



# **CONVENTION COLLECTIVE N<sup>o</sup> 4**

**entre**

**JAZZ AVIATION S.E.C.**

**et**

**UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 2002**

**(Services Techniques – Maintenance en Ligne)**

**En vigueur du 1<sup>er</sup> octobre 2015 au 31 décembre 2020  
avec possibilités de prolongation jusqu'au 31 décembre 2025**

*En cas de divergence entre la version française et la version anglaise  
de la présente convention collective, la version anglaise fait foi.*





**CONVENTION COLLECTIVE N<sup>o</sup>. 4**

**entre**

**JAZZ AVIATION S.E.C.**

**et**

**UNIFOR ET SA SECTION LOCALE 2002**

**(SERVICES TECHNIQUES – MAINTENANCE EN LIGNE)**

En vigueur du 1<sup>er</sup> octobre 2015 au 31 décembre 2020

**En cas de divergence entre la version française et la version anglaise de la présente convention collective, la version anglaise fait foi.**

**CET EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPARTIENT À :**

Nom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

## Table des matières

<b>CONVENTION COLLECTIVE N° 4</b> .....	<b>1</b>
<b>Table des matières</b> .....	<b>1</b>
<b>Article 1 – Objet de la convention et définitions</b> .....	<b>1</b>
1.05 Définitions.....	1
1.05.01 « convention ».....	1
1.05.02 « base » .....	1
1.05.02.01 « sous-base » .....	1
1.05.03 « classe » .....	1
1.05.04 « Compagnie » .....	1
1.05.05 « district » .....	1
1.05.06 « employé » .....	1
1.05.07 « masculin-féminin » .....	1
1.05.08 « jour férié ».....	1
1.05.09 « emplacement » .....	1
1.05.10 « lock-out » .....	1
1.05.11 « poste » .....	1
1.05.12 « besoins du service » .....	1
1.05.13 « quart » .....	2
1.05.14 « horaire des quarts de travail » .....	2
1.05.15 « grève ».....	2
1.05.16 « Groupe technique 1 » .....	2
1.05.17 « Groupe technique 2 ».....	2
1.05.18 « Syndicat ».....	2
<b>Article 2 – Reconnaissance du Syndicat</b> .....	<b>2</b>
2.03 Sous-traitance de travail.....	2
2.04 Personnel hors de l'unité de négociation .....	3
2.05 Atelier - opportunité de travail pour une tierce partie .....	3
<b>Article 3 – Prerogatives de la direction</b> .....	<b>3</b>
<b>Article 4 – Champ d'application de la convention, classes et postes</b> .....	<b>4</b>
4.02 et 4.03 Classes et postes du Groupe technique 1 .....	4
4.03 Chef d'équipe .....	4
4.03.10 Renonciation à un poste de chef d'équipe : .....	6
4.04 Avancement d'un poste pour non titulaire d'une ACA à un poste pour titulaire d'une ACA .....	6
4.06 Classes et postes du Groupe technique 2.....	7
4.06.01 CLASSE : REMBOURRAGE .....	7
4.06.02 CLASSE : MAGASINS.....	7
4.06.03 CLASSE : ENTRETIEN DE MATÉRIEL AU SOL .....	8
4.06.04 CLASSE : ENTRETIEN DE HANGARS.....	8
4.06.05 CLASSE : ESSAIS NON DESTRUCTIFS .....	8
4.06.06 CLASSE : AMÉNAGEMENT.....	8
4.06.07 CLASSE : POUVOIR DE CERTIFICATION – ATELIER.....	8
<b>Article 5 – Barème des salaires, primes, dispositions salariales, fiches de temps</b> .....	<b>10</b>
5.04.01 Groupe technique 1 – Barème des salaires des employés embauchés à la date de ratification ou avant cette date.....	11
5.04.02 Groupe technique 1 – Barème des salaires des employés embauchés après la date de ratification .....	12
5.04.03 Groupe technique 2 – Barème des salaires .....	13
5.05 Primes.....	15
5.05.01 Prime de chef d'équipe : .....	15
5.05.03 Primes – Réception des marchandises complexes.....	16
5.05.04 Primes – Essais non destructifs de niveau II .....	16
5.05.05 Primes – Groupes techniques.....	16
5.06 Dispositions salariales.....	16
5.07 Relevés de paie et fiches de temps .....	17

<b>Article 6 – Heures de travail .....</b>	<b>17</b>
Tableau 1 – Heures payées et heures travaillées/durée du quart.....	17
Tableau 2 – Crédits : primes de quart .....	18
6.02.02 Horaires à semaine de travail réduite volontaire .....	18
Tableau 3 – Heures payées/heures travaillées et durée du quart.....	18
Tableau 4 – Crédits : primes de quart .....	19
6.03 Définitions des quarts : .....	19
6.04 Horaires de quart.....	19
6.05 Changement de quart ou de jours de travail et jours de repos .....	19
6.06 Changements de quart et d’horaire de quart.....	20
6.07 Pausas-repas .....	21
6.08 Périodes de repos .....	21
6.09 Période hors service .....	22
6.10 Échanges de quarts .....	22
<b>Article 7 – Heures supplémentaires.....</b>	<b>23</b>
7.02 Poursuite d’un quart de travail.....	23
<b>Article 8 – Affectations de relève et affectations spéciales .....</b>	<b>23</b>
8.02 Affectations de relève .....	24
8.02.01 Chef d’équipe .....	24
8.02.02 À l’extérieur de la base outre.....	24
8.03 Affectations spéciales.....	24
8.03.01 Vols nolisés déplacements .....	24
8.03.02 À l’extérieur de la base.....	24
8.03.03 À l’extérieur de la base – affectations AOG .....	24
8.03.04 Formateur – Des postes de formation .....	25
8.03.05 Superviseur temporaire .....	25
8.04 Déplacements .....	25
<b>Article 9 – Période d’essai .....</b>	<b>26</b>
<b>Article 10 – Ancienneté, réduction d’effectifs, mise à pied et rappel au travail .....</b>	<b>27</b>
10.01 Ancienneté .....	27
Ancienneté dans l’unité de négociation .....	27
Ancienneté dans la classe.....	27
10.03 Listes d’ancienneté.....	27
10.04 Conservation de l’ancienneté.....	28
10.05 Perte d’ancienneté .....	28
10.06 Réductions d’effectifs .....	28
10.07 Mise à pied et rappel au travail.....	31
10.08 Déménagement .....	33
10.09 État hors service .....	33
<b>Article 11 – Congés et congé de maladie.....</b>	<b>34</b>
11.01 Congé – Volontaire.....	34
11.02 Réaffectation des tâches, congé de maternité et congé parental .....	35
11.03 Congé de paternité .....	35
11.04 Congé – Affaires du Syndicat .....	36
11.05 Congé de maladie.....	36
11.06 Congé – Deuil.....	37
11.07 Congé – Fonctions judiciaires et comparution .....	37
11.08 Congé – Événements personnels malheureux .....	37
11.09 Congé – Obligations familiales.....	37
11.10 Absence du travail.....	38
<b>Article 12 – Mutations et dotation des postes vacants.....</b>	<b>38</b>
c) Processus de sélection et qualification – Réceptionnaire de marchandises complexes : .....	39
d) Processus de sélection – Certification relative aux essais non destructifs (END) et primes : .....	39
12.08 Échange de base/emplacement .....	40

