CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

9736140 CANADA INC.
PASCAN AVIATION

6200 Route de l'aéroport
Saint-Hubert (Québec)
J3Y 8Y9

Ci-après « **l'Employeur** »

et

UNIFOR

Ci-après le « **Syndicat** »

Pour la période allant du
12 décembre 2019 au 24 novembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - JURIDICTION ET PORTÉE DE L'ENTENTE 4

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS 5

ARTICLE 3 - COOPÉRATION 5

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE 6

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION ET LIBÉRATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES 6

ARTICLE 6 - TRANSPORT, DÉPENSES ET HÉBERGEMENT 7

ARTICLE 7 - VACANCES 9

ARTICLE 8 - ABSENCES MALADIE 10

ARTICLE 9 - CONGÉS STATUTAIRES 11

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 11

ARTICLE 11 - PROBATION 12

ARTICLE 12 - TRANSFERT À UNE FONCTION DE SURVEILLANCE OU DE PERSONNEL NON NAVIGUANT 12

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ 13

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DE POSTE 13

ARTICLE 15 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 16

ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE 17

ARTICLE 17 - UNIFORMES DE TRAVAIL 17

ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX 18

ARTICLE 19 - CONVOCATION COMME JURÉ OU TÉMOIN 19

ARTICLE 20 - PROCÉDURE DE GRIEFS 19

ARTICLE 21 - DISCIPLINE ET RENVOI 20

ARTICLE 22 - TAUX DE SALAIRE 21

ARTICLE 23 - GARANTIE D'ENTRAINEMENT 22

ARTICLE 24 - VENTE D'ENTREPRISE 22

ARTICLE 25 - EXCLUSIVITÉ DE SERVICE 22

ARTICLE 26 - HORAIRE DE TRAVAIL 22

ARTICLE 27 - FORMATION 24

ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 24

ANNEXE A SALAIRES 26

ANNEXE B PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL 29

ANNEXE C RATIO PILOTE/APPAREIL 30

ANNEXE D COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 31

ANNEXE E ANCIENNETÉ 32

LETTRE D'ENTENTE NO 1 : PROGRAMME DE COMMANDANT JUNIOR ET HEURES MINIMALES DE VOL 33

LETTRE D'ENTENTE NO 2 : CONGÉS ÉDUCATION PAYÉS (CEP) 37

ARTICLE 1 - JURIDICTION ET PORTÉE DE L'ENTENTE

1.01 En vertu du certificat de reconnaissance syndicale émis par le Conseil canadien des relations du travail, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés pour la négociation des conditions de travail.

1.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur détient le droit exclusif de diriger et gérer l'entreprise, ses activités et ses ressources, et ce, dans le respect des articles prévus à la présente convention.

Travail de l'unité d'accréditation

1.03 Tous les appareils à voilure fixe opérés par l'Employeur le seront par des employés membres de l'unité d'accréditation, à l'exception des personnes suivantes :

- chef(s) pilote(s) et assistant(s) chef(s)-pilote(s) pour opérations 702, 703 et 704;
- directeur des opérations;
- coordonnateur à la formation et son assistant.

1.04 Sur une base occasionnelle, le personnel cadre, autre que celui identifié à l'article 1.03, détenant une licence de pilote pourra effectuer des envolées dans les limites suivantes :

- un maximum de soixante-quinze (75) heures par cadre (autres que ceux identifiés à l'article 1.03) à l'intérieur d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours;
- un maximum de cent cinquante (150) heures pour tous les cadres (autres que ceux identifiés à l'article 1.03) à l'intérieur d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours;
- Au-delà de ces limites, l'Employeur devra obtenir l'approbation du Syndicat.

Sous-traitance

1.05 Dans le cadre de ses opérations, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de :

i) sur une base occasionnelle, sous-contracter un vol ou une partie de vol à un autre transporteur;

ii) sur une base occasionnelle, de contracter avec des pilotes disponibles à l'externe.

1.06 Tous les manuels et équipements prêtés à l'employé par l'Employeur doivent être remis à la fin de l'emploi et le contenu doit demeurer confidentiel.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

2.01 **Avion nolisé**

Signifie un vol qui répond à une demande de clientèle pour une destination donnée à un temps donné, et sur une base occasionnelle. Peut également être un avion loué ou affrété par un voyagiste, comité d'entreprise, etc.

2.02 **Commandant**

Signifie le membre de l'équipage qui commande l'envolée et qui est responsable de la manipulation ou qui manipule les contrôles d'un avion en opération, incluant le départ et l'atterrissage de tel avion, et qui est adéquatement qualifié et désigné par l'Employeur pour servir comme commandant et qui détient tous les certificats requis par le ministère des Transports ou autres agences gouvernementales l'autorisant à servir comme commandant. Lorsqu'en devoir à bord de l'avion, le commandant détient l'autorité complète et la responsabilité ultime sur tous les membres de l'équipage en ce qui concerne la sécurité des passagers de l'avion.

2.03 **Commandant de ligne instructeur**

Signifie un commandant dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté, désigné par l'Employeur pour donner de l'entraînement au cours des envolées régulières, dans le but d'aider à la promotion de futurs commandants à l'entraînement.

2.04 **Instructeur de Simulateur**

Signifie un pilote détenant les qualifications pour donner de la formation initiale et récurrente au simulateur.

2.05 **Pilote**

Signifie un commandant ou un premier officier.

2.06 **Premier officier**

Signifie le membre de l'équipage qui est le commandant en second de l'envolée et dont les fonctions consistent à assister ou remplacer le commandant dans la manipulation des contrôles d'un avion en opération, incluant le départ et l'atterrissage d'un tel avion, qui est adéquatement qualifié pour servir comme tel et qui détient les certificats requis par le Ministère des Transports ou autres agences gouvernementales l'autorisant à servir comme tel.

ARTICLE 3 - COOPÉRATION

3.01 Le Syndicat convient que ni lui ni ses membres ne causeront, n'aideront ou n'encourageront, ou prendront part à une grève, ralentissement de production, arrêt de travail ou piquetage sur ou devant la propriété de l'Employeur, de même que les bases exploitées par celui-ci pour toute raison quelconque pendant la durée de cette convention.

3.02 L'Employeur ou ses représentants conviennent de ne pas faire de « lock-out » pendant la durée de la convention.

3.03 Il sera permis d'afficher sur des tableaux fournis à cette fin par l'Employeur, des avis d'assemblée du Syndicat ou autre avis concernant le Syndicat, à la condition que tels avis soient signés par un représentant du Syndicat. Les tableaux demeurent la propriété de l'Employeur.

3.04 En cas de grève ou de lockout, tout employé pris à l'extérieur de sa base devra compléter son vol ou son assignation comme prévu, ou rapatrier l'équipement à un endroit déterminé par l'Employeur. Advenant le cas où l'Employeur demande à l'employé de rapatrier l'équipement en dehors de sa base, l'Employeur défrayera les coûts de transport pour rapatrier l'employé à sa base assignée.

