces employés doivent coordonner ces avantages sociaux avec les fournisseurs de régime public de soins de santé de leur province. Le régime de la Société est le deuxième payeur pour la couverture des médicaments d'ordonnance.

19.07 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 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 les 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'entente – 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.

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 (C.C.R.I.) 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.

19.15 La Société s'engage à fournir à ses employés un milieu de travail sûr, sain et non violent.

La Société convient de collaborer avec le Comité de santé et sécurité au travail d'Unifor pour passer en revue les risques de violence au travail conformément au *Code canadien du travail, Partie II* et aux autres lois applicables.

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 à la date de sa ratification 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 – MISE À PIED TECHNIQUE EN CAS DE CONFLIT DE TRAVAIL

- L1.01** 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.
- L1.02** 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.
- L1.03** 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.
- L1.04** 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.
- L1.05** 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 L1.04 lui étant adressé à son dernier domicile connu.
- L1.06** 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.
- L1.07** 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. La Société l'en avise au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, verbalement au besoin, mais également par écrit dès que possible.
- L1.08** L'employé en congé annuel continue de l'être et fait, s'il y a lieu, l'objet d'une MPT, conformément au paragraphe L1.04, 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.

- L1.09** L'employé faisant l'objet d'une MPT ne peut recevoir de prestations de congé de maladie.
- L1.10** 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.
- L1.11** 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.
- L1.12** Les employés faisant l'objet d'une MPT doivent communiquer à la Société un point de contact valide.
- L1.13** 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.
- L1.14** 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.
- L1.15** Les employés faisant l'objet d'une MPT ne reçoivent pas de rémunération.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 – CONTRÔLE TÉLÉPHONIQUE

- L2.01** Le but du système de contrôle téléphonique de l'Affectation des équipages – Opérations aériennes est de fournir un registre des conversations tenues par les employés visés par la 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 :
- L2.01.01** griefs (de n'importe quelle unité de négociation);
- L2.01.02** plaintes;
- L2.01.03** rapports d'incidents (touchant des employés d'autres unités de négociation);
- L2.01.04** enquête d'employés d'autres unités de négociation qui ont un motif de traiter avec l'Affectation des équipages – Opérations aériennes.
- L2.02** Les paramètres suivants ont fait l'objet d'une entente entre les deux parties :
- L2.02.011** Le système n'est pas utilisé pour faire le suivi courant relatif au rendement.
- L2.02.02** S'il s'avère nécessaire d'écouter les enregistrements, un membre du comité de négociation est présent.
- L2.02.03** Une ligne téléphonique sans surveillance est disponible pour les appels personnels.
- L2.03** **Encadrement**
- L2.03.01** La Société peut également écouter des appels en direct afin de fournir de l'encadrement et de la rétroaction aux employés. L'écoute d'appels en direct par la direction n'entraîne aucune mesure disciplinaire.
- L2.03.02** Seul un supérieur permanent peut exécuter une séance d'encadrement, après avoir avisé l'employé qu'il procédera à l'écoute d'appels en direct.
- L2.04** Collecte de données
- L2.04.01** La Société peut également établir un processus de collecte de données. Ce processus de collecte de données n'entraîne toutefois aucune mesure disciplinaire. La Société s'engage à fournir au Syndicat copie de tout rapport produit à partir desdites données.

LETTRE D'ENTENTE N° 3 – 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 des employés affectés à un projet spécial;
- e. pour remplacer des employés en congé d'invalidité de longue durée.

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.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 – APPLICATION DE L'ALINÉA 4.01.03

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.

LETTRE D'ENTENTE N° 5 – PROCESSUS D'ENQUÊTE MIXTE SUR LE HARCÈLEMENT

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

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).

L5.01 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.

L5.02 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.

L5.03 Processus de plainte

L5.03.01 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.

L5.03.02 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.

L5.03.03 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.

L5.03.04 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.

L5.03.05 Le plaignant doit amorcer le processus de règlement au premier échelon.

L5.04 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 un (1) an 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.

L5.05 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.

L5.05.01 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.

L5.05.02 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.

L5.06 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 en cause 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).

