

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



**30, rue Pronovost,
Aéroport de Rouyn-Noranda
Rouyn-Noranda (Québec) J9Y 0G1**

(ci-après appelée l'Employeur)

D'UNE PART

ET



**565, boul. Crémazie Est
10^{ème} étage
Montréal (Québec) H2M 2W1**

(ci-après appelée le Syndicat)

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
Définitions	5
ARTICLE 1 – Juridiction et portée de l’entente	9
ARTICLE 2 – Coopération	11
ARTICLE 3 – Sécurité syndicale	12
ARTICLE 4 – Représentations	13
ARTICLE 5 – Ancienneté	15
ARTICLE 6 – Probation	17
ARTICLE 7 – Positions, Assignations & promotions	18
ARTICLE 8 – Transfert à une fonction de surveillance	21
ARTICLE 9 – Mise à pied & rappel	22
ARTICLE 10 – Discipline & Renvoi	24
ARTICLE 11 – Procédure de griefs	25
ARTICLE 12 – Taux de salaire & primes	28
ARTICLE 13 – Horaires, temps supplémentaires & temps en devoir	34
ARTICLE 14 – Vacances payées	44
ARTICLE 15 – Congé statutaires	48
ARTICLE 16 – Congés personnels	50
ARTICLE 17 – Congés sociaux & autres	52
ARTICLE 18 – Uniformes	54
ARTICLE 19 – Transport & dépenses	58
ARTICLE 20 – Régime de retraite	61
ARTICLE 21 – Assurance groupe	63
ARTICLE 22 – Examen médical	65
ARTICLE 23 – Nouvel équipement - Pilote	67
ARTICLE 24 – Clauses générales	68
ARTICLE 25 – Privilèges	70
ARTICLE 26 – Durée de la convention collective	71
ANNEXE A – Général	73
ANNEXE B – Échelles des salaires	74

PRÉAMBULE

BUT DE LA CONVENTION

La présente convention collective a pour but d'établir les règles qui permettent aux parties d'atteindre leurs objectifs respectifs dans un cadre de confiance, de respect mutuel et d'échange.

Également, les parties reconnaissent qu'il est dans leurs intérêts de chercher constamment des moyens afin d'offrir un service à la clientèle hors pair. Afin d'y parvenir, les parties s'entendent pour reconnaître que l'efficacité et la flexibilité opérationnelle sont des moyens essentiels afin de permettre à l'Employeur d'avoir un avantage compétitif sans compromis.

L'Employeur reconnaît que le rôle du Syndicat est de voir à l'amélioration des conditions de travail de ses membres tout en maintenant un climat qui favorise des relations de travail harmonieuses.

De même, le Syndicat reconnaît que l'objectif fondamental de l'Employeur est de croître et de prospérer dans le respect de ses engagements pris auprès de ses salariés, du Syndicat et de ses partenaires.

RECONNAISSANCES DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

Les parties conviennent que :

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit. Cependant, l'exercice normal du droit de gestion par l'Employeur est réputé non discriminatoire.

Le salarié a le droit de travailler dans une atmosphère libre de tout harcèlement. Par conséquent, l'Employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Dans de tels cas, le Syndicat collabore avec l'Employeur.

PRÉAMBULE

La politique POL-81101 Politique de prévention d'harcèlement et de la violence sur le lieu de travail est affichée sur les lieux de travail. Tous les employés ont reçu l'information et la formation relative à cette politique et seront informés à chaque mise à jour de celle-ci en conformité avec le partie1 du code canadien du travail. Le personnel peut également y avoir accès sur le serveur de l'employeur.

Les travailleuses enceintes qui ont leur certificat de leur médecin visant l'affectation de la travailleuse enceinte à l'effet que ses conditions de travail pourraient être physiquement dangereuses pour l'enfant à naître ou pour elle-même en raison de sa grossesse pourra demander à être réaffectée. L'employeur pourra offrir à la travailleuse une affectation à d'autres tâches qu'elle est en mesure d'accomplir. La travailleuse aura une modification des conditions de travail et de son salaire selon les tâches attribuées. Ce sera selon les échelles salarial non-syndiqué en vigueur à la date de l'affectation.

La compagnie peut aussi arrêter définitivement l'affectation lorsqu'il n'y a plus de danger pour la travailleuse ou son enfant. Par exemple :

- La travailleuse a une affectation
- Le contrat de travail se termine
- L'entreprise ferme ses portes
- La travailleuse est mise à pied ou démissionne
- La travailleuse accouche ou la grossesse est interrompue

NOTES

- *À moins que le contexte n'indique le contraire, le genre masculin inclut le genre féminin.*
- *À moins que le contexte n'indique le contraire, le singulier inclut le pluriel et vice-versa.*
- *Toute annexe de cette convention collective fait partie intégrante de ladite convention.*
- *Aucune clause de cette convention collective ne doit être inférieure à ce que stipule toute loi ou partie de la loi applicable au salarié régité par cette convention.*
- *Les parties reconnaissent qu'elles peuvent communiquer entre elles par courrier régulier, recommandé, électronique ou par télécopieur (fax). Par conséquent, l'envoi de documents au moyen de tels outils est valable. Le cas échéant, la date d'envoi du courriel ou l'accusé de réception émis par télécopieur sert de preuve pour les limites des délais prévus à la convention, et ce, lorsque de tels délais existent.*

DEFINITIONS

Définitions

Les mots suivants ont dans cette convention la signification qui leur est donnée ci-après.

Ancienneté	Durée du service continu d'un salarié à l'emploi de l'Employeur
Ancienneté de classification	Durée de service relative à la date à laquelle le salarié obtient son poste.
Année	Signifie une année complète de calendrier.
Appel de service (call out)	Appel qui fait déplacer un salarié à l'extérieur des heures désignées de son horaire de travail.
Apprenti sans formation	Salarié d'entretien n'ayant pas complété de DEC ou de formation équivalente en entretien d'aéronef approuvée par Transports Canada.
Apprenti avec formation	Salarié d'entretien ayant complété avec succès un DEC ou une formation équivalente en entretien d'aéronef approuvée par Transports Canada.
Assignment temporaire	Assignment pour remplacer ou combler un poste temporairement.
Base domiciliaire	Signifie la base à laquelle est affectée le salarié de façon permanente et d'où origine les opérations aériennes.
Commandant	Signifie le membre de l'équipage qui commande le vol et qui est responsable pour la manipulation ou qui manipule les contrôles d'un avion en opération, incluant le départ et l'atterrissage d'un 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 sur tous les membres de l'équipage en ce qui concerne la sécurité des passagers de l'avion.
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 vols réguliers, dans le but d'aider à la promotion de futurs commandants à l'entraînement.
Conjoint	Personne de même sexe ou de sexe opposé avec laquelle le salarié est marié, ou avec qui il vit depuis au moins 12 mois, ou est le parent biologique ou adoptif d'au moins un de ses enfants.
Chef d'équipe	Est considéré comme chef d'équipe un salarié qui dirige et surveille un ou plusieurs salariés tout en exerçant du travail qui lui est normalement attribué. Il n'a aucune responsabilité ou de juridiction pour embaucher, suspendre, congédier ou discipliner et il ne peut recevoir ou régler les griefs.

DEFINITIONS

Crédit journalier	Signifie un nombre d'heures de travail par jour à être comptabilisé pour fins de limitation d'heures en devoir.
Échelon	Signifie l'échelle dans laquelle se classe un salarié permanent, qui est définie par le nombre de mois à l'emploi de l'Employeur.
Équipements de vol	Signifie tout avion possédé et/ou opéré par l'Employeur pour le transport de personnes ou de matériel dans le but d'accomplir ses opérations en tant que transporteur aérien quel que soit le type de la classification de l'avion.
Heures de vol	Signifie le temps écoulé entre la manœuvre de départ de la rampe et la manœuvre d'arrivée à la rampe.
Horaire des pilotes	Signifie le calendrier constitué des journées en disponibilité et en congés selon toutes les dispositions prévues à cet effet à la convention collective.
Jours ouvrables	Les jours ouvrables sont définis par la période du dimanche au samedi et excluant les jours fériés spécifiés à l'article 15.01. Pour les fins de l'article 11.05, le jour du dépôt de la demande et le dernier jour sont comptabilisés.
Journée	Signifie une période de vingt-quatre (24) heures de minuit à minuit.
Journée en disponibilité	Signifie une période de vingt-quatre (24) heures de minuit à minuit, pendant laquelle un pilote sera disponible pour se rapporter à l'aéroport dans le but de faire un vol selon les besoins des opérations. À partir du 12 décembre 2022, la période sera selon la nouvelle réglementation de Transports Canada.
Manutentionnaire	Signifie un salarié qui entre-autre est affecté à la manipulation des marchandises dans l'entrepôt (entreposage, relocalisation, chargement et déchargement de matériel), à la réalisation de transactions électroniques requise à la gestion du matériel ainsi qu'à la planification et à la préparation du matériel pour l'expédition sous forme de fret aérien.
Mise à pied	Signifie que l'Employeur n'a plus d'heure de travail à offrir à un salarié ou qu'il ne peut plus maintenir le poste d'un salarié régulier.
Mois	Signifie 30 jours consécutifs.
Opérations aériennes	Signifie tous les vols de jour ou de nuit où les avions sont en fonction dans le transport des passagers, de la malle express et du cargo, utilisant les avions commercialement enregistrés au Canada ou approuvés par Transports Canada.
Période de probation	Signifie la période au cours de laquelle les entraînements, examens et évaluations se succèdent avant l'emploi de façon permanente.

DEFINITIONS

Permanent	Signifie un salarié dont la période de probation est terminée.
Période de référence – vacances	Signifie la période du 1er mai au 30 avril précédent le droit aux vacances.
Période de repos - Pilote	Signifie une période continue de repos à la base domiciliaire ou à l'extérieur. À partir du 12 décembre 2022, la période sera selon la nouvelle réglementation de Transports Canada.
Période de repos - Personnel au sol	Signifie que chaque journée régulière de travail comportera deux (2) périodes de repos d'une durée de quinze (15) minutes chacune. La première période de repos sera prise avant le lunch et la seconde après le lunch.
Période de 48 et 72 heures - Pilote	Signifie une période de congé de 48 et 72 heures consécutives, en tranches de 24 heures, de minuit à minuit. À partir du 12 décembre 2022, la période sera selon la nouvelle réglementation de Transports Canada.
Personnel infirmier	Personnel médical assigné à des tâches spécifiques reliées aux évacuations aéromédicales.
Pilote	Signifie un commandant, un premier officier.
Personnel aux opérations au sol	Salarié engagé dans le but d'effectuer toutes tâches parallèles ou reliées aux opérations aériennes sur la rampe, manutentionnaire et à la maintenance.
Poste	Signifie une position telle que; Préposé au sol, manutentionnaire, TEA-PCA, TEA, Commandant BE10, Premier officier BE10, Infirmier permanent, Apprenti F, Apprenti S/F, Commandant BE02 et Premier officier BE02.
Poste vacant	Signifie une position vacante d'un salarié à un poste de l'Employeur.
Premier officier (copilote)	Signifie le membre de l'équipage qui est le deuxième en commandement du vol 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.
Préposé au sol	Signifie un salarié qui entre-autre est affecté aux guidages et déplacements des appareils au sol, à l'avitaillement, dégivrage et au nettoyage des équipements. Il effectue la manutention et l'inspection des bagages et du matériel cargo.
Salarié	Tout salarié régit par la présente convention.

DEFINITIONS

Salarié régulier	Tout salarié régit par la présente convention collective titulaire d'un poste et dont la semaine de travail est de quarante (40) heures.
Surnuméraire	Signifie un salarié engagé en sus des salariés réguliers pour effectuer une tâche précise et définie.
Technicien en entretien d'aéronefs (TEA)	Salarié d'entretien détenteur d'une licence valide en entretien d'aéronef.
Technicien en entretien d'aéronefs (TEA) avec pouvoir de certification d'appareil (TEA-PCA)	Salarié d'entretien détenteur d'une licence valide en entretien d'aéronef avec un pouvoir de certification sur tous les types d'appareils de la compagnie
Vol	Signifie tout vol aérien effectué pour l'Employeur.

ARTICLE 1 – Juridiction et portée de l'entente

1.01

- a) 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 salariés pour la négociation des conditions de travail;
- b) L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions et buts de cette convention collective avec aucun salarié visé par celle-ci et ce, sans que le Syndicat n'ait donné son accord écrit préalablement.

1.02 Pilote

- a) Tous les avions à voilure fixe opérés par Propair Inc. le seront par des salariés dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté de l'Employeur, et tous ces vols seront considérés comme du travail appartenant à l'unité de négociations pour laquelle le Syndicat est accrédité comme agent négociateur;
- b) Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut:
 - i. Louer un ou des avions avec ses équipages sur une base temporaire, pourvu que de telles locations soient faites pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur ou pour développer de nouveaux services pour une durée limitée à être déterminée par l'Employeur et le Syndicat;
 - ii. Sur une base occasionnelle et irrégulière, sous-contracter à un autre transporteur un ou une partie d'un vol;
 - iii. Sous-contracter à une autre entreprise certains vols pour lesquels l'Employeur ne possède pas les équipements, à la condition que de tels sous-contrats n'entraînent pas de mise à pied parmi les salariés et que ces sous-contrats soient octroyés pour une durée limitée. Dans un tel cas, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront afin de convenir des conditions applicables.

1.03

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

1.04

L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, combiner les classes ou les postes décrits dans le présent article ou créer de nouvelles classes ou de nouveaux postes. Le cas échéant, une lettre d'entente sera conclue à fin d'établir, selon la description de poste, le barème des salaires de la classe ou des classes ou du poste ou des postes touchés.

Advenant que le changement ne se produise dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la convention, auquel cas la nouvelle description de poste et le nouveau barème des salaires fait partie intégrante du processus de négociation ordinaire.

1.05 Changements technologiques

- a) L'Employeur et le Syndicat conviennent que les changements technologiques, bien que nécessaires à l'industrie, peuvent avoir un impact sur les salariés;
- b) Pour fins du présent article, un changement technologique est un changement dans les équipements, les méthodes et procédures d'exécution d'une tâche donnée ou l'automatisation, qui modifie de façon substantielle la nature des tâches;
- c) Advenant que l'Employeur procède à des changements technologiques, il rencontre le Syndicat au comité d'intérêt mutuel, le plus tôt possible et ce, pas moins de quatre-vingt-dix (90) jours avant le changement dans le but;
 - i. D'identifier et d'évaluer les effets que pourraient avoir ces changements quant à l'emploi des salariés réguliers alors au service de l'Employeur;
 - ii. De déterminer les mesures de formation devant être prises dans les circonstances.