3.05 Le texte de cette convention sera publié et tout employé couvert par cette convention pourra en recevoir une copie aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

4.01 Tout employé doit accepter de signer la formule de retenue à la source aux fins de cotisation syndicale. Il devra payer sa cotisation syndicale à partir de la première paie. Le formulaire sera présenté à l'employé par un représentant du Syndicat.

4.02 L'Employeur retiendra à même la paie de chaque employé par période de paie, le montant dû au Syndicat par l'employé pour ses cotisations et à la deuxième semaine du mois pour le montant dû au Syndicat pour ses droits d'initiation lorsque applicables et/ou tout prélèvement spécial ou occasionnel demandé par le Syndicat. En cas d'erreur, l'Employeur pourra déduire les sommes requises sur les paies suivantes.

4.03 Le Syndicat avisera l'Employeur du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'initiation et/ou tout prélèvement décidé par le Syndicat, et l'Employeur fera remise des sommes ainsi perçues au représentant autorisé du Syndicat avant le quinzième (15ème) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées, avec une liste de tous les noms des employés ainsi que les heures travaillées.

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION ET LIBÉRATIONS POUR AFFAIRES SYNDICALES

5.01 Dans cette convention, le terme « représentant accrédité » signifie tout employé membre du comité de négociations et du comité de griefs qui seront dûment constitués par le Syndicat ou par le représentant national d'Unifor;

5.02 Le Syndicat transmettra par écrit à l'Employeur la liste des membres des différents comités, ainsi que tout changement qui pourrait y être apporté, le nom de la personne à contacter, ou désignée aux fins de l'application de la présente convention, devra également être précisé;

5.03 Une absence sans solde d'au plus deux (2) semaines consécutives sera accordée aux officiers du district (président et délégués) afin d'assister à des activités syndicales (congrès, formation, ou autre activité similaire) lorsque ceux-ci en feront la demande. Une telle demande devra être faite au moins quatorze (14) jours à l'avance. L'employeur ne pourra refuser une telle demande sans raison valable.

5.04 L'Employeur accordera au Syndicat l'équivalent d'une (1) journée par mois pour affaires syndicales, selon les termes et conditions suivantes :

a) Le représentant accrédité sera payé pour cette journée comme s'il était normalement au travail;

b) à la demande du Syndicat, cette journée pourra être fractionnée en deux s'il y a plus d'un représentant accrédité (deux demies journées plutôt qu'une journée complète);

c) le choix de cette journée syndicale ne doit toutefois pas nuire aux opérations de l'Employeur;

d) lors de cette journée, le représentant accrédité pourra être convoqué par l'Employeur pour traiter différents dossiers de relations de travail, tels que rencontre de griefs, rencontres disciplinaires, et autres sujets similaires;

5.05 Pour le renouvellement de la convention collective, l'Employeur accordera un total de douze (12) journées payées supplémentaires. Ces journées pourront être divisées entre les membres du comité de négociation, mais le total demeure douze (12) jours de libération.

ARTICLE 6 - TRANSPORT, DÉPENSES ET HÉBERGEMENT

Remboursement des dépenses

6.01 L'Employeur paie les dépenses de chambre, paie le transport de l'aéroport à l'hôtel aller-retour, alloue des allocations de repas, à tout employé qui doit s'absenter de sa base aux fins de vol régulier, nolisé, de positionnement ou d'assignation temporaire ou d'urgence, de familiarisation, d'entraînement, ou lorsqu'il voyage comme passager à la demande de l'Employeur.

6.02 Les endroits de résidence sont déterminés par l'Employeur. Ces endroits devront être propres et offrir un niveau de confort acceptable. Dans le cas d'hôtel, il devra y avoir des services de restauration à proximité (moins de cinq minutes de marche). En cas de désaccord, les changements possibles pourront être discutés avec le comité syndical.

6.03 Les allocations de repas sont les suivantes :

a) Déjeuner : Un montant de quinze dollars (15 $) si l'employé est en devoir à 7 h 30;

b) Dîner : Un montant de quinze dollars et cinquante sous (15,50 $) si l'employé est en devoir à 12 h 30;

c) Souper : Un montant de vingt-cinq dollars (25 $) si l'employé est en devoir à 17h30;

d) Collation : Un montant de treize dollars (13 $) si l'employé est en devoir entre 23 h et 3 h

6.04 Les dépenses relatives au transport devront être justifiées par un reçu pour être remboursées, à l'exception des pourboires de navette.

6.05 Les allocations et dépenses mentionnées à la présente section seront remboursées dans la devise du lieu où l'employé se situe (Canada ou États-Unis).

6.06 Sauf exception, les chambres devront être payées par l'intermédiaire du répartiteur avec une carte de crédit de l'Employeur lors de la réservation. L'employé est responsable de fournir une copie de la facture de la chambre chargée à l'Employeur sur son compte de dépenses.

6.07 Les comptes de dépenses produits par l'employé seront remboursés promptement sur le chèque de paie et déposés directement dans son compte bancaire.

Hébergement

6.08 L'Employeur fournira une chambre ou autre accommodation aux employés selon les conditions suivantes :

a) Une chambre ou accommodation pour l'équipage lors d'un arrêt de plus de cinq (5) heures sans prolongement du temps en devoir requis;

b) Une chambre ou accommodation par employé lors d'un arrêt cinq (5) heures et plus avec prolongement du temps en devoir requis.

Examens médicaux

6.09 L'Employé aura droit au remboursement de son test médical exigé de Transports Canada selon les conditions suivantes :

a) un maximum de 275 $ pour un test médical;

b) un maximum de 75 $ pour un électrocardiogramme;

c) les frais administratifs seront remboursés selon le montant applicable.

Téléphone cellulaire

6.10 Une allocation de quarante (40) dollars par mois est allouée à l'Employé pour l'utilisation d'un téléphone cellulaire.

Frais de tests en vol

6.11 Les frais pour les PPC et VCP ainsi que les frais administratifs de renouvellement exigés par Transport Canada pour la qualification IFR du pilote seront payés par l'Employeur.

Cartes de navigation

6.12 L'Employeur fournira dans les appareils les cartes de navigations et d'approche IFR requises.

Auto de compagnie

6.13 Les employés devront utiliser les autos fournies par l'Employeur aux bases de Rouyn, de Wabush et des îles de la Madeleine tant et aussi longtemps que celles-ci sont bien entretenues et sécuritaires à la conduite.

À la demande de l'Employeur, les employés devront utiliser l'automobile localisée à l'aéroport de Québec si celle-ci est située près de la sortie de l'aérogare lors de la prise de possession du véhicule et lors du retour. Dans le cas contraire, l'employé pourra faire appel aux services d'un taxi.

Génératrice au sol (GPU)

6.14 L'Employeur doit fournir pour tous les aéronefs sur la rampe et à toutes les bases, une génératrice au sol en état de marche, branchée à ceux-ci pour assurer un confort dans la cabine (chaud en hiver et climatisé en été).

L'Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que lors de la prise en charge de l'appareil lors du premier vol de la journée par les équipages, l'avion a été chauffé ou climatisé adéquatement au préalable.