L5.06.01 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*.

L5.07**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° 6 – 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 7 – FRACTIONNEMENT DU CONGÉ ANNUEL

Nonobstant les dispositions expresses de l'alinéa 14.04.02, les parties conviennent, pour la durée de la Convention collective actuelle, d'offrir aux employés ayant un horaire 6/3 la possibilité de fractionner leur congé annuel en multiples de cinq (5) jours de travail, comme suit :

- 1) Cette nouvelle possibilité offerte aux employés ne doit en aucun cas engendrer des coûts supplémentaires pour la Société.
- 2) La Société pourrait devoir restreindre l'accès à la possibilité de fractionner le congé annuel en multiples de cinq (5) jours. Cette restriction peut être établie selon les besoins de l'exploitation et la composition des équipes.

**LETTRE D'ENTENTE NO 8 – REMPLACEMENT D'UN ADMINISTRATEUR –
PROGRAMME DE VOLS ET PROCESSUS DE DEMANDE DE QUART DE
TRAVAIL DE NUIT (SUPPRIMÉE)**

Supprimé - Intentionnellement laissée en blanc

PROTOCOLE D'ENTENTE 1 – QUESTIONS DISCIPLINAIRES IMPLIQUANT DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS OU PERSONNELS

Pour les questions disciplinaires impliquant des renseignements confidentiels ou personnels, les parties conviennent de procéder comme suit pour assurer la conformité aux lois en vigueur tout en permettant au Syndicat de faire enquête et de favoriser la résolution à l'échelle locale d'un éventuel litige.

1. Tous les présidents et vice-présidents de district signent un engagement de non-divulgaration.
2. Tous les présidents et vice-présidents de district veillent à ce que les renseignements confidentiels ou personnels obtenus soient conservés en lieu sûr et supprimés comme il se doit.
3. Les litiges concernant la pertinence des renseignements demandés pour une question disciplinaire sont soumis aux Relations du travail et aux représentants du Comité de négociation du Syndicat aux fins de règlement.
4. Les parties conviennent de donner tous les deux (2) ans une formation conjointe sur la collecte, l'utilisation, la divulgation et l'élimination de renseignements confidentiels ou personnels.

LETTRE D'INTENTION 2011 NO 1 – NIVEAU DE DOTATION

Après la ratification de l'entente de principe, la Société embauchera sans délai des préposés à l'Affectation afin d'atteindre un niveau de dotation de 12 préposés à l'Affectation en service actif par équipe, y compris l'administrateur – Programme de vols. De plus, la Société, dans l'établissement des plans de dotation, s'engage à réduire le recours aux heures supplémentaires.

LETTRE D'INTENTION 2011 NO 2 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

La Société s'engage à faire des efforts raisonnables pour organiser les réunions avec le président de district ou d'autres représentants syndicaux pendant les quarts de travail prévus de ces derniers. Si une réunion doit avoir lieu un jour de congé prévu du représentant syndical, ce dernier se voit accorder au moins trois (3) heures de congé à un moment mutuellement acceptable. Le représentant syndical peut aussi choisir d'accumuler ces heures dans sa réserve, à la condition de respecter les restrictions relatives aux réserves d'heures énoncées dans la Convention collective.

Il est entendu que le représentant syndical qui aide la Société pour ce qui est des processus de demande d'équipe, de congé annuel, de semaine de PAC et de quart de travail de nuit se voit attribuer de nouvelles heures de début et de fin de quart de travail, de façon à lui permettre d'assister aux séances sans dépasser la durée prévue de son quart de travail initial.

LETTRE D'INTENTION 2011 NO 3 – APPLICATION DU PARAGRAPHE 5.05

Pour l'application du paragraphe 5.05, les parties se sont entendues sur ce qui suit :

- a) Lorsqu'un employé est promu à une nouvelle classe, le nouveau salaire s'applique à compter de la date d'effet indiquée dans l'affichage de l'offre d'emploi.
- b) Lorsqu'un employé est affecté à un poste dans une classe inférieure, le nouveau salaire s'applique à compter de la date d'entrée en fonction dans la nouvelle classe.