<b>Article 13 – Jours fériés .....</b>	<b>41</b>
13.02 Réserve de jours fériés : Ce paragraphe et les sous-alinéas afférents s'appliquent exclusivement aux employés embauchés le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date.....	41
13.02.01 Absence .....	41
13.02.02 Utilisation de la réserve de jours fériés .....	41
13.03 Employé qui travaille un jour férié selon un quart de travail normal .....	42
13.04 Employé rappelé au travail un jour de repos qui tombe un jour férié.....	42
<b>Article 14 – Banque d'argent et congé .....</b>	<b>42</b>
14.06 Congé .....	42
<b>Article 15 – Congé annuel .....</b>	<b>42</b>
15.01 Généralités : .....	42
15.02 Droit à congé annuel : .....	44
15.02.03 Tranches de congés annuels.....	44
15.03 Sélection du congé annuel .....	45
15.03.08 Conversion d'argent en congé annuel.....	46
15.04.01 Liste d'attente.....	46
15.05 Indemnité de congé annuel .....	46
<b>Article 16 – Procédure de règlement des griefs, arbitrage, discipline, suspension, renvoi.....</b>	<b>47</b>
16.05 Personnes désignées.....	48
16.06 Grief individuel .....	48
a) Palier informel .....	48
b) Premier palier .....	48
c) Deuxième palier.....	48
16.07 Grief collectif.....	48
16.08 Arbitrage .....	49
16.09 Médiation/arbitrage .....	49
16.10 Témoins .....	50
16.11 Délais.....	50
16.12 Discipline, suspension ou congédiement.....	50
i) Plaintes écrites .....	51
j) Dossiers disciplinaires .....	51
k) Dossier personnel .....	51
<b>Article 17 – Santé et sécurité.....</b>	<b>51</b>
17.02 Droit de refus .....	51
17.04 Comité et représentants de santé et de sécurité .....	52
17.04.01 Comités de santé et de sécurité .....	52
17.04.02 Représentants de santé et de sécurité .....	52
17.04.03 Coordonnateur national de la santé et de la sécurité .....	52
17.04.04 Comité d'orientation de la santé et de la sécurité .....	52
17.05 Vêtements et dispositifs de protection et équipement de sécurité.....	53
17.06 Indemnité de chaussures de protection .....	53
17.07 Travail seul.....	53
17.08 Alerte à la bombe .....	53
<b>Article 18 – Communications syndicales-patronales .....</b>	<b>54</b>
18.01 Réunions syndicales-patronales .....	54
18.02 Lettre d'entente .....	54
18.03 Représentants syndicaux .....	54
18.04 Réorganisation interne .....	55
18.05 Changement technologique .....	55
18.06 Babillards .....	55
18.07 Ordres par écrit.....	55
18.08 Manuels.....	55
18.09 Congé d'études payé.....	56
18.10 Renseignements à fournir au Syndicat.....	56
18.11 Introduction pour les nouveaux employés .....	56

<b>Article 19 – Dispositions générales</b> .....	<b>56</b>
19.01 Vêtements de travail .....	56
19.01.01 Entretien et nettoyage .....	57
19.02 Exemplaires de la convention .....	57
19.03 Régimes d'avantages sociaux et d'assurances .....	57
19.03.03 Maintien de la participation durant un congé .....	59
19.03.04 Indemnités d'invalidité différées .....	59
19.04 Régime de retraite .....	59
19.05 Déductibilité de l'assurance-outils .....	61
19.06 Frais .....	62
19.07 Indemnité hors de la base .....	62
19.08 Indemnité hors de l'emplacement .....	63
19.09 Déménagement .....	63
19.10 Frais de formation et de scolarité .....	64
19.11 Harcèlement et conflit en milieu de travail .....	65
19.11.05 Enquête suite à une plainte .....	66
19.11.05.05 Première étape : règlement informel du conflit .....	66
19.11.05.06 Deuxième étape : enquête officielle .....	67
19.11.06 Appels .....	68
19.11.07 Engagement à maintenir un lieu de travail sans harcèlement .....	68
19.11.08 Échéanciers .....	68
19.12 Programme d'aide aux employés et à leur famille .....	68
19.13 Casiers/entrepôts .....	69
19.14 Stationnement .....	69
19.15 Protection juridique .....	69
19.16 Renouvellements de licences de techniciens .....	69
19.17 Utilisation de véhicules personnels .....	69
<b>Article 20 – Retenue des cotisations</b> .....	<b>69</b>
<b>Article 21 – Durée</b> .....	<b>70</b>
<b>Lettre d'entente n° 1 – Employés temporaires</b> .....	<b>71</b>
<b>Lettre d'entente n° 3 – Convention d'achat d'outils</b> .....	<b>72</b>
<b>Lettre d'entente n° 5 – Élimination des classes avionique, tôlerie et composants</b> .....	<b>73</b>
<b>Lettre d'entente n° 7 – Postes de direction temporaires</b> .....	<b>75</b>
<b>Lettre d'entente n° 14</b> .....	<b>76</b>
<b>Lettre d'entente n° 17 – Objet : Formateur – Amélioration continue</b> .....	<b>77</b>
<b>Lettre d'entente n° 22</b> .....	<b>80</b>
<b>Lettre d'entente n° 23 – Objet : Date de ratification</b> .....	<b>83</b>
<b>Lettre d'entente n° 24 – Objet : Section 8, sous-section i) du protocole d'accord – distribution de la prime de signature (2016)</b> .....	<b>85</b>
<b>Modification apportée à la lettre d'entente n° 24</b> .....	<b>89</b>
<b>Lettre d'entente n° 25 – Objet : Modification à la Section 10 du protocole d'accord – Plan en matière de changement démographique</b> .....	<b>90</b>
<b>Lettre d'entente n° 26 – Objet : Mode de règlement extrajudiciaire des conflits</b> .....	<b>97</b>
<b>Lettre d'entente n° 27 – Objet : Droit à la mobilité</b> .....	<b>99</b>
<b>Annexe 1 de la lettre d'entente n° 27</b> .....	<b>101</b>
<b>Lettre d'entente n° 28 – Objet : Régime de rémunération au rendement d'Unifor</b> .....	<b>102</b>
<b>Annexe 1 – Demande de correction à la liste d'ancienneté de Jazz Aviation S.E.C./Unifor-Canada</b> .....	<b>105</b>
<b>Annexe 2 – Formulaire de retrait de la banque d'argent</b> .....	<b>106</b>
<b>Annexe 3 – Bases et emplacements</b> .....	<b>107</b>
<b>Annexe 4 – RÉPONSE À UN AVIS DE MISE À PIED</b> .....	<b>108</b>
<b>Annexe 5 : Plan à long terme en matière de parc aérien</b> .....	<b>109</b>

## Article 1 – Objet de la convention et définitions

- 1.01 La présente convention a pour objet d'énoncer les droits des parties et les règles relatives aux salaires, aux heures de travail et aux conditions de travail applicables aux parties. Conformément à la convention, il incombe à la Compagnie et aux employés de collaborer sans réserve à l'exploitation des services de la Compagnie de manière à favoriser, dans toute la mesure du possible, la sécurité, l'efficacité et la rentabilité des activités et le maintien de l'emploi dans des conditions de travail raisonnables.
- 1.02 Les règles énoncées dans la convention ont préséance sur toute règle, politique ou procédure contradictoire que la Compagnie pourrait établir. En cas de divergence entre les dispositions de la convention et les règlements de la Compagnie, les premières l'emportent.
- 1.03 Dans le cas où une loi adoptée par un gouvernement au Canada invalide une partie de la convention, cette invalidation n'influe en rien sur les autres parties de la convention, qui restent en vigueur.
- 1.04 Toute grève ou tout lock-out sont interdits tant que la convention reste en vigueur conformément à l'article 21.
- 1.05 **Définitions**
- 1.05.01 « **convention** » La convention collective en vigueur, y compris les modifications ou interprétations convenues et établies dans des lettres portant les signatures des dirigeants/représentants compétents de la Compagnie et du Syndicat.
- 1.05.02 « **base** » Ville que la Compagnie dessert, où des employés visés par la convention sont employés. La liste des bases actuelles figure à l'annexe 3.
- 1.05.02.01 « **sous-base** » Petite base de Maintenance en ligne sans supervision directe. Par sous-bases, on entend celles d'YWG, d'YEG, d'YOW, d'YHZ et d'YQB ainsi que toute autre sous-base que pourrait envisager la Compagnie à l'avenir.
- 1.05.03 « **classe** » Classe décrite à l'article 4.
- 1.05.04 « **Compagnie** » **Jazz Aviation S.E.C.** représentée par ses dirigeants et ses cadres à divers paliers.
- 1.05.05 « **district** » District du Syndicat, comme celui-ci l'établit de temps à autre conformément à ses règlements internes.
- 1.05.06 « **employé** » Personne à l'emploi de la Compagnie qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention.
- 1.05.07 « **masculin-féminin** » La troisième personne du genre masculin utilisée partout dans la convention s'entend aussi bien de la troisième personne du genre masculin que de la troisième personne du genre féminin.
- 1.05.08 « **jour férié** » Jour désigné férié figurant à l'article 13.
- 1.05.09 « **emplacement** » Subdivision d'une base selon le lieu de travail, l'atelier ou le secteur dont la Compagnie et le Syndicat peuvent convenir. La liste des emplacements actuels figure à l'annexe 3.
- 1.05.10 « **lock-out** » Fermeture d'un lieu d'emploi, suspension du travail ou refus de la Compagnie de continuer à employer des employés, pour obliger ces employés ou aider un autre employeur à obliger ses employés à accepter des conditions d'emploi.
- 1.05.11 « **poste** » Subdivision d'une classe décrite aux paragraphes 4.02 et 4.06.
- 1.05.12 « **besoins du service** » Situation exigeant une action immédiate, qu'il était raisonnablement impossible de prévoir ou de planifier.