Cet article ne s'applique pas aux aéroports ci-dessous mentionnés compte tenu de la nature des opérations de l'Employeur à ces endroits: Val d'Or, Baie Comeau, Bagotville et Bonaventure.

ARTICLE 7 - VACANCES

7.01 Le nombre de jours de vacances est calculé en fonction du service continu de l'Employé.

7.02 L'année de référence s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

7.03 Les vacances prises dans les douze (12) mois suivant le 1er mai d'une année sont les vacances gagnées dans les douze (12) mois précédant ce 1er mai.

7.04 Les employés ont ainsi droit à des vacances payées en fonction de leur service continu au 1er mai de chaque année :

Service continu au 1er mai de chaque année	Nombre de jours de vacances	Indemnité de congé
Moins d'un an	1 jour par mois complété et maximum dix (10) jours	4 % du salaire brut
1 an	10 jours	4 % du salaire brut
2 ans	11 jours	4 % du salaire brut
3 ans	13 jours	4 % du salaire brut
4 ans	13 jours	4 % du salaire brut
5 ans	15 jours	6 % du salaire brut
6 ans et plus	20 jours	8 % du salaire brut

7.05 Les choix de vacances s'effectueront en deux périodes durant l'année. La première s'échelonnant du 1er mai au 30 septembre et la seconde du 1er octobre au 30 avril de l'année suivante.

7.06 Tout employé a droit de connaître sa période de vacances au moins soixante (60) jours à l'avance.

7.07 Les périodes de vacances choisies sont non déplaçables sauf avec l'accord de l'Employeur ou pour sélection de semaines de vacances qui sont vacantes suite au processus de sélection des vacances. L'Employé qui désire déplacer ses vacances selon ces conditions devra toutefois en informer l'Employeur au moins soixante-quinze (75) jours à l'avance.

7.08 Le choix des vacances se fera selon le principe de l'ancienneté. De façon générale, un maximum d'un (1) commandant et d'un (1) premier officier pourront être en vacances durant la même semaine. Dans la seule mesure où les opérations le permettent, l'Employeur acceptera qu'il y ait plus d'un (1) commandant et/ou d'un (1) premier officier en vacances en même temps.

ARTICLE 8 - ABSENCES MALADIE

8.01 Au 1er janvier de chaque année, tous les employés permanents réguliers auront droit à cinq (5) jours de maladie par année selon les termes et conditions suivantes :

a) ces cinq (5) journées sont payées par l'Employeur;

b) l'Employé qui n'utilise aucune journée maladie aura droit au remboursement d'une (1) journée de maladie à la fin de l'année.

8.02 Ces journées doivent uniquement servir pour cause de maladie.

8.03 Les employés en probation auront droit à trois (3) journées de maladie selon les mêmes termes et conditions.

8.04 Lorsque l'Employeur exige la présentation d'un certificat médical, l'Employeur procédera au remboursement dudit billet sur présentation d'un reçu.

ARTICLE 9 - CONGÉS STATUTAIRES

9.01 Les jours suivants sont reconnus comme congés payés par l'Employeur à tout employé régulier ayant cumulé au moins trente (30) jours ouvrables à l'exception de la Fête nationale où un employé pourra n'avoir cumulé que dix (10) jours ouvrables au sein de l'entreprise.

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi saint
- Journée nationale des Patriotes
- Fête nationale (St-Jean-Baptiste)
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action-de-Grâces
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël.

9.02 L'employé reçoit, pour chaque jour férié, une indemnité de congé correspondant à au moins un vingtième du salaire gagné durant les quatre semaines précédant la semaine comprenant le jour férié, compte non tenu des heures supplémentaires.

9.03 Les congés ci-dessus sont inclus lors de la fabrication des horaires.

9.04 Sauf s'il y consent, un employé ne pourra être tenu de travailler à la fois le jour de Noel, le lendemain de Noel et au jour de l'An.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Aux fins de rémunération et de calcul du temps de service de vol, le temps en devoir inclut ce qui suit :

a) soixante (60) minutes avant l'heure de départ prévue pour les vols réguliers;

b) soixante (60) minutes avant l'heure de départ prévue pour les vols nolisés et vols de mise à niveau (Line indoc);

c) quinze (15) minutes après l'arrêt des moteurs pour l'opération 704;

d) à l'arrêt des moteurs pour l'opération 703;

e) le temps en vol;

f) les heures de positionnement à l'extérieur de la base domiciliaire, soit à compter de l'heure requise pour se présenter et du temps de transport aérien (normalement quarante-cinq (45) minutes).

10.02 Dans la composition des horaires de travail, l'Employeur accorde un minimum de neuf (9) jours de congé par période de vingt-huit (28) jours. Après deux (2) ans de service, l'employé acquiert une journée de congé additionnelle par année de service jusqu'à un maximum de douze (12) jours de congé.

10.03 L'Employeur accordera à l'employé une période de repos minimale de onze (11) heures, laquelle inclut le temps de transport.

10.04 Une journée de congé travaillée sera payée telle que définie à l'Annexe A ou à la discrétion de l'employé, celui-ci pourra mettre cette journée en banque, ou reprendre cette journée durant l'horaire en place lorsque les opérations le permettent.

10.05 Le temps supplémentaire sera attribué à l'employé pour qui cette attribution a pour effet de perturber le moins possible l'horaire de travail en vigueur. Dans la mesure où le niveau de perturbation est le même ou équivalent pour plus d'un employé, l'Employeur offrira le travail en temps supplémentaire selon la règle de l'ancienneté.

10.06 Lorsque la demande vise du temps supplémentaire pour la journée même, l'Employeur communiquera avec l'Employé sur son cellulaire et par courriel. À défaut d'une réponse positive dans les quinze (15) minutes, l'Employeur pourra solliciter l'Employé suivant, et ainsi de suite.

ARTICLE 11 - PROBATION

11.01 L'Employé sera sujet à une période de probation d'une durée de neuf (9) mois à compter de sa date d'embauche.

11.02 En cas de congédiement, l'employé en probation ne pourra recourir à la procédure de griefs.

11.03 Suite à cette période de probation, l'ancienneté de l'employé sera reconnue à partir de la date d'embauche de l'employé dans l'unité d'accréditation.

ARTICLE 12 - TRANSFERT À UNE FONCTION DE SURVEILLANCE OU DE PERSONNEL NON NAVIGUANT

12.01 Lorsqu'un employé est transféré à une autre fonction à la demande de l'Employeur à la suite d'une maladie ou d'une blessure, ou devient malade ou subit des blessures pendant qu'il occupe une fonction semblable, il retiendra son rang d'ancienneté pendant ladite période d'incapacité due à la maladie ou aux blessures.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté débute à la dernière date d'embauche dans l'unité de négociation.

13.02 Le rang d'ancienneté d'un employé nouvellement embauché sera calculé en fonction de la date d'embauche comme employé au sein de l'unité d'accréditation.