APPENDIX 1

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

**LE PERSONNEL DE L'AFFECTATION DES ÉQUIPAGES – OPÉRATIONS
AÉRIENNES représenté par Unifor et sa section locale 2002**
(l'« Affectation des équipages – Opérations aériennes » et 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;

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

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 équipages – Opérations aériennes, 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) Au total, 798 133 heures programmées à bord d'appareils d'Air Canada et d'Air Canada Rouge doivent être attribuées aux pilotes de ces deux sociétés aériennes pendant l'année civile 2019 complète afin que la Convention collective 2020-2025 prenne automatiquement effet. Au plus tard le 22 janvier 2020, les parties doivent déterminer si la condition ci-dessus relative aux heures programmées a été remplie.
- ii) Toutefois, cette garantie d'heures programmées 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 :

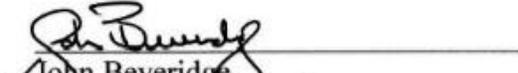
- a. dès que les parties en conviendront par écrit;
- b. Les conditions nécessaires à l'entrée en vigueur de la convention collective 2020-2025, comme indiqué au paragraphe 5 ci-dessus, n'ont pas été remplies; ou
- c. le 22 mai 2025.

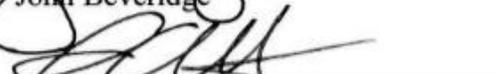
13. Enfin, les parties conviennent que les modalités du présent protocole d'accord doivent être intégrées aux conventions collectives auxquelles elles s'appliquent (Convention collective de 2015-2020 et Convention collective de 2020-2025), ainsi qu'en faire partie.

Signé ce 8^e jour d'avril à Toronto (Ontario).
POUR Air Canada

Pour le personnel de l'Affectation
des équipages – Opérations aériennes
(représenté par la section locale 2002
d'Unifor)


Michael Abbott


John Beveridge


Francois Chiquette


Martine Pouliot


Barbara Budek

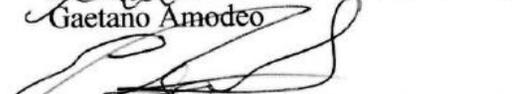

Andrea Zaffornoi


Sarah Marshall


Jean-Phillipe Forget

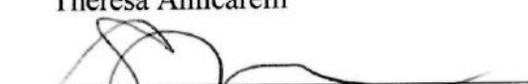

Leslie Dias


Gaetano Amodeo


Eric Bedard


Kym Simonyik


Theresa Amicarelli


Cheryl Robinson

APPENDIX A

Annexe A

Négociations du personnel de l'Affectation des équipages – Opérations aériennes 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 planificateurs – Formation pour la durée de la Convention :

Planificateurs – Formation		
Échelon	Progression	Salaire
1	26 semaines	14,72 \$
2	26 semaines	15,41 \$
3	26 semaines	16,14 \$
4	26 semaines	16,89 \$
5	26 semaines	17,69 \$
6	26 semaines	18,52 \$
7	26 semaines	19,39 \$
8	26 semaines	20,30 \$
9	26 semaines	21,26 \$
10	26 semaines	22,26 \$
11	26 semaines	23,30 \$
12	26 semaines	24,40 \$
13	26 semaines	25,31 \$

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

Année	Paiement forfaitaire ou augmentation de salaire	Date
2015-2016	Paiement forfaitaire de 7 500 \$	2 périodes de paie après la ratification
2016-2017	Paiement forfaitaire de 7 500 \$	2016-05-22
2017-2018	2 %	2017-05-22
2018-2019	2 %	2018-05-22
2019-2020	2 %	2019-05-22

Primes et heures supplémentaires

Les parties conviennent d'un processus de préavis en cas d'imposition d'heures supplémentaires. (U17)

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.

Les employés de la classe de conseiller et chef préposé à l'Affectation reçoivent, conformément à l'alinéa 4.01.01, une prime de quinze pour cent (15 %).

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 de moitié.

Si un rappel en heures supplémentaires (alinéa 7.04.02) un jour de repos prévu tombe le deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, il est majoré de 100 pour cent (100 %) (x 2). Cela s'applique uniquement aux jours de repos initialement prévus.