- 1.05.13 « **quart** » Période de la journée décrite dans l'horaire des quarts de travail.
- 1.05.14 « **horaire des quarts de travail** » Projection de tous les quarts de travail des employés à un emplacement, donnant les jours de travail et les jours de repos, y compris les heures de début et d'achèvement des quarts.
- 1.05.15 « **grève** » Soit (i) un arrêt de travail, soit (ii) un refus de travailler, soit (iii) un refus de continuer à travailler, soit (iv) un acte ou une omission visant à restreindre ou à limiter ou restreignant ou limitant effectivement la production ou les services, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence, dans le but d'obliger la Compagnie à accepter des conditions d'emploi ou d'obliger un autre employeur à accepter des conditions d'emploi pour ses employés. « Faire la grève » s'entend dans le même sens.
- 1.05.16 « **Groupe technique 1** » Groupe d'employés décrit au paragraphe 4.02.
- 1.05.17 « **Groupe technique 2** » Groupe d'employés décrit au paragraphe 4.06.
- 1.05.18 « **Syndicat** » Unifor et sa section locale 2002.

## **Article 2 – Reconnaissance du Syndicat**

- 2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négociateur des employés conformément à l'accréditation syndicale accordée par le Conseil canadien des relations industrielles le 27 avril 2001 ou à toute modification subséquente que le Conseil pourrait apporter ou dont la Compagnie et le Syndicat pourraient convenir. La liste des classes d'employés visés figure à l'article 4.
- 2.01.01 Il est reconnu que, si la Compagnie se munit d'un certificat d'exploitation distinct pour exploiter son parc aérien classique, les attributions de travail actuelles de la Maintenance en ligne et des Ateliers liées aux avions de ce parc aérien seront exercées par des membres de l'unité de négociation d'Unifor conformément à ce qui est prévu à l'article 4. Tous les autres types de parc aérien seront exploités en vertu du certificat d'exploitation actuel de Jazz Aviation S.E.C. et les attributions de travail courantes de la Maintenance en ligne et des Ateliers liées aux avions de ces types de parc aérien seront exercées par des membres de l'unité de négociation d'Unifor conformément à ce qui est prévu à l'article 4.
- 2.01.02 Il est reconnu par le Syndicat et la Compagnie que le travail de la classe Magasins à la sous-base de Halifax est exécuté par les employés visés par la convention collective des Services techniques Jazz – Révision générale.
- 2.02 Tous les employés qui, à la date de la signature de la convention, sont membres en règle du Syndicat ou qui peuvent par la suite devenir membres en règle du Syndicat doivent, comme condition d'emploi, rester membres du Syndicat. Tous les employés qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention, ne sont pas membres du Syndicat ne sont pas obligés de le devenir comme condition d'emploi. Tous les nouveaux employés recrutés à partir de la date de la signature de la convention doivent, comme condition d'emploi, devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours suivant leur date d'entrée en fonctions et en rester membres en règle.
- 2.03 **Sous-traitance de travail** – Les dispositions suivantes s'appliquent à la sous-traitance de travail dans le champ d'application de la convention :
  - 2.03.01 Tout travail actuellement sous-traité qui est propre à une base peut continuer de l'être. Tout travail qui n'est pas actuellement sous-traité ne peut l'être et est exécuté par des employés, à moins d'indication contraire aux alinéas 2.03.02 et 2.03.03. Le travail qui n'est pas actuellement sous-traité à une base ne peut être envoyé à une autre base et sous-traité.
  - 2.03.01.01 Lorsque la Compagnie désire évaluer la possibilité de faire exécuter du travail par des employés visés, elle peut choisir de faire exécuter du travail de l'unité de négociation sous-traité par des employés visés pour une période d'essai ne dépassant pas six (6) mois civils ou toute autre période dont la Compagnie et le président du Comité de négociation du Syndicat

peuvent convenir, à compter de la première journée où le travail est exécuté par des employés visés. Ce travail peut être sous-traité de nouveau à la fin de la période d'essai, si la Compagnie décide qu'il n'est pas possible de le faire exécuter par des employés visés. La présente disposition s'applique uniquement si la Compagnie a donné au Syndicat un préavis de la période d'essai ou obtenu l'accord de celui-ci pour prolonger la période d'essai.

- 2.03.02 Dans le cas où il devient nécessaire de passer en sous-traitance une partie ou des parties du travail de l'unité de négociation à court terme, la Compagnie envisage d'abord de remplir les obligations de travail en faisant effectuer des heures supplémentaires et/ou en offrant le travail à des employés mis à pied. Avant de sous-traiter le travail, la Compagnie avise le président du Comité de négociation du Syndicat par écrit de son intention et de ses motifs, notamment la raison pour laquelle elle est incapable de remplir les obligations de travail en faisant effectuer des heures supplémentaires ou en offrant le travail à des employés mis à pied et, sur demande, elle rencontre le Syndicat pour discuter de la question.
- 2.03.03 L'organisme de maintenance des aéronefs (OMA) qui travaille pour la Compagnie doit se limiter à faire uniquement du travail de mission de dépannage d'aéronefs (AOG) dans sa base ou son aéroport et il n'est pas autorisé à réparer un avion de la Compagnie à une autre base ou à un autre aéroport, à moins que des employés de la Compagnie de la base la plus proche de l'AOG ne puissent être dépêchés sur les lieux de l'AOG dans les deux (2) heures depuis le moment où l'on a pris connaissance de l'AOG ou, encore, à moins qu'il s'agisse de bases où cinq (5) employés ou moins dans une classe du Groupe technique 1 sont employés, mais ne sont pas de service ou ne sont pas disponibles, et que les travaux soient nécessaires pour réduire au minimum les retards de vol et les incidences sur le client. Le président du Comité de négociation du Syndicat est avisé(e) par écrit de ces événements. En outre, lorsque des pièces sont envoyées d'une base de la Compagnie pour réparer l'avion, un employé y est également dépêché.
- 2.03.04 Aucun employé ne perd son emploi à sa base ou à son emplacement ou son poste dans sa classe par suite de la sous-traitance de travail visé par la convention. Il est entendu qu'une réduction d'effectifs ne résultera pas de la sous-traitance de travail de l'unité de négociation conformément aux dispositions qui précèdent, à moins qu'une réduction d'effectifs s'impose à cause de la sous-traitance de travail de l'unité de négociation qui, en vertu du sous-alinéa 2.03.01.01, a été sous-traité après une période d'essai. Toutefois, une telle réduction d'effectifs ne doit pas toucher plus d'employés que le nombre de ceux qui ont été engagés, mutés ou rappelés de leur mise à pied pour exécuter le travail.
- 2.03.05 La Compagnie rencontre le président du Comité de négociation du Syndicat, sur demande, pour discuter du travail sous-traité afin d'établir si celui-ci pourrait être exécuté par des employés en vertu des dispositions de la convention.
- 2.04 **Personnel hors de l'unité de négociation** – Aucun autre employé ou cadre de la Compagnie ou autre employé de la Compagnie hors de l'unité de négociation ne peut exécuter du travail de l'unité de négociation, sauf dans des circonstances exceptionnelles imprévues où de l'aide spéciale s'impose pour éviter un retard anormal au client ou aux activités, ou dans les cas de directives, d'urgence, d'enquête, d'expérimentation et d'inspection visuelle et d'évaluation des dommages.
- 2.05 Pour toute nouvelle occasion commerciale qui permettrait aux Ateliers d'effectuer du travail pour une tierce partie mais exigerait qu'un changement soit apporté à une disposition de la présente convention collective, le Syndicat et la Compagnie conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais possibles dans le but de tenter de saisir cette nouvelle occasion. Toute modification aux dispositions de la présente convention qui pourrait être requise en vue de participer à un appel d'offres doit faire l'objet de discussions entre les parties et être convenue d'un commun accord entre ces dernières, puis assujettie à la ratification par les employés des Ateliers touchés représentés par Unifor. Un tel processus de ratification est mené dans des délais raisonnables.

### **Article 3 – Prérogatives de la direction**

- 3.01 Il est de la prérogative de la direction de gérer les affaires de la Compagnie de manière efficace et efficiente en dirigeant ses effectifs, notamment les prérogatives de l'embauche, de la discipline et du renvoi justifiés, de la promotion, de la mutation, de la réinstallation et de la mise à pied pour

manque de travail ou pour tout autre motif légitime. L'énumération qui précède n'est pas réputée exclure d'autres prérogatives qui ne sont pas indiquées expressément dans les présentes, et la Compagnie conserve toutes les prérogatives et tous les pouvoirs dont elle jouissait avant la signature de la première convention. La Compagnie exerce ces prérogatives de manière équitable et raisonnable et conformément aux dispositions de la convention.