13.03 L'ancienneté d'un employé se calcule en jour(s), mois et année(s).

13.04 Si deux employés ou plus sont embauchés à la même date, le rang d'ancienneté sera déterminé de la façon suivante :

a) le rang d'ancienneté d'un commandant prévaut sur celui d'un premier officier;

b) advenant qu'il y ait plus d'un commandant, le tirage au sort, en présence de ceux-ci, déterminera leur rang d'ancienneté;

c) advenant qu'il y ait plus d'un premier officier, le tirage au sort, en présence de ceux-ci, déterminera leur rang d'ancienneté.

13.05 Un employé n'accumule pas d'ancienneté dans les cas suivants :

a) mise à pied d'une durée de plus de douze (12) mois;

b) absence pour maladie ou accident d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois.

13.06 L'ancienneté d'un employé sera annulée et l'emploi de l'employé prend fin par les actes suivants :

a) une démission;

b) un congédiement pour cause;

c) une mise à pied d'une durée de plus de douze (12) mois.

13.07 Le nom de tous les employés sera inscrit sur la liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté sera révisée le 1er juin de chaque année et devra être affichée sur le babillard des employés au cours du même mois. L'Employeur transmettra également cette liste au Syndicat.

13.08 L'employé qui se croit lésé quant à son rang d'ancienneté pourra déposer un grief dans les délais prévus à la présente convention.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE DE POSTE

14.01 L'Employeur convient d'afficher tout poste vacant au sein de l'unité d'accréditation.

14.02 L'avis d'affichage de poste devra être affiché sur les lieux de travail de façon à ce que les employés puissent en prendre connaissance. L'Employeur s'engage également à transmettre une copie de l'affichage de poste par courriel aux employés. Il est de la responsabilité de l'employé de fournir à l'Employeur une adresse courriel valide et de l'informer de tout changement de celle-ci.

14.03 L'avis d'affichage devra être affiché pour une durée minimale de sept (7) jours.

14.04 Les avis d'affichage de postes devront être numérotés de façon à ce qu'ils puissent être facilement identifiables pour les employés et le syndicat.

14.05 Les éléments suivants sont inscrits sur l'avis d'affichage de poste :

- nombre de poste(s);
- titre du poste;
- lieu de travail;
- date d'entrée en fonction;
- heures de vol minimales requises;
- aptitudes et compétences requises;
- salaire applicable;
- date limite pour transmettre sa candidature;
- toute autre information utile.

14.06 Tout employé intéressé par un poste affiché devra postuler en transmettant au représentant de l'Employeur identifié sur l'avis d'affichage une copie de son curriculum vitae ainsi qu'une lettre d'intention indiquant le numéro d'affichage.

14.07 Processus de sélection.

Étape 1 : Heures de vol

a) Une première étape consistera à valider si le candidat détient le nombre d'heures de vol minimales, tel que prévu ci-dessous :

PILATUS

Commandant	Premier officier
Licence de pilote professionnel	Licence de pilote professionnel
1300 heures de vol totales	300 heures de vol totales
200 heures de vol commandant	n.a.

250 heures de turbo-propulsé	n.a.

JETSTREAM 32

Commandant	Premier officier
Licence de pilote de ligne	- Licence de pilote professionnel et examen IATRA ou SAMRA + SARON valides et réussis
2100 heures de vol totales	850 heures de vol totales
500 heures de vol commandant	n.a.
500 heures de turbo-propulsé	n.a.

b) Certaines situations ou demandes de clients pourront faire varier ces exigences à la hausse. Certains contrats demandent des exigences spécifiques auxquelles le transporteur doit se conformer pour se qualifier;

c) Advenant que le candidat remplisse les exigences minimales d'heures de vol, il passe à l'étape suivante;

d) Le candidat qui n'est pas retenu à cette étape sera informé par écrit des raisons justifiant ce refus. Le Syndicat doit également en être informé par écrit.

Étape 2 : Évaluation sur dossier

a) Les évaluations passées du candidat seront prises en compte;

b) L'Employeur pourra demander des rapports et observations écrites au directeur des opérations, aux chefs pilotes, au « training captain » et aux employés pour s'assurer que le candidat détient les aptitudes et compétences requises pour le poste;

c) Sur la base de ces informations prévues aux alinéas a) et b), l'Employeur convoquera le ou les candidats retenus à l'étape suivante;

d) Le candidat qui n'est pas retenu à cette étape sera informé par écrit des raisons justifiant ce refus. Le Syndicat doit également en être informé par écrit.

Étape 3 : Entrevue

a) De façon générale, l'Employeur devra sélectionner le meilleur candidat au terme d'un processus d'entrevue détaillé ci-dessous. Par ailleurs, l'Employeur pourra à sa discrétion dans certains cas utiliser d'autres moyens (tests en vol, simulateur, etc.) pour sélectionner le meilleur candidat;

b) Au terme du processus d'entrevue, le candidat se verra attribuer un pointage qui tient en compte les éléments suivants :

- qualifications;
- aptitudes et compétences;

- ancienneté;
- expérience(s) pertinente(s);
- tout autre élément pertinent identifié sur l'avis d'affichage de poste.

c) Le poste sera octroyé au candidat ayant obtenu le pointage le plus élevé et qui satisfait aux exigences du poste;

d) Dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage, l'Employeur publiera le nom de l'employé sélectionné;

e) Le candidat qui n'est pas retenu à cette étape sera informé par écrit des raisons justifiant ce refus ainsi que du pointage qu'il a obtenu. Le Syndicat doit également en être informé par écrit.

ARTICLE 15 - MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

Mise à pied

15.01 Les mises à pied seront effectuées dans l'ordre inverse de l'ancienneté en fonction de :

1. l'appareil visé par la mise à pied et;
2. le poste (commandant et premier officier) visé par la mise à pied.

15.02 En cas de mise à pied, l'Employeur doit informer par écrit l'Employé visé par ladite mise à pied, de même que le Syndicat, au moins cinq (5) jours à l'avance s'il a complété moins de cinq (5) ans de service continu, et au moins dix (10) jours à l'avance s'il a complété cinq (5) ans et plus de service continu;

15.03 Un employé visé par une mise à pied ne pourra faire valoir son ancienneté afin de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui (bumping), à moins qu'il ne détienne les qualifications valides pour ce poste;

Rappel au travail

15.04 Les rappels au travail seront effectués selon l'ordre d'ancienneté en fonction de :

1. l'appareil visé par le rappel au travail et;
2. le poste visé par le rappel au travail.

15.05 Dans l'éventualité où un employé qui devrait être rappelé au travail selon 15.04 ne détient pas les qualifications valides au moment du rappel au travail, la procédure suivante sera appliquée :

- l'Employeur pourra rappeler l'employé suivant le plus ancien qui détient les qualifications valides pour le rappel au travail;

- l'Employeur devra toutefois requalifier l'employé qui ne détenait pas les qualifications requises au moment du rappel au travail dans un délai de soixante (60) jours suivant le rappel au travail. Dans l'éventualité où une formation de renouvellement est prévue au simulateur, l'Employeur devra procéder au renouvellement à cette date même si elle précède l'expiration du délai de soixante (60) jours;

- dans la mesure où aucun employé en situation de mise à pied ne possède les qualifications valides pour le poste visé par le retour au travail, l'employé détenant le plus d'ancienneté au sein de l'unité d'accréditation aura priorité.