ARTICLE 2 – Coopération

2.01

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 de tels avis soient signés par un représentant du Syndicat, autorisé à cette fin et conforme aux politiques de l'Employeur. Les tableaux demeurent la propriété de l'Employeur.

2.02

Toute correspondance envoyée au Syndicat ou à l'Employeur sera considérée comme étant effectivement donnée pourvu qu'elle soit adressée comme suit:

Unifor	Et	PROPAIR INC.
565, Blvd Crémazie Est, Bureau 10100,		30 rue Pronovost, Aéroport de
10e étage		Rouyn-Noranda
Montréal (Québec) H2M 2W1		Rouyn-Noranda (Québec) J9Y 0G1

2.03

En cas de grève, tout salarié pris à l'extérieur de sa base devra compléter son vol ou son assignation tel que prévu ou rapatrier l'équipement à un endroit déterminé par l'employeur. Advenant le cas où l'employeur demande au salarié de rapatrier l'équipement en dehors de sa base, l'employeur défrayera les coûts de transport pour rapatrier le salarié à sa base assignée.

2.04

Tout salarié couvert par cette convention en recevra une copie lors de son embauche. De plus, celui-ci pourra également en recevoir une autre copie sur demande. La copie française sera la copie légale.

ARTICLE 3 – Sécurité syndicale

3.01

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, 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 au salarié par un représentant du Syndicat.

3.02

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

3.03

Le Syndicat avisera l'Employeur du montant de la cotisation syndicale, du montant du droit d'adhésion 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 (15^e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel les déductions auront été effectuées, avec une liste de tous les noms des salariés et les montants applicables.

3.04

Advenant un conflit de travail les parties se rencontreront afin de convenir des mesures nécessaires pour assurer la sécurité des salariés, de leurs biens et de ceux de l'Employeur.

ARTICLE 4 – Représentations

4.01

Dans cette convention, le terme "Représentant accrédité" signifie tout salarié membre du Comité de négociations et du Comité de griefs qui seront dûment constitués par le Syndicat ou par le représentant national de Unifor.

4.02

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.

4.03

Les deux (2) membres du comité syndical nommés par le Syndicat ne devront subir aucune baisse de salaire régulier pour le temps consacré aux rencontres avec l'employeur pour les raisons suivantes : négociation de la convention, rencontre de griefs ou toutes autres rencontres concernant l'interprétation de la convention collective. L'employeur défrayera 100 % des salaires des membres du comité et jusqu'à, mais n'incluant pas la médiation ou la grève. Après entente mutuelle, le temps sera soit payé ou accumulé dans le cas où cela engendrerait du temps supplémentaire. Le comité de négociation est composé de 2 membres. Également, un interlocuteur désigné du secteur médical sera présent lors du traitement des demandes spécifiques de ce secteur de négociation.

4.04

Lorsque les exigences du service le permettront et après entente avec le chef de département, un permis d'absence sans solde sera accordé aux officiers de la section pour affaires syndicales. Une demande écrite devra être soumise quatorze (14) jours calendrier à l'avance.

4.05 Comité de sécurité

a) Représentants de santé et de sécurité

Dans le lieu de travail le Syndicat nomme un ou des représentants de santé et de sécurité.

b) Comité de la santé et de la sécurité

Un comité de la santé et de la sécurité est constitué conformément aux dispositions de la Partie II du Code canadien du travail.

4.06 Comité d'équité salariale

Tel que prévu dans la Loi fédérale sur l'équité salariale entrée en vigueur le 31 août 2021, l'employeur convient de se conformer aux règles de mise en œuvre du plan d'équité salariale. Le syndicat convient de nommer un des membres du comité qui sera formé selon les règles prévues à cet effet.

ARTICLE 5 – Ancienneté

5.01

Pour fin du présent article, l'ancienneté signifie le service total continu d'un salarié à l'emploi de l'Employeur dans l'unité d'accréditation.

5.02

- a) La date d'ancienneté d'un salarié nouvellement engagé est calculée à partir de la date d'embauche;
- b) L'ancienneté d'un salarié se calcule en jours, mois et années;
- c) Si deux salariés ou plus, ont été embauchés à la même date au sein de l'Employeur, à quelques fonctions que ce soit, on procède en leur présence à un tirage au sort qui déterminera leur rang d'ancienneté;
- d) Les salariés surnuméraires n'accumulent pas d'ancienneté dans leur statut;
- e) Un salarié n'accumule pas d'ancienneté lors d'une absence pour maladie ou accident d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois. Toutefois, ceci ne peut avoir pour effet d'accorder au salarié une progression salariale dans son échelle au-delà de six (6) mois.

L'ancienneté régira tous les salariés dans les cas suivants :

- Promotion (s'il remplit les qualifications)
- Rétrogradation
- Continuation d'emploi
- Mise à pied
- Rappel après une mise à pied
- Assignment due à l'expansion des activités de l'employeur
- Réassignment due à la réduction des activités de l'employeur
- Choix des postes vacants
- Choix des vacances

5.03

L'ancienneté sera annulée et l'emploi du salarié prend fin par les actes suivants:

- a) Une démission;
- b) Un congédiement ou renvoi pour cause;
- c) Abstention de confirmer son retour au travail trente-six (36) heures après confirmation par téléphone ou de la réception d'un courrier recommandé requérant le retour au travail, et de réintégrer son poste dans les sept (7) jours de la confirmation;

ARTICLE 5 – ANCIENNETE

- d) Si le salarié est absent de son travail pour une période de trois (3) jours consécutifs ou plus sans permission, à moins qu'il puisse justifier par une raison valable son absence à l'Employeur dont la preuve lui incombe;
- e) Une mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois;
- f) Tout salarié qui s'absente devra laisser son adresse et son numéro de téléphone. L'Employeur et le Syndicat feront tout ce qui est possible, et conjointement, afin de l'aviser.

5.04

Tous les salariés à l'emploi de l'Employeur seront sur la liste d'ancienneté. Cette liste sera révisée le 1er juin de chaque année et affichée au cours de ce même mois. Cette liste indiquera la date d'ancienneté, la date d'ancienneté de classification (s'il y a lieu), le nom, le poste occupé. Elle sera affichée par l'Employeur à des endroits accessibles à tous les salariés et une copie sera remise au Syndicat.

5.05

Tout salarié pourra contester par écrit dans un délai de soixante (60) jours calendrier toute erreur ou omission faite à son égard. À défaut de se faire, l'ancienneté de chaque salarié sera considérée comme établie définitivement. Aucune erreur ou omission ne pourra être soulevée en rapport avec les listes précédentes.

5.06

Toute erreur ou omission qui n'aura pas été soulevée dans la publication de la première liste d'ancienneté, ne pourra être soulevée lors des affichages suivants de la liste, à moins qu'il s'agisse d'erreurs typographiques ou cléricales pouvant être corrigées en tout temps.

ARTICLE 6 – Probation

6.01

- a) Le pilote sera sujet à une période de probation d'une durée de douze (12) mois effectivement travaillés, alors que le personnel aux opérations au sol et le personnel infirmier permanent seront sujet à une période de probation de six (6) mois effectivement travaillés, à compter de la date à laquelle il est embauché et reçoit une rémunération comme salarié;
- b) Durant cette période, le salarié peut être remercié si ses services ne sont pas jugés satisfaisants. L'Employeur fournira les raisons au salarié concerné avec copie au Syndicat. Le salarié en cause ne pourra se prévaloir de la procédure des griefs;
- c) Étant aussi entendu que dans certains cas d'exception, la période de probation peut être prolongée par entente écrite entre les parties.

6.02

Suite à la période de probation, l'ancienneté du salarié sera reconnue à partir de la date d'embauche de l'Employeur.

ARTICLE 7 – POSITIONS, ASSIGNATIONS & PROMOTIONS

ARTICLE 7 – Positions, Assignations & promotions

7.01

- a) Exigences des postes pour affichage interne pour les pilotes;

	Commandant	Premier officier
KING-AIR (BE-10)	Licence de pilote de ligne	Licence pilote professionnelle
	2500 heures de vol au total	1000 heures de vol au total
	1000 heures de vol commandant	500 heures de vol commandant
	500 heures turbopropulsé	250 heures de vol multimoteur
BEECH 1900D	Licence de pilote de ligne	Licence de pilote de ligne ou professionnelle
	4000 heures de vol au total multimoteur	Examens IATRA ou SAMRA+SARON réussis
	2000 heures de vol commandant	1500 heures de vol au total
	1000 heures de vol commandant turbopropulsé	500 heures de vol sur turbopropulsé

Certaines situations ou demandes de clients pourront faire varier ces exigences à la hausse. Certains contrats demandent des exigences spécifiques que le transporteur doit rencontrer pour se qualifier.

- b) Embauche de personnel suite à un affichage non comblé;

L'Employeur affichera le poste à combler. Advenant qu'aucun salarié ne rencontre les exigences affichées ou s'il n'y a aucune candidature, l'Employeur pourra assigner un salarié à ce poste à la condition qu'il puisse combler les exigences dans les délais que l'Employeur doit rencontrer. Dans le cas où aucune des deux éventualités ne soit possible, l'Employeur pourra alors embaucher un permanent directement de l'extérieur ou un surnuméraire pour combler ce poste.

Le salarié qui change de poste se voit accorder une période maximale de 3 mois effectivement travaillés pour se qualifier. Si le salarié ne se qualifie pas, ou s'il le désire, il reviendra à son poste précédent.

- c) Pour tout poste permanent ou tout nouveau poste, l'Employeur affichera un bulletin sur les tableaux de l'Employeur indiquant;
- i. Le nombre de poste
 - ii. Les exigences du poste
 - iii. Le lieu de travail
 - iv. L'équipement concerné
 - v. La date d'entrée en vigueur
 - vi. La date d'expiration de l'affichage (après une période de 14 jours)
 - vii. Le salaire selon la convention collective

ARTICLE 7 – POSITIONS, ASSIGNATIONS & PROMOTIONS

7.02

Les bulletins de positions seront numérotés en commençant avec le numéro un (1) pour le premier bulletin affiché en janvier de chaque année.

7.03

Une copie de chaque bulletin sera fournie au représentant du Syndicat.

7.04

- a) Tout salarié qualifié pour un poste affiché devra présenter son application par écrit, sur un formulaire spécialement préparé à cet effet à la personne dont le nom apparaît sur le bulletin. La sélection se fait en fonction de l'ancienneté parmi les salariés qui ont les qualifications propres au poste en question, telles qu'établies par l'Employeur;
- b) Le défaut pour un salarié de présenter son application avant la date d'expiration de l'affichage sera considéré comme un refus de faire application. Les salariés absents seront avisés par courriel ou téléphone. L'Employeur s'assurera que le salarié a reçu l'information par confirmation au téléphone ou confirmation de lecture courriel.

7.05

En dedans de quatorze (14) jours ouvrables après la date d'expiration de l'affichage, l'Employeur publiera le nom du ou des candidats choisis, par un avis indiquant aussi le numéro de bulletin. Il est entendu qu'en attendant la fin des procédures d'affichage, l'Employeur pourra faire une assignation temporaire sans considération d'ancienneté.

7.06

Dans le cas de l'introduction de nouvel équipement, l'Employeur devra donner, si nécessaire, l'entraînement adéquat à ses salariés.

7.07

Dans le cas où aucun salarié n'aurait fait application pour un poste affiché ou dans le cas où aucun salarié n'est qualifié, l'Employeur pourra assigner un salarié, qui pourra, dans un délai raisonnable, remplir les qualifications requises pour occuper le poste ou faire appel à l'extérieur (selon 12.04).

7.08

Lorsqu'un pilote est choisi pour combler un poste permanent, il devra combler ce poste pour une période minimale de douze (12) mois. Il ne pourra soumettre sa candidature à d'autres postes affichés durant cette période, sauf si elles concernent le même type d'appareil. Si l'affichage comporte deux types d'appareils dont le pilote est qualifié sur l'un des deux types (même position et type d'appareil que l'affichage), il pourra appliquer sur l'affichage même si la période minimale de douze mois n'est pas révolue.

7.09 Commandant de ligne instructeur

L'assignation se fera sur une base volontaire, et le pilote sera complètement libre quant à l'acceptation.

S'il n'y a aucun volontaire, l'Employeur pourra alors désigner un pilote hors de l'unité d'accréditation pour le faire (Ex : Pilote surnuméraire, Chef pilote ou adjoint du chef pilote).

ARTICLE 8 – Transfert à une fonction de surveillance

8.01

Le chef pilote et ses adjoints continueront d'accumuler de l'ancienneté et pourront réintégrer l'unité syndicale sans pénalité.

8.02

Lorsqu'un salarié est transféré à une fonction de surveillance à la demande de l'employeur à la suite d'une maladie ou de blessure d'un autre salarié, il retiendra son rang d'ancienneté pendant la période de remplacement.

8.03

Tout salarié occupant une fonction de surveillance qui retourne au sein de l'unité syndicale pourra exercer son droit d'ancienneté en déplaçant tout salarié junior à lui, d'après son rang d'ancienneté et de classification.

8.04

Lorsqu'un salarié membre du personnel de surveillance retourne dans l'unité, il devient sujet aux mêmes règles que les autres salariés.

8.05

Seul le chef pilote et le commandant de ligne instructeur pourra effectuer des vols. Si le directeur de l'exploitation ou un membre du personnel cadre devait être appelé à voler, un bloc d'heures de vol devrait alors être négocié avec le Syndicat.

8.06

Les salariés choisis membres du personnel de surveillance doivent avoir acquis un (1) an d'ancienneté au sein de l'unité d'accréditation à moins qu'aucun salarié de cette dite unité ne soit qualifié et intéressé par une telle position. Le superviseur au sol pourra effectuer des tâches reliées aux services de rampe et à la manutention.

8.07

Les parties s'entendent à l'effet que, sans égard à la raison de la cessation du service à une fonction de surveillance, le salarié concerné pourra exercer son droit d'ancienneté.

ARTICLE 9 – Mise à pied & rappel

9.01

Les mises à pied seront effectuées dans l'ordre inverse de l'ancienneté par poste et par département.

9.02

Le salarié sera avisé par écrit au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance, s'il a complété moins d'un (1) an de service, quatorze (14) jours ouvrables à l'avance s'il a complété entre un (1) an et trois (3) ans de service et au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance s'il a complété trois (3) ans ou plus de service. De plus, advenant qu'une mise à pied soit nécessaire à cause d'une tierce partie ou pour force majeure, un avis raisonnable sera donné.