- 3.02 Il est convenu et entendu que rien de ce qui précède ne nuit à la prérogative de l'employé et du Syndicat de présenter un grief de la manière prévue dans la convention.

#### **Article 4 – Champ d'application de la convention, classes et postes**

- 4.01 Le travail dans les classes suivantes est visé par la convention et, à moins d'indication contraire dans la convention, est exécuté par les employés visés par la convention. Rien dans le présent article n'a pour objet de limiter la capacité de l'employé de faire du travail dans une autre classe que la Compagnie pourrait occasionnellement lui assigner selon les besoins du service et les compétences de l'employé.

#### **4.02 et 4.03 Classes et postes du Groupe technique 1**

Les employés qui détiennent une licence de technicien d'entretien d'aéronefs (TEA) ou qui font leur apprentissage en vue d'obtenir une licence de TEA sont classés dans l'une des catégories suivantes, selon leur métier/licence :

- « M » – Technicien-mécanicien
- « E » – Technicien en avionique
- « S » – Technicien (structure/tôlerie/matériaux composites)

Au sein de leurs classes respectives, les employés sont affectés à l'un des postes suivants, selon leurs qualifications décrites ci-dessous :

- 4.02.01 Apprenti technicien d'entretien d'aéronefs – Employés qui ont achevé avec succès un programme à temps plein d'un institut de formation reconnu et qui exercent les fonctions de technicien à titre d'apprenti sous la direction d'un technicien d'entretien d'aéronefs certifié. La Compagnie prend en compte le temps d'apprentissage passé dans une classe pertinente dans l'industrie du transport aérien. Pour les fins de ce qui précède, la Compagnie convient de ne pas prendre en compte les cours de télé-apprentissage ou les cours par correspondance.
- 4.02.02 Technicien d'entretien d'aéronefs non certifié – Employés qui détiennent une « licence de technicien d'entretien d'aéronefs » valide, mais sans autorisation de certification d'aéronefs (ACA).
- 4.02.03 Technicien d'entretien d'aéronefs certifié – Employés qui détiennent une « licence de technicien d'entretien d'aéronefs » valide avec ACA pour les types d'aéronefs, groupes moto-propulseurs, structures, composants et avionique qu'ils peuvent normalement être appelés à entretenir et/ou à certifier.
- 4.03 **Chef d'équipe**
- 4.03.01 Employé qui exerce les fonctions inhérentes au poste occupé au sein de sa classe. En outre, le chef d'équipe se voit confier la responsabilité de diriger et de superviser l'effectif et de déléguer du travail aux membres de l'équipe dont il est chargé. Le chef d'équipe doit voir à ce que le travail soit exécuté selon les normes de la Compagnie conformément aux pratiques de maintenance prescrites.
- 4.03.02 Le ratio maximal chef d'équipe/employés est de 12 pour 1. Lorsqu'une base et un emplacement sont pourvus d'équipes mixtes comptant moins de douze employés en service dans une classe donnée, le chef d'équipe doit détenir une licence de catégorie « M », à moins que la Compagnie en décide autrement. Lorsque plus de quatre (4) employés détenant une licence de catégorie « E » ou « S » sont prévus sur un quart de travail, la Compagnie affiche un poste de chef d'équipe propre à la classe concernée.

- 4.03.03 Les chefs d'équipe du Groupe technique 1 doivent détenir les qualifications de technicien d'entretien d'aéronefs certifié. Les chefs d'équipe sont choisis parmi les employés qui comptent le plus d'ancienneté au sein de la catégorie conformément à l'alinéa 12.03.01 (b).
- 4.03.04 Les chefs d'équipe du Groupe technique 2 doivent détenir les qualifications requises inhérentes au poste de ce groupe et sont choisis conformément à l'alinéa 12.03.01 (b).
- 4.03.05 Il incombe aux chefs d'équipe d'aviser sans délai la direction de tout facteur qui pourrait avoir une incidence sur les calendriers de production établis. En outre, les chefs d'équipe sont chargés d'identifier tout employé qui nécessite un encadrement ou une aide, ou qui requiert la supervision directe d'un technicien d'entretien d'aéronefs certifié. Les chefs d'équipe, en collaboration avec la direction, déterminent la nécessité d'avoir recours à des heures supplémentaires. Les chefs d'équipe font les appels téléphoniques nécessaires.
- 4.03.06 Par diriger et superviser, on entend :
- i) Veiller à ce que le travail soit exécuté selon les normes de la Compagnie conformément aux pratiques de maintenance prescrites.
  - ii) Veiller à ce qu'un technicien responsable soit chargé de la certification de toute tâche de maintenance exécutée.
  - iii) Comprendre la charge de travail totale requise pour l'exécution de la tâche (des tâches) confiée (ées) au chef d'équipe en question.
  - iv) Mettre sur pied l'équipe de façon à mobiliser l'effectif et les compétences nécessaires pour exécuter le travail selon les normes de la Compagnie conformément aux pratiques de maintenance prescrites.
  - v) Faire le suivi du travail confié et informer sans délai la direction de tout problème.
  - vi) Communiquer avec les employés et la direction pour définir le niveau d'aide requis pour mener à bonne fin une tâche dans un délai convenable.
  - vii) Veiller à ce que tout dossier technique soit consigné adéquatement et autorisé par le technicien responsable, et à ce que toute entrée soit faite correctement et autorisée par le technicien responsable.
  - viii) Se charger de tout autre responsabilité qu'il est raisonnable d'attribuer lorsqu'un employé dirige et supervise des employés.
- 4.03.07 Aucune de ces dispositions ne vise à limiter la prérogative de la direction d'intervenir directement auprès de l'effectif conformément à l'article 3.
- 4.03.08 La Compagnie peut aussi nommer un chef d'équipe dans une sous-base où il n'y a pas de supervision directe, qui, outre les exigences de technicien d'entretien d'aéronefs certifié, est responsable de certaines tâches administratives de maintenance de la base, à l'exclusion de la discipline ou du renvoi d'un autre employé.
- 4.03.09 On parle de « chef d'équipe excédentaire » lorsque le nombre de chefs d'équipe est supérieur au nombre de postes de chefs d'équipe existants. Ces chefs d'équipe excédentaires conservent leur statut et la paie afférente jusqu'à ce qu'un poste de chef d'équipe soit ouvert à l'emplacement et à la base en question.
- 4.03.09.01 La Compagnie doit faire appel à un chef d'équipe excédentaire pour pourvoir les affectations temporaires de chef d'équipe avant d'avoir recours aux dispositions de l'alinéa 8.02.01 de façon ponctuelle.
- 4.03.09.02 Lorsqu'un poste permanent de chef d'équipe devient vacant :
- a. Le premier droit de refus est accordé aux chefs d'équipe excédentaires à la base et à l'emplacement où un poste permanent devient vacant, selon l'ancienneté.
  - b. Si tous les chefs d'équipe excédentaires refusent le poste, le chef d'équipe excédentaire ayant le moins d'ancienneté doit l'accepter ou renoncer à son statut et à sa paie de chef d'équipe. Ce processus se poursuit par ordre inverse d'ancienneté jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de chefs d'équipe excédentaires, après quoi le poste permanent est pourvu conformément à l'article 12 de la convention collective.

#### 4.03.10 **Renonciation à un poste de chef d'équipe :**

Outre la pratique courante voulant qu'un chef d'équipe puisse renoncer à son poste en posant sa candidature à un poste vacant conformément à l'article 12, un employé qui occupe un tel poste depuis deux (2) années peut y renoncer lors du processus de choix de quarts et faire un choix en fonction du poste et de la classe qu'il occupait précédemment. Si telle est son intention, le chef d'équipe doit aviser la Compagnie par écrit avant le début du processus de choix de quarts.

4.03.11 Tout poste vacant de chef d'équipe créé suite à une renonciation à un poste de chef d'équipe est considéré au même titre que tout autre poste vacant en vertu de l'article 12, à une exception près : le poste est d'abord affiché à la base où le poste a été laissé vacant puis, s'il n'est pas pourvu localement, il est affiché à l'échelle du réseau.

#### 4.04 **Avancement d'un poste pour non titulaire d'une ACA à un poste pour titulaire d'une ACA**

4.04.01 L'avancement du poste d'apprenti technicien d'entretien d'aéronefs à celui de technicien d'entretien d'aéronefs non certifié est automatique lorsque l'apprenti a subi avec succès les examens requis pour obtenir une licence de TEA.