15.06 Dans l'éventualité où un type d'appareil n'existe plus, l'employé se verra offrir un poste sur un autre type d'appareil suivant les dispositions de la présente convention collective;

ARTICLE 16 - ASSURANCE COLLECTIVE

16.01 L'employé qui compte trois (3) mois de service et plus acquiert le droit à l'assurance collective.

16.02 Les coûts de l'assurance collective sont assumés à parts égales entre l'employé et l'Employeur (50-50).

16.03 Les employés en congé de maternité ou de maladie demeurent couverts par le régime d'assurance collective et les coûts sont également assumés à parts égales avec l'Employeur (50-50).

16.04 Les employés en mise à pied temporaire qui désirent être couverts par l'assurance collective doivent assumer la totalité (100 %) des coûts.

ARTICLE 17 - UNIFORMES DE TRAVAIL

17.01 L'Employeur assume soixante pour cent (60 %) du coût des uniformes de travail et l'employé assume quarante pour cent (40 %).

17.02 Sur demande d'un employé, l'Employeur fournira la preuve du coût des uniformes de travail.

17.03 Les frais de nettoyage des uniformes sont à la charge de l'Employé et il est de sa responsabilité d'être propre et bien vêtu.

17.04 Les uniformes suivants seront fournis par l'Employeur selon la fréquence ci-dessous mentionnée :

a) à chaque année : un (1) tricot, deux (2) pantalons, cinq (5) chemises et deux (2) cravates;

b) à chaque deux (2) ans : une allocation de soixante-quinze dollars (75 $) pour des bottes d'hiver;

c) à chaque deux (2) ans : une allocation de soixante-quinze dollars (75 $) pour des chaussures;

d) à chaque trois (3) ans : un (1) manteau trois saisons;

e) à chaque cinq (5) ans : un (1) manteau d'hiver.

17.05 L'Employeur fournira les épaulettes et rubans complétant l'uniforme requis.

ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX

Congé relié à la grossesse

18.01 Une employée peut s'absenter du travail pour des examens reliés à la grossesse. Elle doit aviser l'Employeur le plus tôt possible.

Congé de naissance

18.02 L'employé dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un congé de cinq (5) journées consécutives à partir du jour de la naissance. L'Employeur paiera les deux premières journées de ce congé.

Congé parental, de paternité et de maternité

18.03 Les congés parentaux sont accordés conformément à la loi.

Congé de deuil

18.04 Tout employé régulier a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants :

a) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant : sept (7) jours consécutifs;

b) à l'occasion du décès du père, de la mère, de la sœur, du frère : trois (3) jours consécutifs;

c) À l'occasion du décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, de la belle-sœur ou d'un grand-parent : le jour des funérailles.

18.05 Dans le cas où il est nécessaire pour l'employé concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-dessus mentionnée, celui-ci soumettra à l'Employeur les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par l'Employeur.

18.06 Une (1) journée supplémentaire rémunérée sera ajoutée à ces jours, et ce, de façon consécutive, lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de travail de l'employé concerné.

Congé de mariage

18.07 Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée, sans perte de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

18.08 Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. L'employé doit aviser l'Employeur de son absence au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

Congé de déménagement

18.09 L'employé qui est requis au travail le jour de son déménagement aura droit à un congé payé par l'Employeur pour cette journée.

Congé d'étude / autres

18.10 L'Employeur peut, sur demande d'un salarié, accorder un congé sans solde aux fins d'études ou autres raisons valables dont la preuve incombe au salarié. Il est entendu que cela ne doit pas nuire aux opérations de l'Employeur. L'employé ainsi libéré n'accumule aucune ancienneté durant la période de ce congé.

ARTICLE 19 - CONVOCATION COMME JURÉ OU TÉMOIN

19.01 Dans l'éventualité où un employé est appelé à servir comme juré ou témoin, l'Employeur s'engage à respecter les obligations légales applicables à une telle situation.

ARTICLE 20 - PROCÉDURE DE GRIEFS

20.01 Aux fins du présent article, le mot « grief » signifie toute mésentente et/ou tout litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention.

20.02 Le comité de griefs du Syndicat sera composé de deux (2) employés. Le Syndicat devra aviser l'Employeur du nom de sa composition ainsi que de tout changement, s'il y a lieu.

20.03 Un effort sincère sera fait par les parties pour résoudre tous les griefs avec promptitude.

20.04 Pour le règlement des griefs et d'arbitrage, on observera la procédure suivante :

Première étape

Tout employé se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention devra dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre par écrit et signifier celui-ci au chef pilote, afin d'en arriver à un règlement rapide. Il pourra se faire accompagner du délégué syndical ou présenter son grief seul.

Un grief patronal doit être déposé à l'intérieur du même délai qu'un grief syndical.

Deuxième étape

Si le chef pilote ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours suivants ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son supérieur immédiat, il référera son grief au syndicat qui pourra en appeler par écrit au directeur des opérations aériennes dans les dix (10) jours suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de régler le grief dans les dix (10) jours suivant la date de réception par l'Employeur du grief par écrit du Syndicat.

Troisième étape

À défaut de décision écrite dans les dix (10) jours ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du directeur des opérations aériennes, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

20.05 Le Syndicat suggérera un ou plusieurs arbitres à l'Employeur dans les vingt (20) jours suivant l'expiration de la dernière étape. En cas de mésentente sur le choix de l'arbitre, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, le ministère du Travail en nommera un d'office, conformément au Code canadien du travail (Partie V).

20.06 L'Employeur et le Syndicat pourront de temps à autre, de consentement mutuel et écrit, prolonger les délais prévus au présent titre, sauf en ce qui a trait au délai prévu à la première étape.

20.07 L'arbitre n'a autorité dans aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

20.08 En matière disciplinaire, l'arbitre aura le pouvoir d'apprécier s'il y a matière à discipline et pourra également maintenir, annuler ou modifier la sanction imposée.

20.09 La sentence de l'arbitre lie les parties dans tous les cas.

20.10 Les frais et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat, et chaque partie paiera les frais des témoins qu'elle assigne.

20.11 Aucun grief ou aucun écrit fait en vertu du présent titre ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de rédaction ou procédure. Le dépôt d'un grief à l'extérieur du délai mentionné à la première étape est nul et non-arbitrable, les parties reconnaissant qu'il s'agit d'un délai de rigueur, à moins d'entente contraire entre les parties, tel qu'établi à l'article 20.06.

20.12 Au cas où un employé permanent se croirait injustement congédié, ledit congédiement fera l'objet d'un grief, et pourra immédiatement être déféré à la deuxième étape de la présente procédure.

ARTICLE 21 - DISCIPLINE ET RENVOI

21.01 Toute mesure disciplinaire, à l'exception d'un avis verbal, doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Tel avis est transmis au Syndicat ainsi qu'au permanent syndical.

21.02 Toute mesure disciplinaire, à l'exception de l'avis verbal, peut faire l'objet d'un grief et être soumise à l'arbitrage.