9.03

Un salarié touché par une mise à pied temporaire ne pourra faire valoir son rang d'ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui à moins qu'il ne détienne les qualifications requises. Cette réduction temporaire ne pourra excéder une période de six (6) mois.

9.04

Un salarié touché par une réduction définitive dans le nombre de poste pourra faire valoir son rang d'ancienneté pour déplacer tout salarié moins ancien que lui à sa base. S'il ne peut déplacer à sa base, le salarié concerné pourra déplacer à l'extérieur de sa base tout salarié moins ancien que lui et devra assumer ses frais de déménagement.

9.05

Les rappels au travail seront effectués dans l'ordre inverse de mise à pied.

9.06

Un salarié affecté par une mise à pied conserve son rang d'ancienneté tel que stipulé au paragraphe 5.03 e).

9.07

Un salarié mis à pied devra déposer son adresse au département des Ressources humaines et aviser promptement par courrier recommandé de tout changement d'adresse par la suite.

9.08

Un salarié ayant droit au rappel au travail, pour conserver son droit d'ancienneté, doit se conformer au paragraphe 5.03 c).

ARTICLE 9 – MISE A PIED & RAPPEL

9.09

Un pilote mis à pied dans le cours d'un mois ou rappeler au travail pour une période inférieure à un mois sera rémunéré selon son salaire mensuel, au prorata de ses heures en devoir, selon les dispositions de l'article 13.

9.10

Un salarié peut se porter volontaire pour une mise à pied temporaire à la place d'un autre salarié qui doit être mis à pied à cause de réduction des effectifs. Le salarié mis à pied pourra revenir sur sa décision à la date de retour définie, sauf si cela entraîne des coûts supplémentaires à l'Employeur.

ARTICLE 10 – Discipline & Renvoi

10.01

- a) Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un avis écrit adressé au salarié concerné et contenant l'exposé des motifs entraînant ladite mesure. Tel avis est transmis au Syndicat ainsi qu'au permanent syndical;
- b) L'Employeur se réserve le droit d'appliquer toute mesure disciplinaire lorsque la sécurité est en cause.

10.02

Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief et être soumise à l'arbitrage.

10.03

Les enquêtes et les auditions concernant une action disciplinaire ou un congédiement seront, autant que possible, tenues à la base du salarié concerné, en présence d'un représentant syndical ou d'un confrère, et fixées de manière à ce que le salarié ne perde pas de temps et de repas.

10.04

Toute mesure disciplinaire pour des raisons autres que professionnelles, sera rayée du dossier du salarié après douze (12) mois, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'ait été inscrite au dossier durant cette période.

ARTICLE 11 – Procédure de griefs

11.01

Aux fins du présent article, le mot grief signifie toute mécontente et/ou tout litige relevant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la présente convention ou d'une de ses clauses.

11.02

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

11.03

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

11.04

La présente convention reconnaît quatre (4) sortes de griefs:

- a) Grief individuel, lorsque le grief concerne un seul salarié;
- b) Grief collectif, lorsque deux (2) salariés ou plus (y compris l'ensemble des salariés) ont un grief de même nature à formuler et/ou lorsque la mécontente affecte deux (2) salariés ou plus;
- c) Grief du Syndicat, lorsqu'il y a mécontente entre le Syndicat et l'Employeur: ce grief est signé par un délégué du Syndicat ou par un officier du Syndicat;
- d) Grief patronal

11.05

Pour le règlement des griefs, on observera la procédure suivante:

- a) Grief individuel, collectif et du Syndicat;
 - i. Première étape :

Tout salarié se croyant lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention, devra dans un délai maximum de quarante-deux (42) jours ouvrables, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre par écrit et signifier celui-ci au chef de département, afin d'en arriver à un règlement rapide. Il pourra se faire accompagner du délégué syndical ou présenter son grief seul;

ARTICLE 11 – PROCEDURE DE GRIEFS

- ii. Deuxième étape :
Si le chef de département ne rend pas sa décision dans les quatorze (14) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision, il référera son grief au Syndicat, qui pourra en appeler par écrit au comité patronal des griefs dans les quatorze (14) jours ouvrables suivants. Les parties se rencontreront pour essayer de résoudre le grief dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception par l'Employeur du grief par écrit du Syndicat;
- iii. Troisième étape :
À défaut de décision écrite dans les sept (7) jours ouvrables ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision du comité patronal des griefs, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

b) Grief patronal

- i. Première étape :
L'Employeur devra dans un délai maximum de six (6) mois calendrier, suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief, soumettre par écrit son grief au Syndicat;
- ii. Deuxième étape :
Les parties se rencontreront pour essayer de résoudre le grief dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception par le Syndicat du grief patronal;
- iii. Troisième étape :
À défaut d'entente entre les parties, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon la formule de l'arbitre unique.

11.06

Chaque partie suggérera son arbitre dans les trente (30) jours ouvrables après l'expiration de la dernière étape. En cas de mésentente, 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).

11.07

L'Employeur et le Syndicat pourront de temps à autre, de consentement mutuel ou écrit, prolonger les délais prévus au présent titre.

11.08

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

ARTICLE 11 – PROCEDURE DE GRIEFS

11.09

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.

11.10

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

11.11

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

11.12

À chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs de même qu'à l'arbitrage, les parties pourront être assistées ou représentées soit par des délégués syndicaux et/ou des officiers du Syndicat ou par tout représentant dûment mandaté soit par procureurs ou autres personnes autorisées par l'Employeur ou Unifor.

11.13

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 de procédure, pourvu qu'il ait été fait dans les délais prévus au présent titre à moins d'entente contraire entre les parties tel qu'établi au paragraphe 11.07 qui précède.

11.14

Dans la compilation des délais prévus au présent article, les samedis, les dimanches et les jours fériés ne sont pas comptabilisés.

11.15

Au cas où un salarié permanent se croirait injustement congédié, sa plainte sera portée en grief et sera soumise aux clauses du présent article à compter de la deuxième étape.

ARTICLE 12 – Taux de salaire & primes

12.01

- a) Les taux de salaire sont énumérés aux annexes « A et B » de la présente convention, lesquelles annexes font parties intégrantes de cette convention. L'Employeur distribuera la paie des salariés à toutes les deux (2) semaines;
- b) Pour le salarié travaillant sur un horaire 7/14 ou 14/28 ;
 - i. Dans les cas où l'Employeur doit définir un taux horaire pour des fins d'assurance emploi, indemnité d'invalidité de courte ou de longue durée, confirmation d'emploi etc.), le taux horaire régulier s'effectue selon le calcul suivant:

Salaire annuel divisé par 2080 heures = taux horaire régulier.
 - ii. Le taux de salaire journalier régulier s'effectue selon le calcul suivant:

Salaire annuel divisé par 2080 heures = taux horaire régulier x 8 heures = taux journalier régulier.

12.02 Pilote

Le salaire du salarié ne sera pas réduit s'il est assigné par l'Employeur à un poste inférieur à celui qu'il détient régulièrement, à moins qu'il n'ait été suspendu de façon permanente ou temporaire ou réduit de grade de façon permanente.

12.03

- a) Le commandant et le premier officier sont rémunérés en fonction de leurs mois de service complets dans leur poste au sein de l'Employeur et selon l'annexe "B";
- b) Dans le cas d'une rétrogradation, le pilote est rémunéré en fonction de ses mois totaux de service comme membre d'équipage;
- c) Les salariés sur une assignation temporaire accumulent de l'ancienneté dans le poste de leur affectation.

12.04 Assignation temporaire à une fonction supérieure

- a) Une assignation est temporaire lorsqu'elle n'excède pas la période assignée au remplacement;
- b) Un pilote sur assignation temporaire reçoit durant le temps de cette assignation, le taux de salaire prévu pour la fonction et/ou l'appareil convenu. Pour le personnel au sol, ces changements ou assignations s'appliqueront lors d'une assignation de 4 heures et plus
- c) Un salarié qui termine une assignation temporaire reprend son salaire et le poste qu'il occupait avant d'accepter cette assignation. L'expérience acquise en mois complets durant ladite assignation sera cumulée pour déterminer le taux de salaire;

ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRE & PRIMES

- d) Pilote - Selon les besoins de l'Employeur, un premier officier qualifié pourra remplir les fonctions de commandant de bord et être rémunéré selon le statut applicable de l'annexe "B" pour chaque journée travaillée.

12.05 Date effective de changement – Pilote

Dans le cas d'une promotion ou d'une assignation temporaire, le changement de taux de salaire s'effectue lorsque la formation de familiarisation sur la ligne est complétée et réussie selon le manuel de formation.

Aux fins de l'intégration du pilote dans l'échelon salarial de son nouveau poste, le pilote gardera pour son nouveau poste le numéro d'échelon qu'il avait au moment indiqué ci-dessus.

Exemples :

- *Un copilote BE10 qui est actuellement sur l'échelon 2 se retrouvera à l'échelon 2 du Commandant BE10 à l'issue de sa formation en ligne de Commandant BE10.*
- *Un Commandant BE10 qui est actuellement sur l'échelon 3 se retrouvera à l'échelon 3 du Commandant BE02 à l'issue de sa formation en ligne de Commandant BE02.*

Dans le cas d'une rétrogradation ou à la fin d'une assignation temporaire, le changement du taux de salaire s'effectue à la date du dernier vol régulier, sur l'appareil précédant la rétrogradation.

Nonobstant les dispositions précédentes, le salarié rétrogradé par l'Employeur suite à l'abolition de son poste lors de substitution d'équipement, conserve son taux de salaire jusqu'à ce que l'échelle de salaire de son nouvel équipement soit équivalente ou supérieure.

12.06 Garantie d'entraînement (training bond) – Pilote

- a) Les pilotes recevant une formation s'engagent, dans l'éventualité d'un départ volontaire ou d'un congédiement dans les 12 mois suivants la formation, à rembourser cette formation selon les modalités suivantes;

Taux de remboursement

0-3 mois - 100%

3 mois et un jour à 6 mois - 75%

6 mois et un jour à 9 mois - 50%

9 mois et un jour à 12 mois - 25%

Coûts estimés des formations :

Beech 1900D 25 000\$

King Air 100 8 000\$

ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRE & PRIMES

- b) Remboursement des frais supplémentaires de formation (récurrent) suite à un départ dans les 6 mois suivant une promotion à un poste de commandant;

Taux de remboursement

0 à 3 mois – 100 %

3 mois et un jour à 6 mois – 75 %

Coûts estimés des formations (incluant tous les frais adhérents) :

Beech 1900D Maximum de 12 500\$

King Air 100 Maximum de 4 000\$

- c) Les frais sont remboursables 30 jours après la fin de l'emploi ou selon une entente de remboursement écrite avec l'Employeur;
- a) Le pilote peut avoir accès au montant de sa formation sur demande.

12.07 Primes

	Commandant BE02	F/O BE02	Commandant BE10	F/O BE10	Infirmier permanent	TEA-PCA	TEA	Apprenti Mecanicien	Apprenti Mecanicien S/F	Preposé au sol	Manutentionnaire	2021	2022	2023	2024
A Formateur (Salle et Pratique/Sc	X	X	X	X	X	X	X			X	X	25			
B Instructeur en vol (Line Indoc)	X		X		X							10			
C Mille Nautique	X											0,10			
D Allocations cellulaires	X	X	X	X	X							25	25	25	30
E Prime de soir						X	X	X	X	X		0,25	0,25	0,30	0,35
F Prime de fin de semaine						X	X	X	X	X		0,50	0,60	0,65	0,75
G Appel de service Call out						X						190	190	195	200
							X					160	160	160	165
										X		100	105	105	110
H Personnel sur appel (garde)						X	X					250			
										X		140			
I Allocation repas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	21	22	22	23
J Préposé à l'avitaillement										X		2			
K Prime outils						X	X	X	X			500	500	500	550
L Chef d'équipe					X	X	X			X	X	2	2	2	2,50
M Prime décontamination	X	X	X	X	X							50			
										X	X	75			

ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRE & PRIMES

- A. Formateur (Salle et Pratique/Sol) :** (*\$/heure de formation*) Formation formelle à la demande du gestionnaire du département. Les entraînements à la tâche sont exclus de cette prime.
- B. Instructeur de ligne (Line indoc) :** (*\$/hre de vol effectué*) À la demande du gestionnaire du département;
- C. Mille nautique :** (*\$/mille nautique parcouru / calculée aux deux mois / versement sur la période de paie suivant la période de calcul.*) Pour être éligible, le commandant doit être qualifiée sur les deux types d'appareil (King Air 100 & Beech 1900) Les distances sont calculées en ligne droite de l'aéroport de départ à l'aéroport d'arrivée. Les vols d'entraînements, tests de maintenance, vols de convoys ou autres vols non demandés par un client sont exclus du calcul;
- D. Allocations de cellulaires :** (*\$/mois*) Les réseaux Bell et Télus sont recommandés pour leurs plus grandes couvertures en régions éloignées;
- E. Prime de soir :** (*\$/horaire*) S'applique au salarié pour toutes les heures travaillées sur un quart de travail régulier dont l'heure de fin du quart de travail se termine à 21h et plus (excluant la fin de semaine);
- F. Prime de fin de semaine :** (*\$/horaire*) Cette prime s'applique au salarié qui travaille sur un quart de travail de fin de semaine;
- G. Appel de service (call out) :** (*\$/appel*) Lorsque l'appel s'effectue en dehors des heures prévues à l'horaire et que le salarié doit se présenter au travail. Après trois (3) heures, le salarié aura droit à son taux horaire majoré de 50%;
- H. Personnel sur appel (garde) :** (*\$/ semaine ou fractionner selon les règles ci-dessous*) La prime est allouée pour être sur appel au moyen d'un cellulaire fourni par l'Employeur. Le salarié sur appel est tenu de répondre aux besoins de l'Employeur. L'Employeur désignera le nombre et le lieu des titulaires ayant droits à cette compensation en fonction des besoins opérationnels. L'employé sur appel pourra prendre la garde pour toute la semaine ou pourra obtenir 50% de la prime pour être sur appel en semaine (4 jours = lundi au jeudi incl.) et/ou 50% de fin de semaine (3 jours = vendredi au dimanche incl.);

ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRE & PRIMES

- I. **Allocation de repas :** (*\$/repas*) À l'exception du personnel navigant et du personnel médical, l'allocation est attribuée au-delà de 4 heures de temps supplémentaire dans une journée. Pour le personnel navigant le temps compte à partir du démarrage du temps de devoir jusqu'à l'heure d'atterrissage réel à son retour à sa base. Lors d'une annulation de vol, il y aura possibilité d'attribution de l'allocation de repas si la période de devoir a été enclenchée. Pour le personnel médical, le temps compte à partir de 30 minutes avant l'heure prévue de décollage jusqu'à l'heure d'atterrissage réel à son retour à sa base. Lors d'une annulation de vol, il y aura possibilité d'attribution de l'allocation de repas si l'employé s'était présenté au travail pour la mission;

Les montants alloués par repas sont attribués selon les périodes suivantes de la journée;

Déjeuner	Lorsqu'entre 05h00 – 08h30
Dîner	Lorsqu'entre 11h00 – 13h00
Souper	Lorsqu'entre 17h00 – 19h00
Collation	Lorsqu'entre 23h00 – 03h00

- J. **Préposé à l'avitaillement :** (*\$/hre*) Cette prime s'applique au salarié qui est affecté à l'avitaillement en carburant des avions durant le quart de travail;
- K. **Prime outil :** (*\$/an*) La prime est payable le 20 décembre pour les salariés ayant compléter au moins une année de service à cette date;
- L. **Chef d'équipe :** (*\$/horaire*) Cette prime est ajoutée au taux horaire du salarié pour les heures travaillées et lorsqu'il est affecté à cette fonction. Dans le cas d'un salarié dont le salaire est annuel, la prime équivaut à \$4160/an ($\$2/hre \times 2080 \text{ heures/année}$) et équivaldra à \$5200/an à l'indexation annuelle en 2024. Cette prime est ajoutée et répartie sur chaque période de paie au salaire du salarié lorsqu'il est affecté à cette fonction;
- M. **Prime de décontamination :** (*\$/décontamination*)

Versée aux salariés ayant reçu la formation en plus des heures rémunérées attitrés. Applicable pour un nettoyage spécial d'un aéronef porteur d'une infection et qui nécessite parfois de porter un masque N-95. Pour les membres d'équipages, ils peuvent se prévaloir de cette prime lors d'une décontamination liée à une infection d'envergure pandémique.

ARTICLE 12 – TAUX DE SALAIRE & PRIMES

12.07 Personnel infirmier & poste surnuméraire

Medevac	240\$/jour
Navette	120\$/jour
Gardien (escorte) -8hres	150\$/mission
Gardien (escorte) +8hres	200\$/mission

Le personnel recevra le montant quotidien lorsqu'il est en faction et ce même s'il n'y a pas de vol ou que le vol est annulé. Lors du vol, il recevra une rémunération de \$30/hre de vol. Il ne recevra aucun surtemps autre que pour une journée fériée (salaire de base majoré de 50%).

Le salarié désirant être disponible pour effectuer une mission pour une journée ou une portion d'une journée devra aviser la coordination des vols de sa disponibilité. Une entente de disponibilité mensuelle sera instaurée avec chacun d'eux afin d'élaborer les horaires.

Pour les inhalothérapeutes, la durée d'une mission se calcule en ajoutant 30 minutes à la durée du vol.

Pour être admissible à l'assurance groupe, le salarié surnuméraire doit garantir sa disponibilité à 2.5 jours/semaine ou 20 heures semaine.

Une allocation de 50\$ par an est allouée pour les chaussures de sécurité et de 25\$ par an pour le nettoyage du parka d'hiver.

ARTICLE 13 – Horaires, temps supplémentaires & temps en devoir

13.01 Horaire de travail

a) Horaire de travail Personnel aux opérations au sol

La semaine normale de travail du salarié est de 40 heures semaine répartie du dimanche au samedi et comprend un minimum de deux jours de congé.

La journée de travail normale est de 8 heures, pause-repos comprise et comprend une pause-repas non rémunéré.

Exception faite pour l'avitailleur pour qui la journée de travail normale est de 8 heures consécutives, pause-repas et repos comprise.

Tous les horaires de travail par quart sont assujettis à la sélection par ancienneté à chaque département.

L'Employeur détermine les besoins en effectifs, établit un calendrier des quarts de travail et amorce des discussions avec le représentant local du syndicat pour revoir les besoins en effectifs et les horaires de travail. Ces réunions commencent au plus tard trente (30) jours avant la mise en œuvre de l'horaire.

b) Horaire des infirmiers permanents : 7/14

Les infirmiers Évacuation travailleront sur un horaire de garde de 7-14 soit 7 jours en service suivi de 7 jours de repos. En service, ils seront sur appel 24 heures par jour et devront demeurer dans la MRC de Rouyn-Noranda afin de se présenter pour un décollage au maximum 60 minutes suivant l'acceptation de la mission.

c) Horaire des pilotes commandant: 14/28 (Avant mise en place RAC 2022)

- i. Les pilotes commandants travailleront sur un horaire de 14-28 soit 14 jours en service suivi de 14 jours de repos. En service, ils seront sur appel 24 heures par jour et devront demeurer dans la MRC de Rouyn-Noranda afin de se présenter pour un vol en 60 minutes ou moins.
- ii. Les horaires 14/28 sont disponibles pour les postes de commandant. Les salariés peuvent refuser d'adhérer à l'horaire 14/28. Lorsqu'un nouveau commandant est formé (Line indoc terminé), l'horaire 14/28 lui sera offert dès qu'il pourra être païré avec un autre commandant qui comblera l'horaire opposé à ce dernier. Cet horaire est en vigueur jusqu'aux changements de réglementation en 2022, selon le point d) iv.

d) Horaire des pilotes commandants (RAC 2022)

L'horaire des commandants se détaille en 3 types d'horaire. Ces horaires sont attribués selon l'ancienneté et selon la procédure d'attribution d'horaire.

i. Horaire 10/30 :

- C'est l'horaire de base dont le pilote se voit attribuer lorsqu'il change de statuts au moment de sa PPC et jusqu'à la fin de sa formation en ligne. À la fin de sa formation en ligne, il peut conserver ce type d'horaire ou appliquer pour un horaire 16/28 ou 28/28 RAC 2022 selon les conditions d'application à ce type d'horaire.
- Composition de l'horaire : L'employeur accorde lors de la composition de l'horaire, un minimum de dix (10) jours de congés mensuels dont une (1) période de quarante-huit (48) heures et une (1) période de soixante-douze (72) heures. De plus, ces congés sont répartis à l'intérieur du mois de manière à permettre dans le même mois, un minimum de deux (2) jours de congé par période de sept (7) jours ou 3 jours par période de 17 jours. Les pilotes devront demeurer dans la MRC de Rouyn-Noranda afin de se présenter pour un vol en 60 minutes ou moins.

ii. Horaire 16/28 RAC 2022 :

- Cet horaire est attribué à la demande du pilote selon l'ancienneté et les places disponibles (voir point iv). Il correspond aux exigences de réglementation en vigueur à la signature de la présente convention pour une mise en place au plus tard le 12 décembre 2022 selon Transport Canada.

ARTICLE 13 – HORAIRES, TEMPS SUPPLEMENTAIRES & TEMPS EN DEVOIR

- Composition de l'horaire :
 - o Horaire lorsque le pilote fait du nolisement ou tous types de vols (dit NORMAL) : l'employeur accorde lors de la composition de l'horaire, un horaire régulier composé sur une période de 28 jours dont la composition est la suivante : 16 jours de services (incluant 2 jours sans services) et 12 jours en congés. Les pilotes devront demeurer dans la MRC de Rouyn-Noranda afin de se présenter pour un vol en 60 minutes ou moins. Durant cette période, le pilote pourra faire tous les types de vols que la compagnie propose.
 - o Horaire lorsque le pilote fait des vols d'évacuation aéromédicales (dit MEDEVAC), l'employeur accorde lors de la composition de l'horaire, un horaire régulier composé sur une période de 28 jours dont la composition est la suivante : 14 jours en service et 14 jours de congés. Les pilotes devront demeurer dans la MRC de Rouyn-Noranda afin de se présenter pour un vol en 60 minutes ou moins. Durant cette période, le pilote pourra exclusivement effectuer des vols d'évacuations aéromédicales ou d'entraînement.
 - o Lors de la composition mensuelle de l'horaire, le pilote pourra faire le souhait pour la séquence de travail de 28 jours, d'être sur une assignation dit « NORMALE » ou sur un horaire dit « MEDEVAC ». Cependant, les besoins de la compagnie devront être comblés pour les deux types d'assignations et les pilotes pourront se voir attribuer l'une ou l'autre des assignations.

iii. Horaire 28/56 RAC 2022 :

- Cet horaire est attribué à la demande du pilote selon l'ancienneté et les places disponibles (voir point iv). Il correspond aux exigences de réglementation en vigueur à la signature de la présente convention pour une mise en place au plus tard le 12 décembre 2022 selon Transport Canada.

ARTICLE 13 – HORAIRES, TEMPS SUPPLEMENTAIRES & TEMPS EN DEVOIR

- Composition de l'horaire :
 - L'employeur accorde lors de la composition de l'horaire, un horaire composé sur une période de 56 jours dont la composition est selon la réglementation concernant les vols nolisés et les vols d'évacuation aéromédicales. Il est détaillé comme suit : 28 jours de service (incluant des jours sans services déterminé par la réglementation) et 28 jours de congés. Durant la période de 28 jours en services, le pilote pourra se voir assigné des vols nolisement (dit NORMAL), tous types de vols (non MEDEVAC, dit NORMAL) ou des vols d'évacuation aéromédicales (dit MEDEVAC). Lorsque le pilote est assigné à des vols d'évacuations aéromédicales, il devra demeurer dans la MRC de Rouyn-Noranda afin de se présenter pour un vol en 60 minutes ou moins. Lorsque le pilote est assigné à des périodes de vols d'évacuations aéromédicales, le pilote pourra exclusivement effectuer des vols d'évacuations aéromédicales ou d'entraînement.
 - Lors de la composition mensuelle de l'horaire, le pilote pourra faire le souhait pour la séquence de travail de 56 jours, d'être sur une assignation dit « NORMALE » ou sur un horaire dit « MEDEVAC » pour la période au complet ou pour une partie de la période. Cependant, les besoins de la compagnie devront être comblés pour les deux types d'assignations et les pilotes pourront se voir attribuer l'une ou l'autre des assignations.

iv. Procédure de changement /attribution d'un autre type d'horaire :

- Afin de pouvoir avoir une certaine flexibilité d'horaire avec la nouvelle réglementation de Transport Canada et de s'adapter au type d'opération aérienne de Propair, il est convenu que 40 % (arrondi au nombre entier supérieur) seront sur un horaire 10/30, 40% sur un horaire 16/28 et 20% sur un horaire 28/56.
- Lorsqu'un Commandant fini sa formation en ligne, il se verra attribuer le même type d'horaire que pendant sa formation en ligne, soit un horaire 10/30. Il se verra également proposer un horaire 16/28-ou 28/56 RAC 2022. Cependant et en fonction des places disponibles ce type d'horaire, l'attribution de l'horaire se fera selon la méthode suivante-défini à l'article 13.01:
 - Avant le 12 du mois en cours : attribution pour le mois suivant
 - Le 12 ou après le mois en cours : attribution le mois suivant plus 1 mois.

ARTICLE 13 – HORAIRES, TEMPS SUPPLEMENTAIRES & TEMPS EN DEVOIR

- Détermination de la place disponible :
 - o L'attribution se fera en fonction de la place disponible et selon le type de poste détenu.
 - Par exemple, le pilote BE10 uniquement, désire un horaire 16/28 ou 28/56 RAC 2022 mais aucune place n'est disponible en BE10 uniquement, le pilote sera en attente qu'une place se libère tout en restant sur un horaire 10/30. Une fois qu'une place se libère en 16/28 ou 28/56 RAC 2022, il se verra proposer l'horaire vacant. Si le pilote ne désire pas se prévaloir de la place dans l'horaire vacante, il retourne dans la liste d'attente et un autre pilote moins ancien se verra proposer la place vacante et ainsi de suite.

v. Transition avec la nouvelle réglementation :

- Un plan de transition de l'horaire actuel vers le nouvel horaire doit être finalisé au plus tard le 1er juillet 2022 pour une mise en place programmée entre le 1er novembre et le 12 décembre 2022.
- Les pilotes qui étaient sur l'horaire 14/28 ou 31/31 au 1 er novembre seront respectivement transférés au nouvel horaire 16/28 RAC 2022 ou 28/56 peu importe si on excède le pourcentage défini au iv. de cet article.

e) **Congés mensuels – Pilote 10/30**

Dans la composition des horaires de travail, l'Employeur accorde un minimum de dix (10) jours de congés mensuels dont une (1) période de quarante-huit (48) heures et une (1) période de soixante-douze (72) heures. Ces congés devront être répartis afin de respecter la réglementation de Transport Canada sur les jours sans services les temps de service/temps de devoir et temps de vols;

- f) L'horaire de vol sera préparé par l'Employeur pour une période d'un mois et affiché au plus tard sept (7) jours avant cette période, avec possibilité de révision au cours de ladite période, moyennant un avis d'au moins trente-six (36) heures si possibles.

g) Composition des horaires de vol

- i.** Dans la préparation des horaires mensuels de vol, l'Employeur tient compte du choix du salarié d'une période de 48 heures et d'une période de 72 heures choisie prioritairement;
- ii.** Les périodes de congé mentionnées au paragraphe 13.01 g) i) sont choisies par ordre d'ancienneté de classification à chacune des bases domiciliaires. Les seules périodes de congés qui ne sont pas soumises à cette règle sont celles mentionnées à l'article 14.10 a);
- iii.** Chaque salarié doit faire parvenir par écrit, sur le formulaire de l'Employeur, au chef pilote ou son représentant au plus tard le 12 de chaque mois, le choix de ses congés mensuels pour le mois suivant.

h) Les périodes de 48 et 72 heures spécifiées à l'article 13.01 f) i) et telles qu'indiquées sur l'horaire de travail ne pourront pas être changées après l'affichage initial.

- i)** Un changement d'horaire de vol demandé par un salarié peut être accordé pourvu que les conditions de la convention collective et celles ci-dessous soient respectées
 - i.** Seulement un changement entre deux (2) salariés ayant les mêmes qualifications est autorisé en autant que ceci n'occasionne pas de dépenses supplémentaires pour l'Employeur en respectant la réglementation de transport Canada sur les temps de service/temps de devoir et temps de vols.;
 - ii.** C'est la responsabilité du salarié qui demande le changement 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 de vol accepté, la responsabilité de présence au travail incombe au salarié qui remplace;
 - iii.** Dans les cas exceptionnels, les conditions susmentionnées peuvent être changées par le chef pilote ou son représentant;
 - iv.** L'Employeur n'est pas responsable du changement demandé par le salarié.