4.04.02.01 La Compagnie fixe un ratio pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA (techniciens certifiés) et des employés non titulaires d'une ACA (techniciens non certifiés et apprentis techniciens). Le ratio est établi à 80/20, soit 80 % d'employés titulaires d'une ACA et 20 % d'employés non titulaires d'une ACA. Le non-avancement dépend du ratio susmentionné, mais s'applique exclusivement aux employés embauchés après la date de ratification (19 février 2016).

4.04.02.02 Le ratio 80/20 est calculé en fonction de l'effectif total à l'échelle du pays au sein du Groupe technique 1 de la Maintenance en ligne. Les 20 % de techniciens non certifiés et d'apprentis techniciens sont calculés à l'échelle nationale puis attribués aux quatre plaques tournantes, sur la base d'un pourcentage de l'effectif total à chacune de celle-ci. En aucun cas, le nombre de techniciens non certifiés et d'apprentis techniciens ne peut dépasser le nombre calculé correspondant à l'effectif total à l'échelle du pays.

4.04.02.03 Les employés embauchés avant la date de ratification ne sont pas restreints pour l'obtention leur ACA en vertu des dispositions du sous-alinéa 4.04.02.02.

4.04.03 L'avancement du poste de technicien d'entretien d'aéronefs non certifié à celui de technicien d'entretien d'aéronefs certifié est automatique à la fin d'une période de vingt-quatre (24) mois dans le poste de technicien d'entretien d'aéronefs non certifié. Les employés recrutés dans un poste de technicien d'entretien d'aéronefs non certifié qui obtiennent leur ACA plus tôt sont promus lorsqu'ils obtiennent cette ACA.

4.04.03.01 La règle susmentionnée en matière d'avancement s'applique uniquement aux employés embauchés avant la date de ratification (19 février 2016). Tout employé embauché après la date de ratification est assujéti au ratio indiqué au sous-alinéa 4.04.02.01.

4.04.04 Un technicien d'entretien d'aéronefs détenant une licence de catégorie « M », conformément aux dispositions du paragraphe 4.02, qui échoue à un cours, ou qui refuse de suivre un cours offert ne peut passer à l'échelle salariale des techniciens d'entretien d'aéronefs certifiés jusqu'à ce qu'il ait réussi le cours.

4.05.01 L'autorisation de certification d'aéronefs (ACA) est accordée à tous les employés qui détiennent une « licence de technicien d'entretien d'aéronefs » valide et approuvée pour les types d'aéronefs, groupes motopropulseurs, structures, composants et avionique qu'ils peuvent normalement être appelés à entretenir et/ou à certifier, ou qui ont satisfait aux exigences du manuel de contrôle de la maintenance (*Maintenance Control Manual* [MCM]), sauf dans le cas où la Compagnie, avec motif valable et en conformité avec les dispositions du manuel de contrôle de la maintenance (*Maintenance Control Manual* [(MCM)]) conformes aux exigences de Transports Canada, est incapable d'accorder l'ACA. Cela s'applique uniquement après avoir satisfait aux exigences de l'alinéa 4.04.01.

- 4.05.01.02 La règle susmentionnée s'applique uniquement aux employés embauchés avant la date de ratification (19 février 2016). Tout employé embauché après la date de ratification est assujéti au ratio indiqué au sous-alinéa 4.04.02.01.
- 4.05.02 La Compagnie peut retirer ou suspendre une autorisation de certification d'aéronefs (ACA) ou une approbation de l'employé uniquement pour un motif valable, lorsque l'employé ne satisfait pas aux exigences de l'ACA ou de l'approbation en conformité avec les dispositions du manuel de contrôle de la maintenance (*Maintenance Control Manual [(MCM)]*) conformes aux exigences de Transports Canada. L'employé dont l'ACA ou l'approbation est retirée ou suspendue est affecté à un poste pour lequel il est qualifié, et son taux de salaire est le taux inférieur le plus proche de la nouvelle échelle. L'avancement prévu conformément au paragraphe 5.02 se poursuit sans interruption.
- 4.05.03 Tout refus d'accorder une autorisation de certification d'aéronefs (ACA) ou une approbation ou tout retrait ou suspension d'une ACA ou d'une approbation conformément aux dispositions précédentes est considéré comme une mesure disciplinaire et les dispositions de l'article 16 s'appliqueront.
- 4.05.04 Un employé dont l'ACA ou l'approbation est subséquemment revalidé reprend le niveau de l'échelle de salaire auquel il se trouvait précédemment.
- 4.05.05 Tous les employés en poste aux sous-bases d'YWG, d'YEG, d'YOW, d'YHZ, d'YQB, et aux autres sous-bases que la Compagnie pourrait envisager à l'avenir, doivent être titulaires d'une ACA ou d'un poste de chef d'équipe. Il incombe à la Compagnie d'offrir la formation. Les employés qui postulent à un poste à un emplacement autre qu'une plaque tournante doivent détenir au moins une des approbations ACA requises et réussir le(s) premier(s) cours de formation offert(s), pour toute approbation manquante requise à cette base, conformément au paragraphe 19.10.

#### 4.06 **Classes et postes du Groupe technique 2**

Les employés qui ne tombent pas dans une classe du Groupe technique 1 occupent un poste dans une classe établie en fonction de ce qui suit :

##### 4.06.01 **CLASSE : REMBOURRAGE**

Rembourreur – Employés dont les tâches comprennent la réparation et la maintenance de l'intérieur des avions, de la signalisation, du recouvrement des sièges, des rideaux et d'autres tâches connexes attribuées, y compris l'utilisation de matériel de couture industriel.

##### 4.06.02 **CLASSE : MAGASINS**

**Magasinier** – Employés qui remplissent les fonctions de magasinier (réception, expédition, entreposage, stockage, livraison ou cueillette et émission de pièces, outils et fournitures, en veillant à ce que les documents et les dossiers connexes soient remplis), font fonctionner les véhicules de livraison et du matériel motorisé, s'occupent du nettoyage général des zones de travail et s'acquittent des autres tâches connexes attribuées.

**Réceptionnaire de marchandises complexes** – Employés qui ont acquis et maintiennent la qualification requise pour la réception de marchandises complexes afin de mener à bonne fin la réception de pièces lorsque des contraintes de temps existent, conformément aux dispositions du MCM et du MPM de la Compagnie.

- a) Outre la pratique courante voulant qu'un employé des Magasins puisse renoncer à un poste de réceptionnaire de marchandises complexes en posant sa candidature à un poste vacant conformément à l'article 12, un employé qui occupe un poste de réceptionnaire de marchandises complexes depuis deux (2) années peut y renoncer pour un poste de magasinier lors du processus de choix de quarts. Si telle est son intention, le réceptionnaire de marchandises complexes doit aviser la Compagnie par écrit avant le début du processus de choix de quarts.

- b) Si aucun employé n'exprime le désir d'assumer le poste de réceptionnaire de marchandises complexes, le magasinier ayant le moins d'ancienneté doit accepter le poste et le quart de travail afférent.

**Chef d'équipe** – Outre les exigences énoncées au paragraphe 4.03, le chef d'équipe doit détenir la qualification requise pour la réception des marchandises complexes (CR).

4.06.03

**CLASSE : ENTRETIEN DE MATÉRIEL AU SOL**

**Mécanicien – matériel au sol** – Employés qui ont réussi les examens provinciaux exigés pour obtenir une licence en mécanique automobile et qui s'occupent de l'entretien des véhicules et du matériel de traction et de démarrage d'aéronefs de la Compagnie et s'acquittent d'autres tâches connexes attribuées.

**Apprenti – matériel au sol** – Employés diplômés d'un programme à temps plein d'une école de métiers reconnue, qui remplissent des fonctions de mécanicien – matériel au sol à titre d'apprenti sous la direction d'un mécanicien – matériel au sol.

**Mécanicien non certifié – matériel au sol** – Employés non certifiés et non inscrits à un programme d'apprentissage, qui remplissent des fonctions d'entretien de matériel au sol sous la direction d'un mécanicien certifié – matériel au sol.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que l'entretien du matériel au sol fait partie du champ d'application de la présente convention collective et que les réparations du matériel au sol pour les Services techniques Jazz – Révision générale sont basées sur une relation contractuelle.

4.06.04

**CLASSE : ENTRETIEN DE HANGARS**

Préposé aux hangars – Employés qui s'occupent de l'entretien des installations générales, y compris de fonctions d'entretien et de nettoyage, et qui travaillent aussi en collaboration avec l'agent de santé et sécurité de la Compagnie pour veiller à la disposition et au traitement de déchets et qui s'acquittent d'autres tâches connexes attribuées.