21.03 Les enquêtes concernant une mesure disciplinaire ou un congédiement seront tenues à la base de l'employé concerné, en présence d'un représentant et/ou délégué syndical.

21.04 Toute mesure disciplinaire, autre que celles mentionnées au paragraphe 21.05, sera rayée du dossier de l'employé après six (6) mois, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'ait été inscrite au dossier durant cette période.

21.05 Lorsqu'une mesure disciplinaire concerne les procédures normalisées de l'employeur (manuel SOP), la santé et la sécurité au travail et la réglementation aérienne, la mesure disciplinaire sera rayée après un délai de douze (12) mois, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'ait été inscrite au dossier durant cette période.

ARTICLE 22 - TAUX DE SALAIRE

22.01 Les taux de salaire en vigueur sont ceux prévus à l'Annexe A de la présente convention collective.

22.02 Les taux de salaire prévus dans cette convention s'appliquent uniquement aux types d'avions présentement en service.

22.03 Lorsque de nouveaux types d'avions seront acquis et de nouveaux postes créés, des rencontres seront tenues entre l'Employeur et le Syndicat afin de négocier les taux de salaire et les conditions de travail s'appliquant à ces nouveaux appareils.

22.04 Ces séances de négociation débuteront dans les quinze (15) jours de la demande d'une des parties; si après quarante-cinq (45) jours suivant la première séance de négociations, les parties ne peuvent en venir à une entente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le conflit à l'arbitrage, conformément à l'article 20 de la présente convention.

22.05 Il est entendu que ce qui précède n'empêchera pas l'Employeur de mettre les appareils en service à la date prévue pourvu que l'Employeur établisse des salaires temporairement et qu'elle accorde la pleine rétroactivité à la date de la mise en service lorsque la décision de l'arbitre sera connue.

22.06 Le salaire de l'employé ne sera pas réduit s'il est assigné à une position de vol inférieure à celle qu'il détient régulièrement, à moins qu'il ait été suspendu de façon temporaire ou permanente, ou rétrogradé de façon permanente.

22.07 Dans le cas d'une promotion (nouveau poste), le changement de salaire s'effectue lorsque la familiarisation sur la ligne est complétée et réussie.

22.08 Dans le cas d'une rétrogradation, le changement de salaire s'effectue à la dernière envolée régulière précédant la rétrogradation.

ARTICLE 23 - GARANTIE D'ENTRAINEMENT

23.01 La garantie d'entrainement (training bound) s'applique dans les cas suivants :

- employé nouvellement embauché par l'Employeur à titre de commandant ou de premier officier;
- l'employé qui obtient un nouveau poste de commandant ou de premier officier alors qu'il était déjà à l'emploi de l'Employeur;

23.02 L'employé visé par la garantie d'entrainement s'engage à demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée minimale de vingt-quatre (24) mois, sans quoi il s'expose au remboursement d'une somme de cinq cents dollars (500 $) par mois restant à la période de vingt-quatre mois. L'employé qui démissionne ou qui est congédié pour cause avant l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois est ainsi endetté envers l'Employeur.

23.03 Ce remboursement de l'Employé à l'Employeur vise à dédommager l'Employeur qui a encouru d'importants frais de formation et d'entrainement (simulateur, formation pratique et théorique, billets d'avion, frais de transport, hébergement, salaire formateur et personnel qualifié, etc.)

23.04 L'employé qui obtient un nouveau poste alors que sa garantie d'entrainement n'est pas terminée n'accumule pas deux (2) garanties d'entrainement. La garantie d'entrainement précédente est annulée mais la nouvelle entre en vigueur pour une durée de vingt-quatre (24) mois.

23.05 L'Employeur versera la somme de trois mille dollars (3000$) à l'employé qui demeure à l'emploi suite à l'expiration de sa garantie d'entrainement de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 24 - VENTE D'ENTREPRISE

24.01 Dans le cas d'une vente d'entreprise, de son transfert ou de toute autre forme de disposition de celle-ci, la présente convention collective restera en vigueur ainsi que le certificat d'accréditation délivré par le Conseil canadien des relations du travail et n'en sera affectée d'aucune façon.

ARTICLE 25 - EXCLUSIVITÉ DE SERVICE

25.01 À moins d'entente préalable avec le chef pilote et du directeur des opérations, les employés devront consacrer exclusivement leurs heures de vol professionnel au service de l'Employeur.

ARTICLE 26 - HORAIRE DE TRAVAIL

26.01 L'horaire de vol sera préparé par l'Employeur pour une période de cinquante-six (56) jours et sera affiché quatorze (14) jours à l'avance. L'employeur pourra modifier l'horaire en fonction des opérations.

26.02 L'Employeur ne peut modifier les congés prévus à l'horaire sauf en cas de force majeure, ce qui inclut notamment, mais non limitativement : les conditions météo qui empêchent le décollage ou l'atterrissage d'un avion, et les cas de fermetures de piste.

26.03 Un employé privé de son congé en raison d'une situation de force majeure pourra reprendre son congé selon les modalités suivantes :

- la ou les journées de congé manquées pourront être reprises sur l'horaire en cours si possible ou sur le prochain horaire;

- la ou les journées de congé manquées pourront être mises en banque pour utilisation ultérieure (demande de congé remis) jusqu'à un maximum de cinq (5) journées en banque.

26.04 Lorsque l'Employeur ne peut rejoindre l'employé en réserve, il devra tenter de le rejoindre à nouveau au moins deux (2) autres fois à l'intérieur d'une période de quinze (15) minutes débutant à la première tentative. Une période de quinze (15) minutes doit s'être écoulée entre le premier et le troisième appel.

26.05 Il est de la responsabilité de l'employé que l'employeur puisse le rejoindre en tout temps lorsqu'il est en devoir et/ou réserve. L'employé a l'obligation d'informer l'employeur de tout changement dans ses coordonnées (téléphone, courriel, domicile, etc.).

26.06 Dans des conditions de voyagement normales, l'employé en réserve dispose de soixante-cinq (65) minutes pour se présenter au travail;

26.07 Un changement d'horaire de vol demandé par un employé peut être accordé pourvu que les conditions de la convention collective et celles ci-dessous soient respectées :

a) Le changement d'horaire est sujet au respect de la législation et réglementation applicable à l'Employeur;

b) Seulement un changement entre deux (2) employés ayant les mêmes qualifications est autorisé pourvu que cela n'occasionne pas de dépenses supplémentaires pour l'Employeur;

c) C'est la responsabilité de l'employé qui demande le changement d'horaire de trouver un remplaçant et de l'aviser de la confirmation du changement ou du refus. Les changements devront s'appliquer à des journées complètes. Une fois le changement d'horaire et de vol accepté, la responsabilité de présence au travail incombe à l'employé qui remplace;

d) Dans des cas exceptionnels, les conditions susmentionnées peuvent être changées par le chef pilote ou son représentant;

e) L'Employeur n'est pas responsable du changement d'horaire demandé par l'employé.