Une option supplémentaire de réserve d'heures de +170 heures est introduite (alinéa 7.05.02).

La réinitialisation des heures supplémentaires a lieu le 1^{er} avril de chaque année.

Les parties s'entendent sur l'interprétation des modalités administratives des heures supplémentaires pour les postes de travail des types d'appareil (alinéa 7.07.01).

Les parties conviennent d'un processus pour les cas de non-respect du tour d'attribution des heures supplémentaires.

Avantages sociaux

Les prestations pour les appareils auditifs et les tests d'audition (alinéa 19.06.01) sont améliorées pour permettre une couverture maximale de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par période de cinq (5) ans.

Le remboursement d'assurance-vue maximal (alinéa 19.08.02) pour les lunettes et les lentilles cornéennes est augmenté à trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) pour chaque période de vingt-quatre (24) mois.

La Société couvrira les frais de massothérapie jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50 \$) par visite, et de quatre cents dollars (400 \$) par personne par année civile ou de huit cents dollars (800 \$) par famille par année.

Le montant total maximal en vertu du régime d'assurance maladie complémentaire (alinéa 19.06.01) passera de cinquante mille dollars (50 000 \$) à soixante-quinze mille dollars (75 000 \$).

Il est entendu qu'il n'y a aucun changement dans le niveau des prestations énoncées aux paragraphes 19.06 à 19.09 (nouveau paragraphe sur la massothérapie) inclusivement, en conséquence directe du changement de fournisseur d'assurance.

Le régime sera modifié pour tenir compte du fait qu'aucune autorisation spéciale ne sera exigée pour le remboursement des contraceptifs oraux. Toute autre exigence du régime pour ce point demeure en vigueur.

Transition dans les installations du Centre d'exploitation

La date de transition du 31 mars 2016 est reportée au 31 décembre 2020, et l'annexe 2 est modifiée.

Portée et classe

Les fonctions associées à l'affectation des pilotes de vols 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 de l'unité de négociation. (U2)

Le nouveau poste de conseiller et chef préposé à l'Affectation sera introduit. (U3)

Un accord a été conclu concernant la portée des fonctions de l'administrateur – Programme de vols et des fonctions d'entraînement en ligne.

Affectation et dotation

L'alinéa 6.03.01 stipule que chaque période de demande de congés et de quarts de travail de nuit, les employés soumettent leur demande par ordre d'ancienneté, par équipe. (U8)

Un employé qui accepte une affectation temporaire à un poste non régi par la Convention collective ne peut en aucun cas pendant son affectation (même les jours de repos) s'acquitter de fonctions régies par la Convention collective. (U22)

Si la Société décide de muter des employés en raison d'un « déséquilibre dans les compétences », elle informe le président de district de son intention, du nombre d'employés touchés et de la durée requise des affectations. La Société sollicite les employés selon l'ordre d'ancienneté. Si n'y a pas assez d'employés, les neuf (9) employés ayant le moins d'ancienneté peuvent être mutés, conformément au paragraphe 6.03. (U36)

L'alinéa 6.07.05 est modifié pour tenir compte du fait que l'alinéa 11.08.01 s'appliquera aux employés qui ont accepté un quart de travail et qui subséquemment se portent malades. (U15)

Si un employé se porte malade pour un quart de travail prévu et un quart de travail obtenu par échange le même jour, il est considéré comme absent pour maladie pour ces deux quarts de travail. (U15)

Un employé dont le quart de travail commence entre 22 h 45 à 2 h 50 ne travaille pas plus tard que 7 h 15, lorsque l'alinéa 7.07.02 est appliqué, à moins que la Société et l'employé n'en conviennent autrement. (U13)

Les parties ont défini un processus pour pourvoir un poste vacant au sein d'une équipe. (U10)

L'alinéa 14.04.01 est modifié pour tenir compte du fait que la Société ne peut combiner deux (2) fonctions ou plus aux fins de l'attribution des congés annuels dans la classe des préposés à l'Affectation. (U28)

Dans le processus d'attribution des congés annuels, le nombre de cycles ou de multiples de cinq (5) jours sera limité à quatre (4). (U29)

La Société peut offrir à tous les employés la possibilité d'acheter une deuxième semaine de congé en vertu du Programme d'achat de congés, sous réserve des exigences d'exploitation.