4.06.05

**CLASSE : ESSAIS NON DESTRUCTIFS**

Technicien – essais non destructifs – Employés qui font et approuvent, à temps plein, des inspections du liquide d'imprégnation, des particules magnétiques, du courant de Foucault et aux ultrasons, conformément aux normes de l'ONGC et/ou aux normes énoncées dans le MCM/MPM de la Compagnie, et qui sont qualifiés et ont les licences nécessaires à cette fin, y compris les certifications applicables. Aux emplacements dotés du matériel voulu, les employés font et approuvent aussi des inspections radiographiques.

4.06.06

**CLASSE : AMÉNAGEMENT**

Technicien – aménagement – Employés qui voient à l'entretien et à la réparation des éléments faisant partie de l'aménagement intérieur des aéronefs ainsi que des appareils ménagers et qui s'acquittent d'autres tâches connexes attribuées.

4.06.07

**CLASSE : POUVOIR DE CERTIFICATION – ATELIER**

Technicien – Pouvoir de certification – Atelier : Employés qui s'occupent de la remise en état, de la réparation, de la modification, de l'inspection, des essais et de l'approbation des composants aéronautiques et qui s'acquittent d'autres tâches connexes attribuées. On a recours à cette classe aux Ateliers des composants de Calgary seulement.

4.07 Les dispositions suivantes s'appliquent à la classe Pouvoir de certification – Atelier, créée récemment pour les Ateliers des composants de Calgary conformément à l'alinéa 4.06.07 :

- a) Tous les employés appartenant aux classes du Groupe technique 2 qui travaillent aux Ateliers des composants de Calgary à la date de ratification sont protégés en vertu d'une clause d'an-

tériorité. Ils conservent leur paie habituelle et leur progression salariale est maintenue conformément à l'échelle en vigueur.

- b) La classe Aide/Nettoyage d'atelier est supprimée.
  - c) Pour ce qui est des Ateliers des composants, des ratios sont établis pour les techniciens du Groupe technique 1 et du Groupe technique 2 afin de favoriser la croissance des activités.
    - i) Le ratio suivant s'applique : Groupe technique 1 (techniciens certifiés, non certifiés et apprentis) : 40 %, et Groupe technique 2 (techniciens titulaires d'un Pouvoir de certification – Atelier) : 60 %.
    - ii) Tout changement au ratio susmentionné doit faire l'objet d'une entente entre les deux parties et doit être ratifié par les employés des Ateliers d'YYC.
  - d) À compter de la date de ratification, tout nouvel employé du Groupe technique 1 ou du Groupe technique 2 de la classe Pouvoir de certification – Atelier aux Ateliers des composants de Calgary est assujéti aux ratios décrits au paragraphe 4.07c) et aux échelles salariales applicables.
    - (i) Il est entendu qu'un nouvel employé peut détenir une licence de technicien d'entretien d'aéronefs, mais que cette licence n'est pas requise pour obtenir un poste de technicien – Pouvoir de certification – Atelier.
    - (ii) Afin de maintenir les ratios relatifs aux Groupes techniques 1 et 2, la Compagnie affiche les postes vacants dans les classes applicables.
    - (iii) Les employés du Groupe technique 1 qui souhaitent pourvoir un poste de technicien – Pouvoir de certification – Atelier peuvent le faire conformément à l'article 12 intitulé *Mutations et dotation des postes vacants*.
    - (iv) Pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours après la ratification de l'accord portant sur la convention collective en vigueur du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 septembre 2015, les employés en poste faisant partie du Groupe technique 1 peuvent choisir de passer à la classe Pouvoir de certification – Ateliers du Groupe technique 2 et obtenir l'échelle salariale applicable. Un employé qui fait un tel choix en vertu des dispositions susmentionnées, peut, nonobstant les dispositions du paragraphe 10.01, être autorisé à reporter son ancienneté dans sa classe à la classe du Groupe technique 2.  
  
À compter de la date du passage au Groupe technique 2, l'ancienneté accumulée au sein du Groupe technique 1 s'applique au Groupe technique 2. Par conséquent, cette date d'ancienneté au sein du Groupe technique 2 ne peut être utilisée en cas de retour à un poste du Groupe technique 1.
  - e) Les heures supplémentaires sont réparties également entre les employés des Ateliers des composants de Calgary des Groupes techniques 1 et 2 conformément au paragraphe 7.07.
- 4.08 Nonobstant les dispositions qui précèdent et compte tenu que les méthodes d'exécution du travail des employés spécialisés sont susceptibles de changer de temps à autre, les tâches et fonctions dont ces employés spécialisés s'acquittent continueront d'être spécialisées tant que ce travail restera nécessaire.
- 4.09 La Compagnie 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, le Syndicat peut rouvrir la convention aux fins de négocier la description de poste et le barème des salaires de la classe ou des classes ou du poste ou des postes touchés, à moins 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.

## **Article 5 – Barème des salaires, primes, dispositions salariales, fiches de temps**

5.01 Les salaires versés aux employés se fondent sur la durée de l'emploi et le travail exécuté dans les classes visées par la convention conformément au paragraphe 5.04.

5.01.01 Sous réserve des qualifications pertinentes, la Compagnie peut, à sa discrétion, faire débiter un nouvel employé au barème des salaires applicable, comme suit :

Technicien d'entretien d'aéronefs non certifié – N'importe quel niveau

Technicien d'entretien d'aéronefs certifié – N'importe quel niveau incluant le niveau 5 de l'échelle d'augmentation de douze (12) mois.

Tous les autres – N'importe quel niveau, sauf le niveau maximum

5.02 La progression prévue d'un taux de salaire au taux de salaire immédiatement supérieur dans l'échelle établie pour chaque poste survient jusqu'à l'achèvement de la période prescrite dans chaque échelle de salaire, à moins d'indication contraire expresse dans la convention.

5.02.01 Lorsque l'employé est assigné à une échelle de salaire pour un poste, la progression salariale se fait conformément à la durée dans le poste prévue dans l'échelle, sauf si :

- a) l'employé ne se prévaut pas d'un cours d'approbation, pertinent aux fonctions de son poste, que la Compagnie offre; ou
- b) l'employé échoue un cours d'approbation, pertinent aux fonctions de son poste, que la Compagnie offre;
- c) après avoir réussi le cours d'approbation, l'employé n'ajoute pas cette homologation à son ACA;

Sous réserve que les circonstances décrites en a) ou b) ne surviennent pas du fait de l'absence de l'employé pour cause de congé annuel, de congé (sauf un congé pour obligations personnelles), de congé de maladie, d'accident du travail ou d'autres motifs de bonne foi acceptables pour la Compagnie.

Dans le cas où les circonstances en a), b) ou c) s'appliquent, l'employé reste au niveau de l'échelle de salaire auquel il se trouvait quand a), b) ou c) s'est produit, jusqu'à ce qu'il réussisse le cours d'approbation dont il ne s'est pas prévalu ou qu'il a échoué ou jusqu'à ce qu'il ajoute l'approbation à son ACA.

Le fait que la Compagnie n'offre pas de cours d'approbation ne doit jamais influencer sur le taux de salaire ou la progression salariale de l'employé.

5.02.02 Les dispositions qui précèdent s'appliquent également dans le cas de l'alinéa 19.10.01 (Changements d'équipement, de méthodes de travail ou de conditions d'obtention de licence) si la Compagnie change l'équipement utilisé ou exploité ou les méthodes de travail ou si les conditions d'obtention de licence sont changées, à la condition que ce changement soit pertinent aux fonctions du poste de l'employé. Toutefois, l'employé qui se trouve au taux maximum de son échelle de salaire revient au taux immédiatement inférieur de son échelle de salaire si les circonstances décrites à l'alinéa 5.02.01 s'appliquent, et ce taux inférieur est versé jusqu'à ce que l'employé réussisse le cours et ajoute l'approbation à son ACA.

5.03 Lorsque l'employé change de classe ou progresse à un autre poste, son nouveau taux de salaire est établi en faisant passer l'employé au taux de salaire de la nouvelle échelle qui est le plus proche de son taux de salaire actuel; cependant, si le nouveau taux est inférieur à celui qu'il avait, l'employé passe au taux immédiatement supérieur de la nouvelle échelle de salaire. La progression prévue se poursuit conformément au paragraphe 5.02 sans interruption.