ARTICLE 27 - FORMATION

27.01 L'Employeur s'engage, dans la mesure du possible, à ne pas planifier l'assignation au simulateur d'un membre d'équipage entre 1 h et 6 h, heure locale, comprenant le temps du « briefing » et du « debriefing » de la session;

27.02 L'Employeur fournira le moyen de transport et un logement adéquat durant la durée de la formation si celle-ci se déroule à l'extérieur de Pascan Aviation. L'employeur a la discrétion concernant le choix du moyen de transport;

27.03 Les modalités pour les comptes de dépenses s'appliqueront lors de formation passée à l'extérieur;

27.04 Un employé, à l'exception de ceux en période de probation, qui ne parvient pas à démontrer la qualification nécessaire, sera sujet aux conditions suivantes :

a) Il bénéficiera d'une formation complémentaire dans les domaines pour lesquels il n'a pas démontré les compétences requises conformément aux normes de l'entreprise, suivie d'une seconde évaluation appropriée, sujette à l'approbation de Transports Canada;

b) Si l'employé échoue lors de sa deuxième tentative consécutive, sa situation sera examinée par l'Employeur. L'employé sera informé de la décision par écrit dans les trente (30) jours de calendrier;

c) Lorsque possible et sans engendrer de coûts supplémentaires (en ce qui a trait à l'instructeur), l'employé pourra demander à recevoir de la formation supplémentaire avec un autre instructeur que celui qui lui a donné la formation précédente.

27.05 Advenant un échec lors d'un test en vol, l'Employeur remettra copie du rapport à l'Employé. L'Employeur procédera également à une analyse des causes de l'échec et verra à en informer l'Employé.

ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 24 novembre 2022.

28.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

28.03 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À ST-HUBERT, CE 12 JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 2019

9736140 CANADA INC. (PASCAN)

Éric Pinard
Directeur des opérations

Alexis Charpentier
FASKEN
Porte-parole

UNIFOR

Marcel Rondeau
Unifor, représentant national

Josée Genois
Unifor, adjointe à la présidente, section locale 2002

Normand Longpré
Commandant 704

Robert Jodoin
Commandant 704

ANNEXE A
SALAIRES

1.01 En date de la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à rémunérer chaque employé conformément aux salaires prévus à la présente Annexe.

SALAIRE PREMIER OFFICIER - OPÉRATION 703		
Durée de service continu	**Salaire annuel**	**Temps supplémentaire**
Moins d'un an de complété	29 000 $	170 $/jour
1 an de complété	31 000 $	170 $/jour
2 ans de complété	36 000 $	170 $/jour

SALAIRE COMMANDANT - OPÉRATION 703					
Durée de service continu	**Salaire annuel**	**Prime instructeur**	**Line indoc**	**Entrainement**	**Temps supplémentaire**
Moins d'un an de complété	51 000 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	295 $/jour
1 an de complété	53 000 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	295 $/jour
2 ans de complété	56 000 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	295 $/jour
3 ans de complété	57 000$	1000$/année	15$/heure	25$/heure	295$/jour

SALAIRE PREMIER OFFICIER - OPÉRATION 704		
Durée de service continu	**Salaire annuel**	**Temps supplémentaire**
Moins d'un an de complété	37 000 $	210 $/jour
1 an de complété	41 000 $	210 $/jour
2 ans de complété	45 000 $	210 $/jour

SALAIRE COMMANDANT - OPÉRATION 704					
Durée de service continu	**Salaire annuel**	**Prime instructeur**	**Line indoc**	**Entrainement**	**Temps supplémentaire**
Moins d'un an de complété	58 500 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	325 $/jour
1 an de complété	62 500 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	325 $/jour
2 ans de complété	66 500 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	325 $/jour
3 ans de complété	70 500 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	325 $/jour
4 ans de complété	72 500 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	325 $/jour
5 ans de complété	74 500 $	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	325 $/jour
6 ans de complété	+ 1,5 % par année supplémentaire	1000 $/année	15 $/heure	25 $/heure	325 $/jour

Rétroactivité

Au plus tard le 15 décembre 2019, l'Employeur accepte de verser la « rétro » aux employés qui seront toujours à l'emploi. Cette « rétro » est calculée entre le 15 juin 2019 et le 1er décembre 2019 sur le salaire de base de l'employé.

Vol nolisé

2.01 L'employé qui effectue un vol nolisé lors d'une journée régulière de travail reçoit une prime de cent cinquante dollars (150$).

2.02 Si le vol nolisé a lieu durant une journée de congé, cette prime est de deux cents cinquante dollars (250$), auquel s'ajoute le temps supplémentaire.

ANNEXE B
PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Introduction

L'Employeur reconnaît l'importance de promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire dans lequel ses employés peuvent travailler dans le respect et la dignité.

Objectifs

La présente lettre d'entente vise à prévenir différentes formes de harcèlement et de violence au travail. Elle vise également à encadrer le mécanisme de traitement des plaintes si une situation problématique devait survenir.

Responsabilité partagée

Afin de permettre à l'employeur d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, il est de la responsabilité de tous les employés de dénoncer toute situation de harcèlement ou de violence au travail dont ils sont victimes ou témoins sur les lieux de travail.

Un employé qui se croit victime d'une situation de harcèlement ou de violence au travail doit faire connaître clairement son inconfort et désaccord avec la situation qu'il vit. Advenant que la situation ne soit pas réglée à la satisfaction de l'Employé, celui-ci pourra déposer une plainte écrite auprès d'un représentant de l'Employeur.

Dépôt d'une plainte écrite

L'employé qui se croit victime de harcèlement ou de violence au travail peut déposer une plainte écrite auprès d'un représentant de l'Employeur, laquelle doit contenir les éléments suivants :

- identification du présumé harceleur ou auteur de violence;
- date et heure du harcèlement et situation de violence au travail;
- identification des témoins (le cas échéant);
- description de l'événement constituant du harcèlement ou de la violence au travail.

Enquête de l'employeur

Suivant le dépôt d'une plainte écrite, l'Employeur a l'obligation de faire enquête sur les allégations contenues à la plainte.

Une fois l'enquête complétée, l'Employeur informera par écrit l'auteur de la plainte des conclusions de son enquête.

Mesure disciplinaire

Dans l'éventualité où l'enquête conclut à une situation de harcèlement ou de violence au travail, l'Employeur pourra imposer une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au congédiement à l'employé fautif.

Considérant les impacts que de fausses accusations peuvent avoir sur la réputation d'un employé, le dépôt d'une plainte de mauvaise foi déposée dans le but de nuire pourra entraîner le congédiement immédiat du salarié à l'origine de cette plainte.