En ce qui a trait au calendrier de rotation des postes de travail des types d'appareil, la Société s'engage à ne pas réaffecter excessivement ou déraisonnablement les employés.

Il y aura une demande d'équipe égale à Montréal divisible par trois (3). Les parties se rencontreront pour la mise en œuvre de ce processus.

Projets spéciaux

Lors de la sélection des participants aux projets spéciaux, le président de district participera à l'entrevue comme observateur et sera consulté par la Société avant la décision d'embauche. (U19)

L'employé retenu pour un projet spécial peut se voir offrir l'option de déplacer ses congés annuels, auquel cas il doit faire son choix et donner un préavis de 30 jours avant le début de la période de congé annuel. Les créneaux de congé nouvellement ouverts peuvent être sélectionnés par un autre employé conformément à l'alinéa 14.04.09. Tous les changements de dates de congé annuel doivent être réglés avant le début du projet spécial, sous réserve de l'approbation du président de district et de la gestion. (U20)

La Société s'engage, dans la mesure du possible, à faire tous les efforts raisonnables pour répartir équitablement les projets spéciaux parmi les employés sur le lieu de travail qui se portent volontaires pour les assumer et qui possèdent les qualifications nécessaires. (U21)

Un employé qui accepte un projet spécial pour lequel il doit se déplacer à l'extérieur de sa base reçoit quatre (4) heures supplémentaires par affectation à son salaire normal en reconnaissance des exigences de déplacement. Les dépenses raisonnables seront remboursées conformément aux règles de la Société. Cette disposition s'applique également au président de district et à son remplaçant.

Divers

Une preuve est exigée pour confirmer le nombre réel de jours qu'un employé doit s'absenter pour s'acquitter de fonctions judiciaires, à la demande d'un coroner ou comme témoin. (U24)

L'employé prendra trois (3) jours de congé pour décès payés consécutivement ou séparément, pourvu qu'ils soient compris dans les dix (10) jours suivant le décès. Un congé supplémentaire non payé d'un maximum de quinze (15) jours peut être accordé. Ces jours de congé doivent être consécutifs au congé initial. (U25, U26)

Avant la tenue d'une audience de niveau 1, la Société fournit au président de district toutes les preuves pertinentes et applicables. Le protocole d'entente 1 est introduit pour garantir que les questions disciplinaires impliquant des renseignements confidentiels ou personnels sont gérées convenablement. (U33)

Sous réserve d'une entente mutuelle, les litiges non réglés qui ont été soumis à la procédure de règlement des griefs décrit à l'article 15 peuvent être soumis à un arbitrage accéléré à une date fixée en vertu de la Convention collective conclue entre Air Canada et Unifor au lieu de la procédure d'arbitrage définie au paragraphe 17.02. Les parties partagent également tous les coûts. (U34)

Les parties conviennent d'un processus pour fournir un bulletin de paie plus détaillé. (U18)

La Société tient le Syndicat informé du processus de déploiement d'un nouveau système téléphonique. (U35)

Le temps libre pour fonctions syndicales du président de district ou de son remplaçant est augmenté à deux (2) quarts de travail par mois. Du temps libre supplémentaire peut être accordé d'un commun accord entre les parties.

Avis

Air Canada se réserve le droit de modifier le Régime de participation aux bénéfices pour faire des paiements au titre du Régime actuel ou modifié, à la seule discrétion de son conseil d'administration.

Air Canada se réserve le droit d'imposer un congédiement administratif aux employés touchés d'une invalidité totale et permanente.