5.04 Voici le barème des salaires pour toutes les classes et tous les postes visés par la convention.

**Groupe technique 1 – Barème des salaires des employés embauchés à la date de ratification ou avant cette date**

Technicien d'entretien d'aéronefs certifié	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
Échelle de 12 mois	Échelle 10	35,97 \$	36,69 \$	37,42 \$	38,17 \$	38,93 \$	39,71 \$	40,50 \$	41,31 \$	42,14 \$	42,98 \$	43,84 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 9	35,09 \$	35,79 \$	36,51 \$	37,24 \$	37,98 \$	38,74 \$	39,51 \$	40,30 \$	41,11 \$	41,93 \$	42,77 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 8	34,23 \$	34,91 \$	35,61 \$	36,32 \$	37,05 \$	37,79 \$	38,55 \$	39,32 \$	40,11 \$	40,91 \$	41,73 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 7	33,39 \$	34,06 \$	34,74 \$	35,43 \$	36,14 \$	36,86 \$	37,60 \$	38,35 \$	39,12 \$	39,90 \$	40,70 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 6	32,65 \$	33,30 \$	33,97 \$	34,65 \$	35,34 \$	36,05 \$	36,77 \$	37,51 \$	38,26 \$	39,03 \$	39,81 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 5	31,86 \$	32,50 \$	33,15 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$	35,88 \$	36,60 \$	37,33 \$	38,08 \$	38,84 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 4	31,10 \$	31,72 \$	32,35 \$	33,00 \$	33,66 \$	34,33 \$	35,02 \$	35,72 \$	36,43 \$	37,16 \$	37,90 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 3	30,32 \$	30,93 \$	31,55 \$	32,18 \$	32,82 \$	33,48 \$	34,15 \$	34,83 \$	35,53 \$	36,24 \$	36,69 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 2	28,51 \$	29,08 \$	29,66 \$	30,25 \$	30,86 \$	31,48 \$	32,11 \$	32,75 \$	33,41 \$	34,08 \$	34,76 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 1	27,32 \$	27,87 \$	28,43 \$	29,00 \$	29,58 \$	30,17 \$	30,77 \$	31,39 \$	32,02 \$	32,66 \$	33,31 \$

Technicien d'entretien d'aéronefs non certifié	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
24 mois et plus	Échelle 4	27,85 \$	28,41 \$	28,98 \$	29,56 \$	30,15 \$	30,75 \$	31,37 \$	32,00 \$	32,64 \$	33,29 \$	33,96 \$
12-24 mois	Échelle 3	24,77 \$	25,27 \$	25,78 \$	26,30 \$	26,83 \$	27,37 \$	27,92 \$	28,48 \$	29,05 \$	29,63 \$	30,22 \$
6-12 mois	Échelle 2	23,59 \$	24,06 \$	24,54 \$	25,03 \$	25,53 \$	26,04 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$	28,18 \$	28,74 \$
0-6 mois	Échelle 1	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$

Apprenti technicien d'entretien d'aéronefs	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
42 mois et plus	Échelle 6	20,84 \$	21,26 \$	21,69 \$	22,12 \$	22,56 \$	23,01 \$	23,47 \$	23,94 \$	24,42 \$	24,91 \$	25,41 \$
24-42 mois	Échelle 5	20,56 \$	20,97 \$	21,39 \$	21,82 \$	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$	23,62 \$	24,09 \$	24,57 \$	25,06 \$
18-24 mois	Échelle 4	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$
12-18 mois	Échelle 3	18,89 \$	19,27 \$	19,66 \$	20,05 \$	20,45 \$	20,86 \$	21,28 \$	21,71 \$	22,14 \$	22,58 \$	23,03 \$
6-12 mois	Échelle 2	18,07 \$	18,43 \$	18,80 \$	19,18 \$	19,56 \$	19,95 \$	20,35 \$	20,76 \$	21,18 \$	21,60 \$	22,03 \$
0-6 mois	Échelle 1	16,52 \$	16,85 \$	17,19 \$	17,53 \$	17,88 \$	18,24 \$	18,60 \$	18,97 \$	19,35 \$	19,74 \$	20,13 \$

**Groupes techniques 1 – Barème des salaires des employés embauchés après la date de ratification**

Technicien d'entretien d'aéronefs certifié	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
Échelle de 12 mois	Échelle 11	35,97 \$	36,69 \$	37,42 \$	38,17 \$	38,93 \$	39,71 \$	40,50 \$	41,31 \$	42,14 \$	42,98 \$	43,84 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 10	35,09 \$	35,79 \$	36,51 \$	37,24 \$	37,98 \$	38,74 \$	39,51 \$	40,30 \$	41,11 \$	41,93 \$	42,77 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 9	34,23 \$	34,91 \$	35,61 \$	36,32 \$	37,05 \$	37,79 \$	38,55 \$	39,32 \$	40,11 \$	40,91 \$	41,73 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 8	33,39 \$	34,06 \$	34,74 \$	35,43 \$	36,14 \$	36,86 \$	37,60 \$	38,35 \$	39,12 \$	39,90 \$	40,70 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 7	32,65 \$	33,30 \$	33,97 \$	34,65 \$	35,34 \$	36,05 \$	36,77 \$	37,51 \$	38,26 \$	39,03 \$	39,81 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 6	31,86 \$	32,50 \$	33,15 \$	33,81 \$	34,49 \$	35,18 \$	35,88 \$	36,60 \$	37,33 \$	38,08 \$	38,84 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 5	31,10 \$	31,72 \$	32,35 \$	33,00 \$	33,66 \$	34,33 \$	35,02 \$	35,72 \$	36,43 \$	37,16 \$	37,90 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 4	30,32 \$	30,93 \$	31,55 \$	32,18 \$	32,82 \$	33,48 \$	34,15 \$	34,83 \$	35,53 \$	36,24 \$	36,96 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 3	28,51 \$	29,08 \$	29,66 \$	30,25 \$	30,86 \$	31,48 \$	32,11 \$	32,75 \$	33,41 \$	34,08 \$	34,76 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 2	27,85 \$	28,41 \$	28,98 \$	29,56 \$	30,15 \$	30,75 \$	31,37 \$	32,00 \$	32,64 \$	33,29 \$	33,96 \$
Échelle de 12 mois	Échelle 1	27,32 \$	27,87 \$	28,43 \$	29,00 \$	29,58 \$	30,17 \$	30,77 \$	31,39 \$	32,02 \$	32,66 \$	33,31 \$

Technicien d'entretien d'aéronefs non certifié	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
36 mois et plus	Échelle 5	26,05 \$	26,57 \$	27,10 \$	27,64 \$	28,19 \$	28,75 \$	29,33 \$	29,92 \$	30,52 \$	31,13 \$	31,75 \$
24-36 mois	Échelle 4	24,77 \$	25,27 \$	25,78 \$	26,30 \$	26,83 \$	27,37 \$	27,92 \$	28,48 \$	29,05 \$	29,63 \$	30,22 \$
12-24 mois	Échelle 3	23,59 \$	24,06 \$	24,54 \$	25,03 \$	25,53 \$	26,04 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$	28,18 \$	28,74 \$
6-12 mois	Échelle 2	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$
0-6 mois	Échelle 1	21,31 \$	21,74 \$	22,17 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$	23,99 \$	24,47 \$	24,96 \$	25,46 \$	25,97 \$

Apprenti technicien d'entretien d'aéronefs	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
42 mois et plus	Échelle 8	20,84 \$	21,26 \$	21,69 \$	22,12 \$	22,56 \$	23,01 \$	23,47 \$	23,94 \$	24,42 \$	24,91 \$	25,41 \$
36-42 mois	Échelle 7	20,37 \$	20,78 \$	21,20 \$	21,62 \$	22,05 \$	22,49 \$	22,94 \$	23,40 \$	23,87 \$	24,35 \$	24,84 \$
30-36 mois	Échelle 6	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$
24-30 mois	Échelle 5	18,89 \$	19,27 \$	19,66 \$	20,05 \$	20,45 \$	20,86 \$	21,28 \$	21,71 \$	22,14 \$	22,58 \$	23,03 \$
18-24 mois	Échelle 4	18,07 \$	18,43 \$	18,80 \$	19,18 \$	19,56 \$	19,95 \$	20,35 \$	20,76 \$	21,18 \$	21,60 \$	22,03 \$
12-18 mois	Échelle 3	16,52 \$	16,85 \$	17,19 \$	17,53 \$	17,88 \$	18,24 \$	18,60 \$	18,97 \$	19,35 \$	19,74 \$	20,13 \$
6-12 mois	Échelle 2	15,52 \$	15,83 \$	16,15 \$	16,47 \$	16,80 \$	17,14 \$	17,48 \$	17,83 \$	18,19 \$	18,55 \$	18,92 \$
0-6 mois	Échelle 1	15,00 \$	15,30 \$	15,61 \$	15,92 \$	16,24 \$	16,56 \$	16,89 \$	17,23 \$	17,57 \$	17,92 \$	18,28 \$