13.02 Temps supplémentaire

- a) Le temps supplémentaire est appliqué de la façon suivante;
- i. Le surtemps sera rémunéré ou mis en banque selon l'article 13.02 b) à 150%;
 - ii. Personnel aux opérations au sol - le salarié aura droit à son taux horaire majoré de 50% pour le temps travaillé après 40 heures par semaine;
 - iii. Pilote - Dans l'impossibilité d'une révision d'horaire telle que spécifiée à l'article 13.01 e) les jours de travail supplémentaires (jours de congés travaillés) seront assignés volontairement selon l'ancienneté de classification. Advenant le cas où ses besoins opérationnels ne soient pas comblés de façon volontaire, l'Employeur assignera au travail, au plus tard la veille de la journée de congé travaillée, les pilotes initialement prévus en congé, selon l'ordre inverse d'ancienneté de classification, afin de combler ses besoins opérationnels. Les pilotes bénéficiant d'un congé mentionné à l'article 13.01 g) seront dispensés de cette assignation;
 - iv. Pilote – L'Employeur ne pourra assigner un pilote à plus de six (6) jours de travail supplémentaire par année autrement que sur une base volontaire;
 - v. Pilote – Sur une base annuelle, l'Employeur répartira équitablement les journées de temps supplémentaire entre les salariés;
 - vi. Dans le cas du salarié affecté à un horaire 7/14 ou 14/28, les dispositions concernant le temps supplémentaire s'appliquent dans le cas où l'employeur rappelle au travail un salarié pendant sa semaine de récupération. Il aura droit aux temps supplémentaire équivalent à 8 heures à son taux horaire régulier pour sa ou ses journées travaillées majoré à 150%. Ainsi le salarié qui se met en disponibilité ou qui est appelé pourra mettre en banque l'équivalent de 12 heures soit 8 heures majoré à 150%.

b) Banque de temps

Un salarié travaillant en temps supplémentaire ou lors d'un congé statutaire pourra, à sa demande, indiquer le temps qu'il désire mettre en banque afin de reprendre en temps ses heures accumulées en congé payé à son taux régulier. Le maximum d'heures qu'un salarié peut ainsi accumuler est de 80 heures. Les heures en sus de ces maximums sont payées sur la paie du salarié pour la période de paie concernée. Dans le cas des salariés travaillant sur un horaire 7/14 ou 14/28, le temps mis en banque se fera en heures afin de reprendre en temps son temps accumulés en congé payé à son taux horaire régulier. Le maximum qu'un salarié peut ainsi accumuler est de 48 heures.

ARTICLE 13 – HORAIRES, TEMPS SUPPLEMENTAIRES & TEMPS EN DEVOIR

Le salarié peut retirer des heures de sa réserve au titre de congé, comme suit;

- i. Un congé est accordé uniquement selon les vœux du salarié et si les besoins du service le permettent. On ne refuse pas ce congé sans raison valable;
- ii. Le congé, une fois accordé, ne peut être annulé que d'un commun accord entre l'Employeur et le salarié, y compris, le cas échéant, le salarié qui assure la relève pour la période du congé qui avait été accordée;
- iii. Les heures applicables sont déduites de la banque de temps heure pour heure au moment où le congé est pris;

Le salarié peut retirer des heures de sa réserve au titre d'heures converties en paie. Les salariés doivent présenter leurs demandes de retrait, en utilisant le formulaire requis à cet effet, au plus tard dix (10) jours avant la date de la paie sur laquelle ils veulent que le paiement figure. Les heures applicables sont déduites de la réserve au moment où le Service de la paie traite la demande.

13.03 Temps en devoir

a) Pilote

Pour fins de rémunération et de calcul du temps de service de vol, le temps en devoir comprend les heures suivantes;

- i. À partir de l'heure de présentation au travail, une (1) heure avant l'heure de départ prévue jusqu'à l'arrêt des moteurs du dernier vol à laquelle sont ajoutées 30 minutes. Dans des circonstances exceptionnelles, chaque dépassement aux limites fixées devra être justifié;
- ii. Les heures effectuées en vol (rampe à rampe);
- iii. 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;
- iv. À compter de la première (1ère) journée de disponibilité, un crédit minimum de quatre (4) heures sera accordé;
- v. Lorsqu'un salarié s'est présenté au travail et qu'un vol est annulé, s'il ne peut être réassigné, il lui sera alloué quatre (4) heures de temps en devoir ou le temps réel effectué soit le plus élevé des deux;
- vi. Lorsqu'un pilote quitte sa base domiciliaire et doit séjourner à l'extérieur, il doit se voir créditer huit (8) heures le jour où il quitte et les jours subséquents et de huit (8) heures le jour qu'il revient.

ARTICLE 13 – HORAIRES, TEMPS SUPPLEMENTAIRES & TEMPS EN DEVOIR

- vii. À partir du 12 décembre 2022, la période devra respecter la nouvelle réglementation de Transports Canada. Les articles de ii à vi seront abrogés.

b) Limites de temps en devoir - Pilote

Les normes suivantes s'appliquent aux fins de la composition des horaires mensuels;

- i. La limitation quotidienne du temps en devoir s'applique selon l'article 700.16 de la partie VII de la réglementation canadienne ainsi que tout autre article qui s'y rattache; À partir du 12 décembre 2022, la période devra respecter la nouvelle réglementation de Transports Canada.
- ii. Maximum de cent quatre-vingt-cinq (185) heures en devoir sur une base mensuelle. Aucun salarié ne sera tenu de travailler au-delà de cette limite, sauf s'il s'agit de compléter un vol pour revenir à sa base. Le salarié intéressé à travailler au-delà de 185 heures pourra aviser le bureau d'affectation des équipages de ses intentions.

c) Disponibilité

- i. La Répartition doit aviser le salarié en disponibilité le plus tôt possible, de façon que le salarié puisse réorganiser ses périodes de sommeil afin d'être reposé au commencement de sa période en devoir, et en respectant la réglementation de transport Canada sur les temps de service/temps de devoir et temps de vols;
- ii. Il est de la responsabilité du salarié de s'assurer qu'on puisse le rejoindre en tout temps lorsqu'il est en devoir, par téléphone. Les informations pour les assignations de vols sont indiquées dans l'application eCrew. Les pilotes doivent vérifier entre 18h et 20h les assignations dans l'application eCrew pour le lendemain et la semaine à venir. Si un changement pour l'horaire du lendemain se produit après 18h, la Répartition appelle le pilote pour l'informer du changement. D'autres informations de vols pourront être communiquées par l'application eCrew, par téléphone ou par courriel de Propair. Si l'application eCrew ou le site internet eCrew est non disponible, le Directeur des Opérations avisera les pilotes de la manière d'avoir accès à l'horaire et aux assignations;
- iii. Lorsque la répartition ne peut rejoindre le salarié en disponibilité, il doit répéter l'appel par au moins deux (2) fois dans une période minimum de dix (10) minutes;

ARTICLE 13 – HORAIRES, TEMPS SUPPLEMENTAIRES & TEMPS EN DEVOIR

iv. Disponibilité;

1. Le salarié en disponibilité bénéficie d'un délai d'une heure (1h00) suivant l'appel pour se présenter au travail et d'un délai pour le décollage d'une heure trente (1h30) suivant l'appel initial (ne s'applique pas en cas de force majeure);
2. Pour les vols aux États-Unis, un délai supplémentaire raisonnable sera accordé;
3. S'il s'agit d'un vol Medévac, le salarié fera tous les efforts nécessaires et raisonnables pour se présenter au travail le plus rapidement possible jusqu'à un maximum d'une heure pour le décollage.

d) Temps de repos - Pilote

L'Employeur accordera à l'intention de ses membres d'équipage de conduite une période de repos minimale permettant aux membres d'équipage de conduite d'être suffisamment reposés avant un temps de service de vol calculé d'après le nombre et le genre de fonction qu'ils accomplissent avant ou après la période de repos en conformité avec la réglementation (RAC). À moins d'avis contraire de l'Employeur, la période de repos minimale des membres d'équipage débutera 30 minutes après l'arrêt des moteurs du dernier vol ou selon la réglementation si plus restrictif.

e) Limites de temps en devoir - Infirmiers permanent

Le temps de devoir devra respecter le code de déontologie de l'Ordre des infirmiers et infirmières du Québec selon les 2 facteurs suivants;

- i. L'obligation de prendre les moyens raisonnables pour assurer la continuité des soins;
- ii. Le devoir de toute infirmière de s'abstenir d'exercer sa profession lorsqu'elle est dans un état susceptible de compromettre la qualité des soins et des services.
- iii. Lorsque le personnel infirmier informe l'employeur qu'il doit prendre en temps de repos celui-ci s'abstiendra de le contacter avant l'expiration de ce délai.

ARTICLE 14 – Vacances payées

14.01

La période de référence pour les vacances signifie la période du 1^{er} mai au 30 avril précédent le droit aux vacances.

Les salariés ont droit au régime de vacances suivant;

Durée de service au 1er mai	Durée des vacances	Paie de vacances
Moins d'un an	Un (1) jour/mois Maximum 10 jours	4 % du salaire total gagné dans l'année de référence
Un (1) an	Deux (2) semaines	4 % du salaire total gagné dans l'année de référence
Trois (3) ans	Trois (3) semaines	6 % du salaire total gagné dans l'année de référence
Dix (10) ans	Quatre (4) semaines	8 % du salaire total gagné dans l'année de référence
Quinze (15) ans	Cinq (5) semaines	10 % du salaire total gagné dans l'année de référence

14.02 Les salariés travaillant sur des horaires 7/14 ou 14/28

a) Vacances 7/14

Le calcul du nombre de jours de vacances et la rémunération est basé selon l'article 14 de la convention.

Un salarié pourra ajouter un 4 jours et un 3 jours de vacances avant et ou après sa période en devoir (de garde). Le nombre de jours consécutifs hors service incluant les jours de repos ne pourra pas dépasser au maximum 14 jours.

Nonobstant ce qui précède, une fois par année un salarié pourra prendre un maximum de 21 jour consécutif hors service incluant les jours de repos.

b) Vacances 14/28

Le nombre de jours consécutifs hors service incluant les jours de repos ne pourra pas dépasser au maximum 21 jours.

ARTICLE 14 – VACANCES PAYEES

14.03

Les vacances annuelles ne peuvent être cumulatives et elles devront être prises avant le 30 avril, conformément aux dispositions ci-dessous. Dans les cas de maladie, d'accident ou d'accident de travail, les vacances pourront être reportées et prises après le retour au travail selon les périodes disponibles au calendrier de vacances.

14.04

À compter du 1er février jusqu'au 1er mars, les salariés devront faire connaître leur choix selon la liste d'ancienneté globale telle que prévue au paragraphe 14.05 a). Le résultat final sera communiqué aux salariés au plus tard le 31 mars.

Année de transition

Pour la période de transition entre l'ancienne période de référence (1 janvier22 au 31 décembre22) et la nouvelle période référence (1 mai 2022 au 30 avril 23) nous appliquerons le principe suivant :

Exceptionnellement pour l'année de transition la période de prise de vacances sera du 1 janvier 2022 au 30 avril 2023, représentant une période de 16 mois.

Le nombre de semaines de vacances sera déterminé en fonction de ce qui est prévu à l'article 14.01.

Nonobstant ce qui précède, le crédit de vacances au 1 mai 2022 sera bonifié de 33%, soit l'équivalent de 4 mois sur 12 mois, couvrant la période du 1 janvier au 30 avril 2022.

Pour fin de calcul, le crédit bonifié sera arrondi à 1 journée de 8h00.

Exemple : au 1 mai 2022, un salarié qui aura droit deux semaines de vacances (80 heures) se verra accordé un crédit de vacances additionnel de 24 heures (80 heures x 33% = 26.67 heure, arrondie à 24 heures).

Le salarié qui le désire pourra prendre des vacances anticipées entre le 1 janvier 2022 et le 30 avril 2022 et devra faire parvenir ses intentions au plus tard le 1er décembre 2021.

ARTICLE 14 – VACANCES PAYEES

14.05

- a) Le choix des périodes de vacances sera accordé par département et par poste d'après la liste d'ancienneté globale et la liste d'ancienneté par classification de l'Employeur;
- b) Les périodes de vacances choisies sont non déplaçables sauf dans le cas d'imprévus majeurs, d'un changement d'équipement ou d'un changement de poste. Dans ce dernier cas (changement de poste), pour l'année de transition, le salarié concerné devra choisir ses périodes de vacances parmi les périodes disponibles de son nouveau poste.

14.06

Les salariés ayant droit à des vacances selon l'article 14.01 pourront choisir un maximum de deux (2) semaines de vacances lors du premier tour de sélection. Lorsque tous les salariés auront choisi leur période de vacances au premier tour, les salariés ayant plus de deux (2) semaines, pourront choisir leur période hebdomadaire de vacances restantes lors d'un second tour selon la disponibilité restante.

Les salariés les plus anciens doivent inscrire leur choix de vacances le plus tôt possible, afin de permettre aux autres salariés d'inscrire à leur tour leur choix.

14.07

Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin au cours d'une année, il aura droit au paiement des vacances non prises durant l'année de son départ en plus d'une indemnité correspondante à la section 14.01 applicable à ses gains depuis le 1er janvier de l'année courante.

14.08

Les salariés reçoivent leurs paies de vacances selon la fréquence normale de la distribution de la paie, de telle sorte qu'il n'y a pas d'interruption de paie. Nonobstant ce qui précède, un salarié pourra recevoir sa paie de vacances immédiatement avant son départ dans la mesure où sa demande par écrit sera parvenue à son supérieur immédiat au moins trois (3) semaines avant que les vacances ne commencent.

14.09

Aux fins de calcul du quantum de vacances, tout salarié absent du travail pour plus de trois (3) mois a droit à un nombre de jours de vacances établi au prorata du temps travaillé durant l'année de référence.