APPENDIX B

Annexe B

Négociations du personnel de l'Affectation des équipages – Opérations aériennes 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 planificateurs – Formation pour la durée de la Convention :

Planificateurs – Formation		
Échelon	Progression	Salaire
1	26 semaines	15,62 \$
2	26 semaines	16,35 \$
3	26 semaines	17,13 \$
4	26 semaines	17,92 \$
5	26 semaines	18,77 \$
6	26 semaines	19,65 \$
7	26 semaines	20,58 \$
8	26 semaines	21,54 \$
9	26 semaines	22,56 \$
10	26 semaines	23,62 \$
11	26 semaines	24,73 \$
12	26 semaines	25,89 \$
13	26 semaines	26,86 \$

À la poursuite de la Convention collective, les augmentations de salaire suivantes s'appliqueront aux préposés à l'Affectation et aux planificateurs – Formation 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

ANNEXE 2

Annexe 2 - Modifié

Air Canada (la « Société »)

et

**les préposés à l'Affectation – Opérations aériennes
(Section locale 2002 d'Unifor)
(le « Syndicat »)**

ATTENDU QUE le 8 juin 2009, la Société et le Syndicat ont signé une lettre d'engagement indiquant que, pour la durée de la Convention collective actuelle, le lieu de travail du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes continuera d'être à Montréal.

ATTENDU QUE cette lettre d'engagement est échue le 22 mai 2011.

ATTENDU QUE le 26 octobre 2011, la Société a annoncé qu'elle déménagerait le groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes 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 sur les détails du déménagement du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes du bureau de Montréal au nouveau Centre d'exploitation ou à la direction générale des Opérations aériennes dans la région du Grand Toronto.

ATTENDU QUE le présent annexe 2 a expiré le 31 mars 2016.

ATTENDU QUE pendant les négociations collectives de 2015-2016, les parties ont tenu des discussions pour fournir les détails d'une prolongation de l'annexe 2 et modifier celui-ci, s'il y a lieu.

ATTENDU QUE les dispositions applicables de l'annexe 2 concernant les décisions d'emploi (déménagement, programme de départ volontaire, autre emploi, etc.) pour les employés touchés ont été respectées. Ainsi, l'intention des parties n'est pas de modifier les choix déjà effectués, mais d'en reporter l'application.

ET ATTENDU QUE le 8 avril 2016, la Société et le Syndicat ont convenu d'une version modifiée de l'annexe 2.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. GÉNÉRALITÉS

- A. Aux fins de la présente annexe, le Centre d'exploitation désigne les installations d'Air Canada à Brampton, en Ontario.
- B. Aux fins de la présente annexe, la période de transition est prolongée du 31 mars 2016 au 31 décembre 2020.
- C. Tous les employés du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes qui travaillent actuellement au bureau de Montréal peuvent continuer d'y travailler jusqu'à la fin de la période de transition.
- D. Tout au long de la période de transition, les employés de Montréal à qui la Société a demandé de travailler au Centre d'exploitation recevront une prime de quinze pour cent (15 %) sur leur taux de salaire horaire et sur leur indemnité quotidienne et leur remboursement de chambre d'hôtel et de repas.
- E. Conformément à la lettre jointe à l'annexe 2 signée par les parties, les employés de Montréal affectés au Centre d'exploitation peuvent également, à la demande de la Société, fournir de l'encadrement en milieu de travail à des employés nouveaux ou actuels au Contrôle de l'exploitation réseau actuel, au nouveau Centre d'exploitation ou à la direction générale des Opérations aériennes et avoir droit à une prime supplémentaire de quinze pour cent (15 %).
- F. Toutes les vacances subséquentes seront déclarées au centre du Contrôle de l'exploitation réseau actuel, au nouveau Centre d'exploitation ou à la direction générale des Opérations aériennes dans la région du Grand Toronto.

2. PROCESSUS DE DÉMÉNAGEMENT DES EMPLOYÉS

- A. Entre le 1^{er} mai 2013 et le 1^{er} juin 2013, les employés pourront choisir parmi les options suivantes :
 - i. **Déménagement** au nouveau Centre d'exploitation as of January 1, 2021 or sooner - La *Politique de relogement du personnel d'Air Canada* s'appliquera à ces employés.

Les employés qui choisissent de déménager peuvent obtenir des facilités de transport pour déplacement de service avec privilège de réservation entre Montréal et Toronto pour une période de six (6) mois, du 1 janvier 2021 au 30 juin 2021 s'ils ne sont pas encore déménagés définitivement dans la région du Grand Toronto.