ANNEXE C
RATIO PILOTE/APPAREIL

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que l'atteinte des ratios pilotes/appareils ci-après mentionnés est souhaitable pour le bon fonctionnement de ses opérations;

ATTENDU QUE l'embauche des pilotes constitue une prérogative et un droit de gérance de l'employeur;

ATTENDU QUE suite à une demande syndicale lors de la négociation de la première convention collective, l'Employeur accepte, dans la mesure où cela est possible, de mettre en œuvre les efforts nécessaires afin d'atteindre les ratios ci-après mentionnés;

ATTENDU QUE le Syndicat reconnaît qu'il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat;

ATTENDU QUE le Syndicat reconnaît que des situations hors du contrôle de l'Employeur, telles que des contraintes budgétaires, des difficultés de recrutement, une série de démissions de la part des pilotes, pourraient faire en sorte que ce ratio ne soit pas respecté;

CONSIDÉRANT CE QUI PRÉCÈDE, L'EMPLOYEUR S'ENGAGE À CE QUI SUIT :

ATTEINDRE un ratio de trois (3) pilotes/appareil (incluant les chefs pilotes) pour les opérations 703;

ATTEINDRE un ratio de quatre virgule quatre (4,4) pilotes/appareil (incluant le chef pilote) pour les opérations 704.

ANNEXE D
COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Comité de santé et sécurité

L'Employeur convient de prendre les mesures raisonnables pour la santé et la sécurité des salariés dans l'exécution de leur travail. Le Syndicat et les salariés acceptent de seconder l'Employeur dans l'application des normes et mesures de sécurité.

Un comité de santé et de sécurité est composé de deux (2) représentants du Syndicat, nommés par celui-ci, et de deux (2) représentants de l'Employeur, constitué conformément à l'article 135 de la partie II du Code canadien du travail.

ANNEXE E
ANCIENNETÉ

Les parties à la présente convention conviennent de reconnaître l'ancienneté ci-après mentionnée au pilote Emmanuel De Jabrun :

- De Jabrun, Emmanuel : 24 mai 2011

LETTRE D'ENTENTE NO 1 :
PROGRAMME DE COMMANDANT JUNIOR ET HEURES MINIMALES DE VOL

ENTRE : **PASCAN AVIATION INC.**

(ci-après désignée l'« **Employeur** »)

ET :

UNIFOR, LOCAL 2002

(ci-après désigné le « **Syndicat** »)

(ci-après désignés collectivement les « **Parties** »)

Objet : Programme de commandant junior (ci-après « PCJ »)

ATTENDU QUE l'industrie de l'aviation vit actuellement une pénurie de main-d'œuvre importante;

ATTENDU QUE le besoin de former de nouveaux équipages est sans cesse grandissant;

ATTENDU QUE les Parties désirent réagir à cette situation sur le marché de l'aviation, notamment via les conditions prévues à la présente lettre d'entente;

ATTENDU QUE les Parties souhaitent permettre, aux pilotes qui le souhaitent, un avancement plus rapide à un poste de commandant via le programme spécial de commandant junior;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

Objectifs du PCJ

2. Le PCJ vise à permettre, aux pilotes qui souhaitent y participer, la possibilité d'être formé de façon intensive et d'accéder plus rapidement à un poste de commandant;

3. Avant l'adoption de la présente lettre d'entente, la formation d'un pilote à un poste de commandant nécessitait 24 mois;

4. Avec l'adoption du PCJ, un pilote pourra accéder à la fonction de commandant à l'intérieur d'un délai de 18 mois, notamment en raison d'évaluations et de formations plus fréquentes aux simulateurs;

Pilotes visés par le PCJ

5. Le PCJ vise surtout à permettre à de nouveaux pilotes, qui possèdent peu d'expérience de vol, d'accéder à un poste de commandant plus rapidement;

6. Le PCJ vise également les premiers officiers (opérations 703) qui manifestent de l'intérêt à accéder à un poste de commandant plus rapidement;

Garantie d'entrainement applicable au PCJ

7. Le pilote qui décide de participer au PCJ est assujetti à une garantie d'entrainement (« Training Bound ») selon les modalités suivantes :

   - Engagement de demeurer à l'emploi de l'Employeur pour une durée de 36 mois;

   - Advenant que le pilote quitte l'Employeur avant le terme, il s'engage à rembourser la somme de 500 $/mois non complété pour les 24 premiers mois, et une somme de 1 000 $/mois non complété pour les 12 derniers mois;

8. Cette augmentation des coûts de la garantie d'entrainement, par rapport à ce qui est prévu à l'article 23 de la convention collective, s'explique comme suit :

   - Augmentation du nombre de formations au simulateur et des frais afférents (transport, hébergement, repas, etc.);

   - Augmentation du nombre d'évaluations en vol.

9. Le pilote qui ne participe pas au PCJ demeure assujetti à la garantie d'entrainement et les modalités prévues à l'article 23 de la convention collective;

10. Advenant qu'un pilote échoue ou ne satisfasse pas aux exigences du PCJ, celui-ci retournera sur un calendrier de formation régulier et sera assujetti à la garantie d'entrainement de 12 000 $ de l'article 23 de la convention collective, calculée à partir de la date de formation initiale;

Modifications des heures minimales de vol (article 14.07 a)

11. Toujours dans le but de permettre à des pilotes d'accéder à la fonction de commandant plus rapidement, et de faire face à la pénurie de main-d'œuvre sur le marché, les Parties conviennent d'apporter les modifications suivantes à l'article 14.07 a) de la convention collective :

PILATUS

Commandant	**Premier officier**
Licence de pilote professionnel	Licence de pilote professionnel
1300 heures de vol totales	~~300~~ 200 heures de vol totales

Commandant	Premier officier
200 heures de vol commandant	n.a.
250 heures de turbo-propulsé	n.a.

JETSTREAM 32

Commandant	Premier officier
Licence de pilote de ligne	Licence de pilote professionnel et examen IATRA ou SAMRA + SARON valides et réussis
~~2100~~ 1 700 heures de vol totales	~~850~~ 700 heures de vol totales
500 heures de vol commandant ou commandant sous supervision	n.a.
500 heures de turbo-propulsé	n.a.

Mise en force

12. La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective et doit être lue en harmonie avec l'article 23 de celle-ci, avec les adaptations nécessaires;

13. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de sa signature;

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à St-Hubert ce 28 mars 2017.

PASCAN AVIATION INC.

Éric Pinard
Directeur des opérations

UNIFOR, LOCAL 2002

Josée Genois
Adjointe à la présidente de la section locale 2002

Marc Goeman
Président de district

LETTRE D'ENTENTE NO 2 : CONGÉS ÉDUCATION PAYÉS (CEP)

L'Employeur consent à verser, à une caisse spéciale d'Unifor, la somme de deux cents (0,02 $) par heure, par employé, pour toutes les heures travaillées, à compter de la signature de la convention collective.

Ces sommes sont versées sur une base trimestrielle au Fonds de justice sociale (FJS) d'Unifor, un organisme de bienfaisance enregistré et établi par le Syndicat national.

L'Employeur enverra le paiement trimestriel à l'adresse suivantes :

Unifor
Caisse de formation CEP
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

Les chèques devront être faits à l'ordre de « Unifor congés éducation payés ».

L'Employeur accordera un congé sans solde aux candidats choisis par le syndicat afin qu'ils puissent suivre la formation CEP.

Le Syndicat avisera l'Employeur des candidats choisis et des dates de formation au moins un (1) mois à l'avance.