ARTICLE 14 – VACANCES PAYEES

14.10

- a) Pour le pilote qui fractionne ses vacances;

Il pourra ajouter une période de 48 heures ou une période de 72 heures telle que mentionnée au paragraphe 13.01 f) i) avant et/ou après chacune de ses périodes de vacances fractionnées;

- b) Pour le pilote qui ne fractionne pas ses vacances;

Il pourra ajouter une période de 48 heures ou de 72 heures telle que mentionnée au paragraphe 13.01 f) avant et/ou après sa période de vacances et de congés statutaires. Une période de congé de 48 heures sera ajoutée entre chaque période de 5 jours de vacances consécutives. Toutes ces périodes de congés seront puisées à même les provisions prévues au paragraphe 13.03 c) et elles auront préséance sur l'ancienneté régissant la composition de l'horaire des vols.

14.11 Remplacement – Infirmier permanent – Infirmier navette

Les remplacements de vacances, maladie ou tout autre congé, pourront être remplacés selon la priorité suivante;

- a) Personnel infirmier surnuméraire;
- b) Personnel infirmier évacuation permanent.

ARTICLE 15 – CONGE STATUTAIRES

ARTICLE 15 – Congé statutaires

15.01

Les jours suivants sont reconnus jours fériés par l'Employeur :

Jour de l'An	Fête du Canada
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action-de-Grâces
Fête de Dollar	Jour de Noël
Fête nationale (St-Jean-Baptiste)	Lendemain de Noël

La fête du Canada sera transférable le lundi ou le vendredi précédent ou suivant le congé selon la liste publiée en début d'année par l'Employeur et après entente avec le Syndicat.

Les congés ci-dessus sont transférables d'une journée à l'autre dans la même semaine après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

15.02

- a) Les congés ci-dessus sont inclus lors de la programmation des horaires;
- b) Le choix de l'horaire se fera par ordre d'ancienneté de classification qui doit déterminer quel salarié aura à travailler lors d'un congé statutaire, jusqu'à ce que les besoins opérationnels de l'Employeur soient comblés;
- c) Ces congés seront payés l'équivalent d'une journée normale de travail selon l'horaire habituel du salarié.

15.03

Le salarié appelé à travailler l'un des jours cités en 15.01 a droit au taux de temps et demi pour toutes les heures effectuées ce même jour et ce en plus de l'indemnité prévue pour le congé.

15.04

Un salarié dont le jour de congé habituel prévu tombe un jour férié pourra se faire payer ou mettre en banque l'équivalent de son quart de travail habituel.

15.05

Lors d'un congé férié le salarié travaillant sur son horaire régulier est rémunéré à taux et demi pour toutes les heures effectuées ce même jour en plus du congé. Celui-ci peut demander de se faire payer ou mettre en banque l'équivalent de son quart de travail habituel.

15.06 Pilote

Si l'horaire de vol prévoit qu'un pilote est requis au travail lors d'un congé statutaire, ce dernier doit indiquer sur le formulaire de l'Employeur s'il désire que le congé soit reporté à ses vacances annuelles, payé ou mis à sa banque de temps selon l'article 13.02 b).

15.07

Toutefois, les salariés qui reçoivent des prestations en vertu d'un régime gouvernemental ou du régime d'assurance salaire (invalidité) ne sont pas éligibles au paiement du congé.

ARTICLE 16 – Congés personnels

16.01

Tous les salariés permanents réguliers auront droit à sept (7) jours de congé personnel par année, au prorata du temps travaillé, répartis sur les vingt-six (26) périodes de paie de l'Employeur, payés à cent pourcent (100%) sur présentation du formulaire prévu à cet effet. L'Employeur peut au plus tard quinze jours après le retour au travail du salarié, demander à celui-ci qu'il fournisse les documents justificatifs concernant les raisons du congé. Le salarié n'est tenu de fournir à l'Employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir. Une absence pour raison de maladie d'une durée de plus de trois (3) jours, requiert la présentation d'un certificat médical. Lorsque l'Employeur requiert la présentation d'un certificat médical pour une absence d'une durée de moins de trois (3) jours, selon l'horaire du salarié, il devra défrayer le coût du certificat.

Ces journées doivent uniquement servir pour :

- a. Soigner sa maladie ou sa blessure;
- b. S'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
- c. S'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans;
- d. Gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
- e. Assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la Loi sur la citoyenneté;

Les salariés ne pourront pas utiliser leur banque de temps accumulé en guise de compensation pour les congés personnels.

16.02

Les congés sont monnayables mais non cumulables. Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé doit être d'une durée minimale d'une demi-journée. Les jours non utilisés seront payés au salarié à la 26^{ième} période de paie pour les salariés permanents ayant terminé leur probation.

16.03

Pour la 1ère année d'embauche, le salarié aura droit à sept (7) jours de congé maladie rémunéré, calculés au prorata du temps travaillé dans l'année civil en cours.

Les 3 premiers jours de congé seront rémunérés lorsque le salarié aura 3 mois consécutifs de travail continu. Il sera possible de bénéficier de 2 jours supplémentaire non rémunéré aussi longtemps que le salarié n'aura pas atteint ses 5 jours rémunéré dans l'année civil en cours.

16.04

Le salarié sera rémunéré selon son horaire, mais en aucun cas la compensation d'heure maladie ne causera de temps supplémentaire.

16.05

Lorsque le salarié bénéficie d'un tel congé;

- a) Le salarié doit prévenir l'Employeur au plus tard un (1) heure avant l'heure de présentation au travail prévu lorsque ce dernier est assigné à un vol déjà planifié;
- b) Lorsqu'il est en disponibilité ou prévu être au travail, le salarié doit prévenir son employeur le plus tôt possible avant sa période de disponibilité ou le début de son quart de travail.

ARTICLE 17 – Congés sociaux & autres

17.01 Congé de maternité et parental

Les congés parentaux seront accordés selon les prévisions de la loi à cet effet. Les articles du code canadien du travail s'appliquent selon la section 7, articles 204 à 209.5, ou tout autres articles s'y rattachant.

17.02 Congé de naissance

Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un congé payé de trois (3) journées consécutives comprenant le jour de la naissance.

17.03 Congé de deuil

- a) Tout salarié régulier a droit, sans perte de salaire, aux congés suivants;
 - i. À l'occasion du décès du conjoint, d'un enfant ou de l'enfant du conjoint: sept (7) jours consécutifs;
 - ii. À l'occasion du décès du père, de la mère, de la sœur, du frère, de la belle-mère et du beau-père : quatre (4) jours consécutifs;
 - iii. À l'occasion du décès des grands-parents : trois (3) jours consécutifs;
 - iv. À l'occasion du décès du beau-frère ou de la belle-sœur: le jour des funérailles.
- b) Chaque journée de congé de deuil est payée selon l'horaire de travail;
- c) Les congés ci-haut mentionnés ne s'ajoutent pas aux congés ou vacances déjà prévus;
- d) Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié concerné de s'absenter pour une période excédant la limite ci-haut mentionnée, celui-ci soumettra à l'Employeur les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par l'Employeur;
- e) Une (1) journée supplémentaire rémunérée peut être ajoutée à ces jours et ce, de façon consécutive, lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de la base du salarié concerné.

17.04 Congé sans solde (Permis d'absence)

L'Employeur peut, sur demande d'un salarié, accorder un congé sans solde pour 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. Le salarié ainsi libéré n'accumule aucune ancienneté durant la période de ce congé.

17.05 Convocation comme juré ou témoin (Permis d'absence)

Le salarié appelé à servir comme juré ou témoin pour l'Employeur, bénéficie d'un permis d'absence et continue d'accumuler son ancienneté de service durant ladite absence. Il reçoit une compensation de salaire équivalente à son salaire, moins les compensations du système judiciaire.

ARTICLE 18 – UNIFORMES

ARTICLE 18 – Uniformes

18.01

L'Employeur assumera 50% du coût de l'uniforme selon la durée de vie prévue des items. À cette fin, la part du salarié sera remboursée à raison de 100 \$ par paie jusqu'au remboursement complet.

18.02 Pilote et membre d'équipage

- a) Le tableau suivant indique les uniformes fournis, la portion (%) ou le montant assumé par l'Employeur, et la durée (fréquence) de remplacement;

Pilotes	Initial		Durée	Qté	Part employeur
	Qté	Part employeur			
Combinaison de vol (régulier) *	1	100%			
Combinaison de vol (Luxe)	1	50%			
Pantalon	2	50%	2ans	1	100%
Chemise	6	50%	2ans	2	100%
Gilet (V neck)	1	50%	2ans	1	100%
Parka d'hiver*	1	100%*			
Manteau 3-En-Un	1	75%	3 ans (min)	1	75%
Cravate	2	100%			
Écussons distinctifs ⁽¹⁾	1	100%			
Jeux d'épaulettes et rubans dorés ⁽¹⁾	2	100%			
Nettoyage uniforme ⁽²⁾		130 \$	6 mois		130 \$
Chaussure de travail (ou bottes d'hiver) ⁽³⁾		50 \$	1 an		50 \$

⁽¹⁾ Lorsque requis

⁽²⁾ 1er septembre et 1er mars

⁽³⁾ 1er septembre

* Les uniformes défrayés à 100% (*) demeurent la propriété de Propair et devront être remis au départ de l'employé à défaut de quoi ils devront être remboursés à 50% au départ.

La combinaison de vol de type régulier sera mise à la disposition des employés avant la fin 2022

- b) Advenant le départ d'un salarié dans les six (6) premiers mois de son emploi à qui l'Employeur oblige le port de l'uniforme, le salarié remboursera la portion de l'Employeur au prorata des mois travaillés et de la durée de vie prévue de l'uniforme, jusqu'à concurrence d'une période de douze (12) mois à rembourser;
- c) Le salarié est responsable de la propreté de l'uniforme et doit en tout temps respecter les directives émises;
- d) Advenant que l'Employeur décide de changer le modèle de l'uniforme à l'intérieur des périodes prévues au paragraphe 18.02 a), les coûts d'un tel changement seront assumés par l'Employeur.

ARTICLE 18 – UNIFORMES

18.03 Personnel aux opérations au sol

- a) Le tableau suivant indique les uniformes fournis, la portion (%) ou le montant assumé par l'Employeur, et la durée (fréquence) de remplacement;

Personnel au sol	Qté	Part employeur	Durée	Qté	Part employeur
Salopette doublée ⁽¹⁾ *	1	100%*	2 ans (min)	1	100%
Pantalon de travail	3	50%	1 an	2	100%
Chemise de travail (ou polo)	3	50%	1 an	2	100%
Parka d'hiver ⁽¹⁾	1	100%*	2 ans (min)	1	100%
Ensemble de pluie ⁽¹⁾ (imperméable 3 en 1 *)	1	100%	3 ans (min)	1	100%
Chaussure de sécurité (ou bottes de sécurité) ⁽²⁾	1	150 \$	1 an (min)	1	150 \$
Botte d'hiver de sécurité ⁽²⁾	1	220 \$	1 an (min)	1	220 \$
Nettoyage manteau ⁽³⁾	1	100%	1 an	1	100%

⁽¹⁾ Lorsque requis

⁽²⁾ Montant maximal remboursé sur présentation de pièces justificatives

⁽³⁾ **Lorsqu'autorisé et remboursé sur présentation de pièces justificatives**

*** Les uniformes défrayés à 100% (*) demeurent la propriété de Propair et devront être remis au départ de l'employé à défaut de quoi ils devront être remboursés à 50% au départ.**

- b) Selon les normes du code canadien du travail, article 125. Le choix des chaussures sera fait en concertation entre l'Employeur et les salariés concernés;
- c) L'achat devra être effectué chez les fournisseurs désignés par l'Employeur lorsque celui-ci défraie une portion ou la totalité des coûts;
- d) Advenant le départ d'un salarié, dans les trois (3) premiers mois de son emploi, l'Employeur pourra récupérer une partie de la somme versée au prorata des mois travaillés ou récupérer certains uniformes fournis à 100%;
- e) Advenant l'usure prématurée des uniformes suite à un usage hors du contrôle du salarié ce dernier aura droit au remplacement avant la date prévue. L'employeur défrayera 100% du montant de remplacement. La date pour le renouvellement sera alors modifiée en tenant compte de la nouvelle date à laquelle le remplacement a eu lieu.

18.04 Personnel infirmier

ARTICLE 18 – UNIFORMES

- a) Le tableau suivant indique les uniformes fournis, la portion (%) ou le montant assumé par l'Employeur, et la durée (fréquence) de remplacement;

Infirmier permanent	Qté	Part employeur	Durée	Qté	Part employeur
Pantalon couleur marine ⁽¹⁾		80 \$	1 ans		80 \$
Combinaison de vol (régulier) *	1	100%			
Combinaison de vol (Luxe)	1	50%			
Polo identifié	2	50%	1 ans	2	100%
Parka d'hiver ⁽²⁾	1	100% *	3 ans(min)		100% *
Manteau 3-En-Un	1	75%	3 ans(min)		75%
Nettoyage ⁽³⁾		60 \$	6 mois		60 \$

⁽¹⁾ Montant maximal remboursé sur présentation de pièces justificatives

⁽²⁾ Lorsque requis

⁽³⁾ 1er septembre et 1er mars

* Les uniformes défrayés à 100% (*) demeurent la propriété de Propair et devront être remis au départ de l'employé à défaut de quoi ils devront être remboursés à 50% au départ.

La combinaison de vol de type régulier sera mise à la disposition des employés avant la fin 2022

- b) Le salarié est responsable de la propreté de l'uniforme et doit en tout temps respecter les directives émises;
- c) Advenant le départ d'un salarié, dans les trois (3) premiers mois de son emploi, l'Employeur pourra récupérer une partie de la somme versée au prorata des mois travaillés ou récupérer certains uniformes fournis à 100%.

18.05 Personnel infirmier surnuméraire

- a) Pour être admissible aux uniformes, les infirmiers surnuméraires devront avoir accordé un minimum de quarante-huit (48) jours de disponibilité durant une année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- b) À partir du 1^{er} janvier suivant l'année civile précédente, l'Employeur offrira au personnel admissible les uniformes affichés dans le tableau suivant :

Infirmier surnuméraire	Qté	Part employeur	Durée	Qté	Part employeur
Pantalon couleur marine ⁽¹⁾		80 \$	1 ans		80 \$
Combinaison de vol	1	50%			
Polo identifié	2	50%	1 ans	1	100%
Parka d'hiver ⁽²⁾	1	50%	5 ans(min)		50%
Manteau 3-En-Un	1	50%	5 ans(min)		50%

⁽¹⁾ Montant maximal remboursé sur présentation de pièces justificatives ⁽²⁾ Lorsque requis

ARTICLE 18 – UNIFORMES

Le personnel infirmier surnuméraire est responsable de la propreté de l'uniforme et doit en tout temps respecter les directives émises.