- ii. **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. Toute date de cessation d'emploi préférée par les employés pendant la première sélection des options de transition est reportée au plus tôt le 21 janvier 2021 (conformément à la prolongation de l'annexe 2) et au plus tard le 30 juin 2021, à moins d'un commun accord entre la Société et les employés touchés. De plus, si la Société accepte des dates de cessation d'emploi à l'extérieur du calendrier fourni suivant le processus ci-dessus et qu'elle n'a pas assez de créneaux pour accéder à toutes les demandes, les créneaux disponibles sont accordés par ordre d'ancienneté.

La Société paiera le montant du forfait en versements égaux sur une période de douze (12) mois suivant la date de cessation d'emploi de l'employé. Toutefois, les employés renoncent à leur droit au programme de départ volontaire s'ils quittent leur emploi avant la date de cessation d'emploi établie en fonction des exigences de l'exploitation.

Les employés qui comptent quatre-vingts (80) points (somme de l'âge et des années de service continu ou de service admissibles) ou qui ont soixante-cinq (65) ans et ont accumulé au moins dix (10) années de services continus 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 services continus, 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.

- iii. **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 cinq (5) années suivant leur premier jour de formation au centre téléphonique de Montréal. À l'échéance de la protection de blocage, les employés seront rémunérés selon le niveau supérieur de l'ancienne échelle salariale « A ». Their seniority date will be February 12th, 2012 Employees who have selected this election will be permitted, on a one time, exceptional basis, to advise the Company if they wish to nonetheless proceed with alternative employment within the Montreal Call Centre regardless of the extension of

the transition period. Such request must be provided in writing to local management no later than Friday May 9th 2016.

- B. Tous les choix de transition énoncés ci-dessus (i, ii, iii) faits par les employés pendant le processus de sélection initial demeurent valides et irrévocables à moins d'indications contraires dans la présente annexe. Toute exception aux choix irrévocables doit être approuvée par écrit par le directeur – Relations du travail.
- C. La Société et le Syndicat rencontreront chaque employé au plus tard le 1^{er} juillet 2013 pour discuter de la date d'entrée en vigueur de l'option choisie. Au besoin, la Société et le Syndicat se réuniront pour discuter des préoccupations individuelles.
- D. Aux environs du 1^{er} novembre 2020, la Société informera le Syndicat du nombre d'employés jugés qualifiés au Centre d'exploitation pendant la période de transition. Par la suite, conformément à la présente annexe et par ordre inverse d'ancienneté, la Société laissera aller les employés de Montréal qui, en vertu de l'annexe 2, de la Convention collective en vigueur du 23 mai 2011 au 22 mai 2015, ont choisi d'être déplacés au Centre d'exploitation ainsi que les employés qui ont choisi un autre emploi au centre téléphonique de Montréal.
- E. Après le 31 décembre 2020, alors qu'un nombre accru d'employés du Centre d'exploitation sont jugés qualifiés par la Société, d'autres employés de Montréal pourront partir par ordre inverse d'ancienneté, jusqu'à ce que la Société estime que le niveau de dotation du Centre d'exploitation est suffisant.

3. DROIT DE RAPPEL ET AUTRES OPTIONS

Les points suivants demeurent applicables aux choix irrévocables faits par les employés pendant la prolongation.

- A. Les employés actuels du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes qui choisissent d'être mutés au centre téléphonique de Montréal conformément au point 2 A. ii. peuvent cesser d'exercer leur emploi à la Société et accepter un forfait du Programme de départ volontaire conformément au point 2 A. ii. dans les six (6) mois suivant leur premier jour de formation au centre téléphonique de Montréal.
- B. En cas de réduction des effectifs au centre téléphonique de Montréal, les anciens employés du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes peuvent exercer leur droit d'évincement au nouveau Centre d'exploitation ou à la direction générale des Opérations aériennes. Cette option sera offerte pendant soixante (60) mois consécutifs ou pendant le nombre de mois accomplis au sein du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes, si cette dernière période est plus longue, à compter du premier jour de formation au centre téléphonique de Montréal.

- C. Les employés du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes qui auront trouvé un autre emploi au sein de la Société avant le 31 mars 2016 pourront choisir, à tout moment avant le 31 mars 2016, d'accepter un autre emploi au centre téléphonique conformément au point 2 A. iii. ou de se prévaloir du Programme de départ volontaire conformément au point 2 A. ii.
- D. Après le 31 mars 2016, les anciens employés du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes qui auront trouvé un autre emploi au sein de la Société pourront, pendant soixante (60) mois consécutifs ou pendant le nombre de mois accomplis au sein du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes, si cette dernière période est plus longue, occuper n'importe quel poste vacant déclaré au nouveau Centre d'exploitation ou à la direction générale des Opérations aériennes.
- E. Aux fins des points 3. B. et 3. D. ci-dessus, les anciens employés du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes conserveront leur ancienneté au sein du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes pendant la durée de leur droit de rappel.

4. 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.

- C. Affectation spéciale** – Tout au long de la période de transition, la Société peut affecter des employés du groupe des préposés à l'Affectation – Opérations aériennes du bureau de Montréal au centre du Contrôle de l'exploitation réseau actuel, au nouveau Centre d'exploitation ou à la direction générale des Opérations aériennes dans la région du Grand Toronto. Le cas échéant, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - i. le choix est effectué selon l'ancienneté des employés;
 - ii. les employés choisis verront leur salaire horaire majoré de quinze pour cent (15 %);

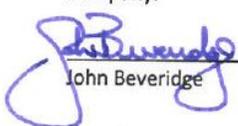
- iii. les employés choisis recevront une indemnité quotidienne de soixante-dix dollars (70 \$);
- iv. le temps de transport aérien des employés choisis sera payé au taux normal et inclura la période de trente (30) minutes précédant l'heure de départ prévue;
- v. les employés choisis auront droit à des 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.

D. Cycles de quarts de travail de nuit – Nonobstant les dispositions de la présente Convention collective et les pratiques locales, les parties conviennent de ce qui suit relativement aux cycles de quarts de travail de nuit :

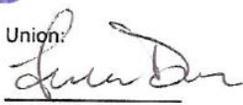
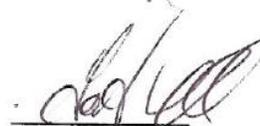
- i. Dès que ce sera possible du point de vue opérationnel, les quarts de travail de nuit seront déménagés au nouveau Centre d'exploitation.
- ii. Entre-temps, les quarts de travail de nuit au bureau de Montréal seront assurés par au moins deux (2) employés.
- iii. Les employés du bureau de Montréal qui doivent assurer plus de cinq (5) cycles de quarts de travail de nuit au cours d'une année civile seront payés au taux majoré de moitié (1,5 X) pour tous les quarts de travail de nuit prévus assurés en sus de cinq (5) cycles de quarts de travail de nuit.

E. Affectations intérimaires à des postes de gestion – Nonobstant le paragraphe 8.02, tout au long de la période de transition, la Société peut confier à des employés des affectations intérimaires à des postes de gestion pendant plus de soixante-quinze (75) jours de travail au cours d'une année civile.

Company:

 John Beveridge	 Andrea Zaffaroni
---	---

Union:

 Leslie Dias	 Gaetano Amodeo
--	---

ANNEXE 3

Annexe 3

Air Canada (la « Société »)

et

**les préposés à l'Affectation – Opérations aériennes
(Section locale 2002 des TCA)
(le « Syndicat »)**

Protocole d'entente – 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 – Ventes et Service clientèle – TCA qui ont été embauchés à partir du 27 juin 2011.

Modifications

En signant le présent protocole d'entente, 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'entente. 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'entente.

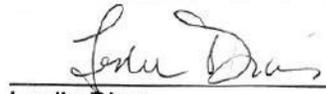
Signé le _____ février 2012 à _____.



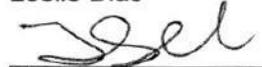
Kevin Pavelack



Etienne Cere



Leslie Dias



Frank Spinelli