- c) Advenant le départ du surnuméraire dans l'année suivant l'octroi de son uniforme ou lorsque celui-ci n'offre pas de disponibilités sur une période consécutive de trois (3) mois durant ladite année, suivant l'octroi de son uniforme, l'Employeur pourra récupérer une partie de la somme versée au prorata des mois travaillés ou récupérer certains uniformes fournis à 100%.

ARTICLE 19 – Transport & dépenses

19.01 Remboursement des dépenses

- a) L'Employeur paie les dépenses de chambre, de repas et de transport aller-retour de l'aéroport à l'hôtel, à tout salarié qui doit s'absenter de sa base pour fins de vol régulier, 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;
- b) Les allocations de repas sont les suivantes;
- i. Elles seront accordées lorsque le salarié est à l'extérieur de sa base, jusqu'à concurrence de 3 repas par période de 24 heures;
 - ii. Lors d'un vol, le temps compte à partir du démarrage du temps de devoir jusqu'à l'heure d'atterrissage réel à son retour à sa base. Lors d'une annulation de vol, il y aura possibilité d'attribution de l'allocation de repas si la période de devoir a été enclenchée;
 - iii. Les allocations pour les repas à l'extérieur du Canada seront converties selon le taux monétaire américain;
 - iv. Toutes les dépenses réclamées sont consignées sur le formulaire de compte de dépenses de l'Employeur prévu à cet effet;
 - v. Dans le cas où un repas est fourni au salarié, durant la période définie ci-haut, l'allocation de repas ne peut être réclamée à la condition que le repas soit adéquat et que le salarié dispose d'un temps minimum de 40 minutes pour prendre son repas.

Par repas adéquat on entend :

- Un ensemble d'aliment suffisant pour constituer le déjeuner, le dîner ou le souper d'une personne.
- Pour qu'il soit considéré un repas, l'ensemble d'aliments doit être substantiel.
- Un repas ne doit pas se constituer d'une assiette d'amuse-gueule ou de collation (snack).

ARTICLE 19 – TRANSPORT & DEPENSES

- c) Pour être remboursées, les dépenses doivent être inscrites sur le compte de dépenses avec les pièces justificatives détaillées. Les pourboires seront remboursés à la hauteur maximale de 15% du total de la facture. Dans le cas de l'utilisation d'une navette d'hôtel à la place d'un taxi, une allocation de trois (3) dollars pourra être réclamée;
- d) Sauf exception autorisée au préalable, les chambres devront être payées par l'intermédiaire du répartiteur, avec une carte de crédit de l'Employeur, lors de la réservation. Le salarié est responsable de fournir une copie de la facture de la chambre chargée à l'Employeur;
- e) Les comptes de dépenses produits par le salarié seront remboursés sur la paie couvrant la même période où les dépenses ont été engendrées. Afin de respecter ce délai, les comptes de dépenses devront être dûment complétés et acheminés au plus tard le vendredi précédant la semaine du versement de la paie pour ladite période;
- f) À l'embauche, une avance de 300.00\$ est allouée aux pilotes qui le désirent pour les dépenses reliées au travail. Ce montant est récupéré selon une entente avec le salarié dans sa première année de service. Advenant que ce dernier quitte avant la fin de la première année, la balance du montant dû sera récupérée au départ du salarié.

19.02

Les endroits de résidence sont déterminés par l'Employeur. Dans la mesure du possible, ils devront être propres, paisibles et confortables, le tout conforme ou supérieur aux règlements d'hygiène. Les endroits où les facilités sont restreintes (ex. Nord du Québec), l'Employeur avisera le client que si les facilités disponibles ne rencontrent pas les critères minimaux de l'Employeur, d'autres arrangements devront être pris. Si des problématiques récurrentes sont rencontrées, des discussions auront lieu avec le Syndicat afin de régler la situation.

19.03 Pilote

L'Employeur fournira une chambre d'hôtel, ou autre accommodation, au salarié qui doit effectuer un arrêt en cours de route excédant six (6) heures, si ces accommodations sont à une portée raisonnable de l'aéroport. Une chambre par salarié sera accordée pour prolonger le temps en service au-delà de 14 ou 15 heures lorsqu'applicable. Si le salarié doit passer la nuit en cours de route, l'Employeur lui défrayera une chambre privée.

19.04 Pilote

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

ARTICLE 19 – TRANSPORT & DEPENSES

19.05 Pilote

L'Employeur fournira des organisateurs électroniques de poste de pilotage (IPAD par exemple) pour chaque pilote.

19.06 Indemnité de déplacement

Le salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit quitter sa base par voie terrestre pour un autre emplacement, a droit à ce qui suit;

- a) L'Employeur fournit le transport entre sa base et le lieu où il doit faire le travail, où;
- b) Le salarié utilise son véhicule et reçoit une indemnité de parcours de quarante- trois cents (0,43 \$) le kilomètre, ou une indemnité plus élevée conformément à la politique de l'Employeur.

19.07 Allocations pour formation avant l'embauche

Les candidats qui reçoivent de la formation théorique et en vol seront rémunéré pour chaque heure où ils ont été requis et ce selon le code Canadien du travail.

ARTICLE 20 – Régime de retraite

20.01

Tous les salariés en poste ou engagés peuvent volontairement souscrire au régime de retraite du plan d'épargne au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ), y incluant les retours d'impôt directs le premier jour du mois qui suit immédiatement la date où il complète six (6) mois de service.

20.02

La cotisation de l'Employeur au régime de retraite du salarié est équivalente à celle de ce dernier jusqu'à un maximum de 2% du salaire admissible. Aux fins du régime, le salaire admissible est le salaire de base brut reçu par le participant, excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements et les avantages spéciaux ainsi que les remboursements de dépenses.

20.03 Programme de retraite progressive (semaine réduite de travail)

Un salarié régulier âgé de soixante (60) ans pourra, après entente avec l'Employeur, adhérer à une semaine réduite de travail pour pré-retraite selon les modalités suivantes :

- a) L'adhésion à la semaine de travail réduite sera d'une durée maximale de soixante (60) mois. De plus, la semaine réduite de travail ne peut être inférieure à 40% de la semaine régulière de travail.
- b) Le salarié doit faire une demande par écrit d'au moins un (1) mois à l'Employeur de son intention d'adhérer (ou de se retirer) au programme de retraite progressive en fournissant avec sa demande une attestation de son admissibilité en vertu du Régime des Rentes du Québec. Le salarié devra spécifier le nombre de mois total pour lequel il veut adhérer audit programme et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.
- c) À partir de la date de réception de la demande, l'Employeur aura trois (3) semaines pour confirmer par écrit sa décision au salarié à savoir s'il peut adhérer au programme de retraite progressive. Une copie de cette décision sera transmise au Syndicat. La prise de retraite est obligatoire à la fin du programme dont la durée maximale est de soixante (60) mois.
- d) L'Employeur déterminera, selon les besoins opérationnels, le nombre de salariés réguliers qui pourront bénéficier de la semaine réduite de travail.
- e) Les demandes sont traitées selon l'ordre à laquelle elles sont présentées à l'employeur. La date de la demande étant le facteur déterminant pour être admissible.

ARTICLE 20 – REGIME DE RETRAITE

- f) L'Employeur détermine avec le salarié quelle est la ou les journées non travaillées, le tout en tenant compte en premier des besoins opérationnels.
- g) Tout travail effectué lors de sa journée non travaillée, sera rémunéré à taux simple. Le salarié aura droit à son taux horaire majoré de 50% pour le temps travaillé après quarante (40) heures par semaine.
- h) Un salarié prenant part à la présente entente, ne peut se prévaloir des droits de mouvement de main d'œuvre, à moins que ce mouvement de main d'œuvre soit dû à une réduction de personnel ou à une abolition de poste.
- i) Un salarié régulier bénéficiant de la semaine réduite de travail est assujéti à toutes les dispositions de la convention, en appliquant toutefois le principe du prorata. Celui-ci aura droit à un pourcentage (%) égal au pourcentage (%) de jour travaillé par rapport à la semaine régulière de travail. De façon plus spécifique mais sans toutefois se limiter à ce qui suit, on applique le principe du prorata de la façon suivante :
 - I. La semaine normale ou régulière de travail correspond à quatre (4) jours de travail, équivalent à trente-deux (32) heures par semaine ou à (3) jours de travail, soit l'équivalent à vingt-quatre (24) heures par semaine.
 - II. **Vacances (article 14 de la convention) :**
Une semaine de vacances doit correspondre à quatre (4) jours ou à trois (3) jours selon le cas. La paie de vacances est calculée en fonction du % du salaire gagné dans l'année de référence.
 - III. **Congé statutaire (article 15 de la convention)**
Au cours de la semaine d'un congé statutaire, la journée non travaillée demeure inchangée et le congé statutaire est accordé. Si le congé statutaire coïncide avec la journée non travaillée, celui-ci sera déplacé dans la semaine après entente avec l'Employeur. Le salarié recevra l'indemnité de congé tel que stipulé dans la loi.
 - IV. **Bénéfices en maladie (article 16 de la convention)**
Le salarié régulier bénéficiant de la semaine réduite de travail a droit aux congés de maladie au prorata des heures prévues à sa semaine régulière de travail. Ainsi, le salarié travaillant quatre (4) jours par semaine a droit à quatre-vingts pourcent (80%) des jours de congés de maladie prévus (ex : 7 jours X 80% = 5.6 jours de maladie). Le même principe s'applique pour une semaine réduite de travail de trois (3) jours par semaine.
- j) Les Congés sociaux & autres sont basés selon les mêmes règles de l'article 17 de la convention collective.

ARTICLE 21 – Assurance groupe

21.01

Pour être admissible au régime d'assurance groupe, le salarié régulier doit avoir accumulé trois (3) mois de service.

21.02

L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir pour les salariés un régime d'assurance groupe comportant des bénéfices équivalant à ceux au régime qui prévalait sous la convention collective précédente. Une copie du nouveau régime est remise au Syndicat.

21.03

Aux fins de partage des primes, l'Employeur convient de défrayer environ 50 % du coût global du régime pour chacun des salariés.

21.04

Lorsque la Compagnie d'assurance demandera des formules médicales supplémentaires (autre que la première exigée normalement), l'Employeur en défrayera les coûts.

21.05

Seuls les salariés en congé de maternité, paternité ou de maladie demeureront couverts par le régime et les primes du régime seront partagées selon la même répartition qu'en 21.03. Le remboursement de la portion du salarié sera exigé trimestriellement.

21.06

Les salariés en mise à pied temporaire désirant toujours être couverts par le régime devront défrayer 100% du coût du régime.

21.07

Dans le cas d'absence de type médical, le salarié a la responsabilité de faire parvenir au département des Ressources Humaines, un certificat médical indiquant la durée de son absence, de même que tous certificats médicaux subséquents afin d'assurer un suivi.

ARTICLE 21 – ASSURANCE GROUPE

21.08 Assurance Dentaire

Le plan de protection (Option I : Préventifs, base 80%) sera présenté aux membres syndiqués au plus tard 6 mois suivant la signature de la présente convention afin de connaître les intentions des membres. Le syndicat et l'employeur se seront entendu sur les éléments présentés (*Coût et détail à jour en date de la présentation*) et sur la question qui sera soumise au vote secret qu'effectuera le syndicat et sera accordé si la majorité d'entre eux sont en faveur de l'ajout de ce plan.

ARTICLE 22 – Examen médical

22.01

L'Employeur se réserve le droit d'exiger qu'un salarié subisse un examen médical par un médecin de son choix, en plus des examens exigés par les règlements gouvernementaux pour le maintien de la licence, s'il semble que sa santé ou sa condition physique diminue. Dans ce cas, le salarié recevra une copie du rapport de l'examen médical.

Tout salarié dont l'examen médical de l'Employeur n'est pas satisfaisant à son avis, peut faire réétudier son cas, à sa discrétion, de la façon suivante;

- a) Il peut demander à un médecin qualifié de son choix, et à ses frais, de l'examiner;
- b) Une copie du rapport de l'examen fait par le médecin choisi par le salarié devra être envoyée à l'Employeur. Si l'Employeur est satisfait de cet examen, aucune autre étude du dossier médical du salarié ne sera faite;
- c) Si l'Employeur n'est pas satisfait, l'avis d'un troisième médecin qualifié et impartial, de préférence un spécialiste, sera demandé.

22.02

Ce médecin impartial devra examiner le salarié concerné et le cas devra être réglé en se basant sur les résultats de son examen.

22.03

Les dépenses du médecin impartial seront payées à parts égales par le salarié concerné et l'Employeur. Des copies du rapport seront envoyées à l'Employeur et au salarié.

22.04

Il est entendu que les constatations des médecins mentionnées précédemment devront être impartiales, et qu'aucun échange d'opinions médicales ou d'histoires de cas ne devra être fait ni verbalement ni par écrit, avant que chaque médecin n'ait examiné le salarié concerné. Rien de ce qui précède cependant, n'empêche l'échange d'opinions médicales après l'examen du salarié et avant qu'une décision commune ne soit prise.

22.05

Les frais encourus par le salarié en fonction de son travail pour visas, vaccinations ou inoculations qui ne seraient pas couverts par le régime d'assurance-groupe, seront défrayés par l'Employeur. Le maintien en vigueur de ces documents ou preuves sera la responsabilité du salarié.

ARTICLE 22 – EXAMEN MEDICAL

22.06

L'Employeur absorbera le coût des dépenses suivantes, soient 50% des examens physiques périodiques et électrocardiogrammes exigés par les règlements gouvernementaux.

22.07

L'obtention du certificat de validation de licence lequel est exigé par les règlements gouvernementaux pour le maintien de sa licence est la responsabilité du salarié.

ARTICLE 23 – Nouvel équipement - Pilote

23.01

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

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.

Les séances de négociation débuteront dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande d'une des parties; si après quarante-cinq (45) jours ouvrables 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 11 de la présente convention.

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.

Pour les Techniciens en entretien d'aéronef – PCA (selon le terme défini), il sera établi lors des négociation une période permettant au celui-ci d'acquérir son PCA pour le nouveau type d'Appareil en conservant son échelon salarial.

23.02

L'Employeur peut, lors d'un contrat entre elle et une autre Compagnie, organisme paragouvernemental ou gouvernemental, embaucher à l'extérieur de l'unité de négociation, des salariés qualifiés pour fins d'entraînement, de familiarisation et de vols réguliers sur la ligne. À la suite de l'embauche de ces salariés, et au fur et à mesure du départ de ces derniers, l'Employeur devra afficher des postes et donner l'entraînement nécessaire à ses salariés réguliers faisant partie de l'unité de négociation à qui une telle position a été accordée, afin qu'ils se qualifient pour piloter cet équipement.

ARTICLE 24 – Clauses générales

24.01

Toute instruction ou toute entente mutuelle entre l'Employeur et le salarié concerné pour un changement de base, une promotion, une démotion, une mise à pied, un changement de vacances, sera fait par écrit.

24.02

- a) Sauf pour l'application de l'article 12.06, le salarié ne sera pas requis de payer l'usage de tout équipement de l'Employeur utilisé aux fins d'entraînement, ni non plus de payer le coût des dommages aux avions ou à l'équipement endommagé lorsqu'en devoir pour l'Employeur;
- b) Le salarié devra rembourser l'Employeur pour les manuels perdus ou endommagés (sauf usure normale) à cause de négligence de sa part;

24.03

Advenant que l'Employeur change de contrôle, se fusionne avec une autre entreprise ou de quelque façon modifie son identité corporative, cette convention demeurera en vigueur.

24.04 Pilote

Lorsqu'un salarié subit un échec au cours d'un vol visant à renouveler sa licence pour vol aux instruments ou un contrôle de compétence (CCP), le salarié en sera avisé par écrit avec copie au Syndicat. Il recevra alors l'entraînement approprié, c'est-à-dire une (1) heure de vol d'entraînement sur l'appareil concerné.

- a) À la suite de cet entraînement et sur recommandation du chef pilote, le salarié concerné devra subir un deuxième essai avec le ministère des Transports. Advenant un second échec, son poste futur sera laissé à la discrétion de l'Employeur qui l'en avisera par écrit avec copie au Syndicat;
- b) Après le premier échec, et à la discrétion de l'Employeur, celui-ci pourra suspendre le salaire du salarié un maximum de trois (3) jours de paie. Cependant, si après avoir complété la période d'entraînement prévue ci-avant le salarié n'est pas jugé prêt à subir l'essai du ministère des Transports, l'Employeur pourra suspendre le salaire du salarié un maximum additionnel de sept (7) jours de paie et ce, à l'intérieur d'une période ne dépassant pas dix (10) jours du moment du premier échec. Cette deuxième suspension (maximum sept (7) jours) sera cependant remboursable au salarié s'il réussit alors l'essai du ministère des Transports.

ARTICLE 24 – CLAUSES GENERALES

24.05

L'Employeur défrayera la totalité des frais encourus pour enlever et retourner à leur base domiciliaire le ou les corps des membres de l'équipage victime d'un accident lorsqu'en service commandé par l'Employeur à l'extérieur de la base domiciliaire.

24.06

Au cours d'une enquête suivant un accident d'avion, le salarié et/ou ses représentants auront accès à toutes informations qui relèvent de l'autorité de l'Employeur, et qui pourraient affecter le poste de celui-ci.

Un représentant du Syndicat fera partie du groupe enquêteur de l'Employeur pourvu que;

- a) L'accident soit majeur.
- b) Les autorités locales le permettent.
- c) Le représentant syndical puisse obtenir un permis d'absence.
- d) Aucune dépense ne soit défrayée par l'Employeur.

24.07

L'Employeur doit fournir gratuitement les services légaux au salarié sujet à une poursuite judiciaire résultant d'un accident survenant alors que le salarié est en devoir pour l'Employeur. Ceci s'applique également à la succession d'un salarié décédé sujet à une poursuite judiciaire résultant d'un accident lorsqu'en devoir à bord d'un avion de l'Employeur.

24.08

Les salariés devront consacrer exclusivement leurs heures de vol professionnelles au service de l'Employeur à moins d'entente préalable avec le chef pilote ou le directeur des opérations. De plus, les salariés devront respecter la période de repos (temps hors service) prévue aux articles 700.16 et 700.19 du RAC.

24.09

L'Employeur doit fournir au salarié une copie de tout rapport de vérification.

24.10

Tout le matériel prêté (IPad, carte d'accès d'aéroport, carte du salarié, clés, etc.) par l'Employeur doivent être remis à la fin de l'emploi et le contenu doit demeurer confidentiel. De plus, les clés, ordinateurs et autres équipements appartenant à l'Employeur doivent également être remis au supérieur à la fin de l'emploi.

ARTICLE 25 – Privilèges

25.01

Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme étant une réduction des privilèges déjà existants.

ARTICLE 26 – Durée de la convention collective

26.01

La présente convention collective de travail sera d'une durée de quatre (4) ans effective le 1er octobre 2021 jusqu'au 30 septembre 2025.

26.02

Le Syndicat agréé que ni lui ni ses membres ne causeront, n'aideront ou n'encourageront, ou ne prendront part à une grève, ralentissement de production, arrêt de travail ou piquetage sur ou devant la propriété de l'Employeur pour toute raison quelconque pendant la durée de cette convention.

26.03

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

26.04

Les parties conviennent que toutes les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de « lock-out ».

26.05

L'une ou l'autre des parties qui désirent négocier une nouvelle convention collective doit donner un avis écrit à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention collective.

26.06

Dans l'éventualité de conditions non prévues dans la présente convention collective, une lettre d'entente pourra être signée entre le Syndicat et l'Employeur. Cette lettre d'entente fera partie intégrante de cette convention collective.

ARTICLE 26 – DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

En foi de quoi les parties ont signé le 24 avril 2022 à Rouyn-Noranda.

Propair Inc.

Étienne Lambert, Président

Julie Caron, Directrice Générale

Antoine Gravel, Dir. Finance & Administration

Unifor

Ronald Nantel, Représentant national, Unifor

Josée Genois, Assistante de la présidente,
Unifor, Section locale 2002

Quentin Verchère, Président de district

Joël Jégou, Membre Comité de négociation

ANNEXE A – Général

1. Reconnaissance de l'expérience;

L'Employeur peut reconnaître jusqu'à 50 % de l'expérience pertinente extérieure pour le salaire d'entrée d'un nouveau salarié sans que ceci n'ait d'incidence sur l'ancienneté.

2. Progression;

Les salariés progressent dans leur échelle à la troisième (3^e) période de paie ainsi qu'à la douzième (12^e) période de paie de chaque année.

Aucune progression dans une échelle de salaire sera accordée au salarié pendant un congé sans solde (Permis d'absence) tel que stipulé à l'article 17.04.

3. Rétroactif;

Le rétroactif sera fait à partir du 1^{er} octobre 2021 et une première progression rétroactive au 1^{er} février 2022 qui s'appliquera à tous les salariés en poste à la date de la signature de la convention.

4. Indexation;

Les échelles de salaire seront celles proposées pour l'année 2021 et seront indexées de 1,5% en 2022, 2% 2023, 2% 2024. L'entrée en vigueur de l'indexation annuelle sera faite à la vingtième (20^e) période de paie de chaque année.

5. Hors échelle;

À compter du 1 octobre 2019 et du 1 octobre 2020, tout salarié qui est rémunéré à un taux de salaire qui est supérieur au maximum de l'échelle de salaires correspondant à sa classification conserve son taux de salaire jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'intégrer l'échelle de salaires en vigueur pour sa classification. Le cas échéant, ce salarié reçoit, à chaque période de paie un montant forfaitaire équivalant à 1,5% du salaire total gagné par période de paie. Si ce salarié est en mesure d'intégrer l'échelle, mais que cette intégration ne lui procure pas une augmentation de 1,5%, il recevra la différence en forfaitaire à chaque période de paie.

ANNEXE B – ÉCHELLES DES SALAIRES

ANNEXE B – Échelles des salaires

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
octobre 2021												
Début	17,33	18,41	18,96	19,50	19,77	20,05	20,32	20,59				
Préposé au sol (Rampe)	17,92	19,05	19,61	20,17	20,45	20,74	21,02	21,30				
Manutentionnaire	32,75	33,75	34,25	34,75	35,25	35,75	36,25	36,75	37,25	37,75	38,25	38,75
TEA-PCA	27,78	29,24	29,96	30,68	31,14	31,61	32,07	32,52				
TEA	55 668	57 063	57 775	58 488								
Commandant BE10	58 688	59 950	60 922	61 895								
Commandant BE10 - Avec ATPL	34 000	34 933	35 399	35 865								
Premier officier BE10	75 037	77 716	79 057	80 396	81 196	81 996	82 796	83 596				
Infirmier permanent	20,08	20,54	21,53	22,08								
Apprenti Mécanicien	17,33	18,41	18,96	19,50								
Apprenti Mécanicien S/F	63 050	64 311	64 954	65 597	66 197	66 797	67 397	67 997				
Commandant BE02	39 000	39 499	39 749	39 998								
Premier officier BE02												

ANNEXE B – ÉCHELLES DES SALAIRES

Indexation	1,50%												
	-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Préposé au sol (Rampe)	17,59	18,14	18,69	19,24	19,79	20,07	20,35	20,63	20,90	-	-	-	-
Manutentionnaire	18,19	18,77	19,33	19,91	20,47	20,76	21,05	21,34	21,62	-	-	-	-
TEA-PCA	33,24	33,75	34,26	34,76	35,27	35,78	36,29	36,79	37,30	37,81	38,32	38,82	39,33
TEA	28,20	28,94	29,68	30,41	31,14	31,61	32,08	32,55	33,01	-	-	-	-
Commandant BE10	56 503	57 211	57 919	58 642	59 365								
Commandant BE10 - Avec ATPL	59 568	60 108	60 849	61 836	62 823								
Premier officier BE10	34 510	34 983	35 456	35 930	36 403	-	-	-	-	-	-	-	-
Infirmier permanent	76 162	77 522	78 882	80 243	81 602	82 414	83 226	84 038	84 850	-	-	-	-
Apprenti Mécanicien	20,38	20,85	21,30	21,85	22,41	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprenti Mécanicien S/F	17,59	18,14	18,69	19,24	19,79	-	-	-	-	-	-	-	-
Commandant BE02	63 996	64 636	65 276	65 928	66 581	67 190	67 799	68 408	69 017	-	-	-	-
Premier officier BE02	39 585	39 838	40 092	40 345	40 598	-	-	-	-	-	-	-	-

ANNEXE B – ÉCHELLES DES SALAIRES

Indexation octobre 2023	2.00%												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Préposé au sol (Rampe)	17,94	18,51	19,06	19,63	20,19	20,75	21,04	21,32	-	-	-	-	-
Manutentionnaire	18,56	19,14	19,72	20,31	20,88	21,47	21,76	22,06	-	-	-	-	-
TEA-PCA	33,91	34,42	34,94	35,46	35,98	37,01	37,53	38,05	38,56	39,08	39,60	40,12	-
TEA	28,76	29,52	30,27	31,02	31,76	32,73	33,20	33,67	-	-	-	-	-
Commandant BE10	57 633	58 355	59 077	59 814	60 553								
Commandant BE10 - Avec ATPL	60 760	61 310	62 066	63 073	64 080								
Premier officier BE10	35 200	35 683	36 166	36 648	37 131	-	-	-	-	-	-	-	-
Infirmier permanent	77 686	79 072	80 460	81 847	83 234	84 062	85 719	86 547	-	-	-	-	-
Apprenti Mécanicien	20,79	21,27	21,73	22,29	22,86	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprenti Mécanicien S/F	17,94	18,51	19,06	19,63	20,19	-	-	-	-	-	-	-	-
Commandant BE02	65 276	65 929	66 581	67 246	67 913	69 155	69 776	70 398	-	-	-	-	-
Premier officier BE02	40 377	40 635	40 893	41 152	41 410	-	-	-	-	-	-	-	-

ANNEXE B – ÉCHELLES DES SALAIRES

Indexation	2,00%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
octobre 2024	-	18,88	19,44	20,02	20,59	20,88	21,17	21,46	21,75	-	-	-	-
Préposé au sol (Rampe)	18,30	18,88	19,44	20,02	20,59	20,88	21,17	21,46	21,75	-	-	-	-
Manutentionnaire	18,93	19,53	20,11	20,71	21,30	21,60	21,90	22,20	22,50	-	-	-	-
TEA-PCA	34,58	35,11	35,64	36,17	36,70	37,22	37,75	38,28	38,81	39,34	39,86	40,39	40,92
TEA	29,34	30,11	30,88	31,64	32,40	32,88	33,38	33,87	34,34	-	-	-	-
Commandant BE10	58 786	59 522	60 259	61 011	61 764								
Commandant BE10 - Avec ATPL	61 975	62 536	63 307	64 334	65 361								
Premier officier BE10	35 904	36 397	36 889	37 381	37 874	-	-	-	-	-	-	-	-
Infirmier permanent	79 239	80 654	82 069	83 484	84 899	85 743	86 588	87 433	88 278	-	-	-	-
Apprenti Mécanicien	21,20	21,69	22,17	22,74	23,32	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprenti Mécanicien S/F	18,30	18,88	19,44	20,02	20,59	-	-	-	-	-	-	-	-
Commandant BE02	66 581	67 247	67 913	68 591	69 271	69 905	70 538	71 172	71 805	-	-	-	-
Premier officier BE02	41 184	41 448	41 711	41 975	42 238	-	-	-	-	-	-	-	-

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

PROPAIR INC

ET

UNIFOR LOCAL 2002

CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ D'UNIFOR

L'employeur accepte de verser dans un fonds spécial un montant de 1000.00 \$ par année pour offrir un programme de congés-éducation payé d'Unifor. Ce paiement sera versé sur une base trimestrielle dans un fonds en fiducie établi par le syndicat national d'Unifor à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par l'employeur à l'adresse suivante :

Programme des congés-éducation payés d'Unifor
205, Placer Court
Toronto ON M2H 3H9

L'employeur doit approuver le congé d'éducation pour les membres de l'unité de négociation à la demande du syndicat. Les candidat(e)s aux CEP seront choisis par le syndicat. Le syndicat confirmera par écrit la sélection des candidat(e)s à l'employeur. Les salariés(es) en congé pour participer à un programme de CEP vont continuer d'accumuler de l'ancienneté et du service.

En foi de quoi les parties ont signé le 24 avril 2022 à Rouyn-Noranda.

Propair Inc.

Unifor

Étienne Lambert, Président

Ronald Nantel, Représentant national, Unifor

Julie Caron, Directrice Générale

Josée Genois, Assistante de la présidente,
Unifor, Section locale 2002

Antoine Gravel, Dir. Finance & Administration

Quentin Verchère, Président de district

Joël Jégou, Membre Comité de négociation