Remboursreur	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
84 mois et plus	Échelle 9	23,46 \$	23,93 \$	24,41 \$	24,90 \$	25,40 \$	25,91 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,50 \$	28,05 \$	28,61 \$
72 – 84 mois	Échelle 8	22,56 \$	23,01 \$	23,47 \$	23,94 \$	24,42 \$	24,91 \$	25,41 \$	25,92 \$	26,44 \$	26,97 \$	27,51 \$
60-72 mois	Échelle 7	21,66 \$	22,09 \$	22,53 \$	22,98 \$	23,44 \$	23,91 \$	24,39 \$	24,88 \$	25,38 \$	25,89 \$	26,41 \$
48-60 mois	Échelle 6	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$	22,70 \$	23,15 \$	23,61 \$	24,08 \$	24,56 \$	25,05 \$	25,55 \$	26,06 \$
36-48 mois	Échelle 5	20,58 \$	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$
24-36 mois	Échelle 4	19,78 \$	20,18 \$	20,58 \$	20,99 \$	21,41 \$	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$
12-24 mois	Échelle 3	18,98 \$	19,36 \$	19,75 \$	20,15 \$	20,55 \$	20,96 \$	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$	22,70 \$	23,15 \$
6-12 mois	Échelle 2	18,17 \$	18,53 \$	18,90 \$	19,28 \$	19,67 \$	20,06 \$	20,46 \$	20,87 \$	21,29 \$	21,72 \$	22,15 \$
0-6 mois	Échelle 1	17,38 \$	17,73 \$	18,08 \$	18,44 \$	18,81 \$	19,19 \$	19,57 \$	19,96 \$	20,36 \$	20,77 \$	21,19 \$

Magasinier	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
72 mois et plus	Échelle 8	20,71 \$	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$	25,26 \$
60-72 mois	Échelle 7	19,30 \$	19,69 \$	20,08 \$	20,48 \$	20,89 \$	21,31 \$	21,74 \$	22,17 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$
48-60 mois	Échelle 6	18,93 \$	19,31 \$	19,70 \$	20,09 \$	20,49 \$	20,90 \$	21,32 \$	21,75 \$	22,19 \$	22,63 \$	23,08 \$
36-48 mois	Échelle 5	17,64 \$	17,99 \$	18,35 \$	18,72 \$	19,09 \$	19,47 \$	19,86 \$	20,26 \$	20,67 \$	21,08 \$	21,50 \$
24-36 mois	Échelle 4	15,66 \$	15,97 \$	16,29 \$	16,62 \$	16,95 \$	17,29 \$	17,64 \$	17,99 \$	18,35 \$	18,72 \$	19,09 \$
12-24 mois	Échelle 3	15,14 \$	15,44 \$	15,75 \$	16,07 \$	16,39 \$	16,72 \$	17,05 \$	17,39 \$	17,74 \$	18,09 \$	18,45 \$
6-12 mois	Échelle 2	13,57 \$	13,84 \$	14,12 \$	14,40 \$	14,69 \$	14,98 \$	15,28 \$	15,59 \$	15,90 \$	16,22 \$	16,54 \$
0-6 mois	Échelle 1	12,49 \$	12,74 \$	12,99 \$	13,25 \$	13,52 \$	13,79 \$	14,07 \$	14,35 \$	14,64 \$	14,93 \$	15,23 \$

Mécanicien – Matériel au sol	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
72 mois et plus	Échelle 8	27,26 \$	27,81 \$	28,37 \$	28,94 \$	29,52 \$	30,11 \$	30,71 \$	31,32 \$	31,95 \$	32,59 \$	33,24 \$
60-72 mois	Échelle 7	25,56 \$	26,07 \$	26,59 \$	27,12 \$	27,66 \$	28,21 \$	28,77 \$	29,35 \$	29,94 \$	30,54 \$	31,15 \$
48-60 mois	Échelle 6	24,79 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,32 \$	26,85 \$	27,39 \$	27,94 \$	28,50 \$	29,07 \$	29,65 \$	30,24 \$
36-48 mois	Échelle 5	23,27 \$	23,74 \$	24,21 \$	24,69 \$	25,18 \$	25,68 \$	26,19 \$	26,71 \$	27,24 \$	27,78 \$	28,34 \$
24-36 mois	Échelle 4	21,75 \$	22,19 \$	22,63 \$	23,08 \$	23,54 \$	24,01 \$	24,49 \$	24,98 \$	25,48 \$	25,99 \$	26,51 \$
12-24 mois	Échelle 3	20,21 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$	21,87 \$	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$	24,63 \$
6-12 mois	Échelle 2	18,88 \$	19,26 \$	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$
0-6 mois	Échelle 1	18,15 \$	18,51 \$	18,88 \$	19,26 \$	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$

Apprenti mécanicien – Matériel au sol	Échelle	1 <sup>er</sup> oct.										
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
72 mois et plus	Échelle 8	17,84 \$	18,20 \$	18,56 \$	18,93 \$	19,31 \$	19,70 \$	20,09 \$	20,49 \$	20,90 \$	21,32 \$	21,75 \$
60-72 mois	Échelle 7	16,95 \$	17,29 \$	17,64 \$	17,99 \$	18,35 \$	18,72 \$	19,09 \$	19,47 \$	19,86 \$	20,26 \$	20,67 \$
48-60 mois	Échelle 6	16,32 \$	16,65 \$	16,98 \$	17,32 \$	17,67 \$	18,02 \$	18,38 \$	18,75 \$	19,13 \$	19,51 \$	19,90 \$
36-48 mois	Échelle 5	15,54 \$	15,85 \$	16,17 \$	16,49 \$	16,82 \$	17,16 \$	17,50 \$	17,85 \$	18,21 \$	18,57 \$	18,94 \$
24-36 mois	Échelle 4	14,13 \$	14,41 \$	14,70 \$	14,99 \$	15,29 \$	15,60 \$	15,91 \$	16,23 \$	16,55 \$	16,88 \$	17,22 \$
12-24 mois	Échelle 3	13,74 \$	14,01 \$	14,29 \$	14,58 \$	14,87 \$	15,17 \$	15,47 \$	15,78 \$	16,10 \$	16,42 \$	16,75 \$
6-12 mois	Échelle 2	13,39 \$	13,66 \$	13,93 \$	14,21 \$	14,49 \$	14,78 \$	15,08 \$	15,38 \$	15,69 \$	16,00 \$	16,32 \$
0-6 mois	Échelle 1	13,00 \$	13,26 \$	13,53 \$	13,80 \$	14,08 \$	14,36 \$	14,65 \$	14,94 \$	15,24 \$	15,54 \$	15,85 \$

Mécanicien non certifié – Matériel au sol	Échelle	1 <sup>er</sup> oct.										
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
72 mois et plus	Échelle 8	23,46 \$	23,93 \$	24,41 \$	24,90 \$	25,40 \$	25,91 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,50 \$	28,05 \$	28,61 \$
60-72 mois	Échelle 7	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$	25,26 \$	25,77 \$	26,29 \$	26,82 \$
48-60 mois	Échelle 6	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$	22,70 \$	23,15 \$	23,61 \$	24,08 \$	24,56 \$	25,05 \$	25,55 \$	26,06 \$
36-48 mois	Échelle 5	20,06 \$	20,46 \$	20,87 \$	21,29 \$	21,72 \$	22,15 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,50 \$	23,97 \$	24,45 \$
24-36 mois	Échelle 4	18,73 \$	19,10 \$	19,48 \$	19,87 \$	20,27 \$	20,68 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$
12-24 mois	Échelle 3	17,41 \$	17,76 \$	18,12 \$	18,48 \$	18,85 \$	19,23 \$	19,61 \$	20,00 \$	20,40 \$	20,81 \$	21,23 \$
6-12 mois	Échelle 2	16,26 \$	16,59 \$	16,92 \$	17,26 \$	17,61 \$	17,96 \$	18,32 \$	18,69 \$	19,06 \$	19,44 \$	19,83 \$
0-6 mois	Échelle 1	15,64 \$	15,95 \$	16,27 \$	16,60 \$	16,93 \$	17,27 \$	17,62 \$	17,97 \$	18,33 \$	18,70 \$	19,07 \$

Technicien – Pouvoir de certification – Atelier (SCA)	Échelle	1 <sup>er</sup> oct.										
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
72 mois et plus	Échelle 8	23,46 \$	23,93 \$	24,41 \$	24,90 \$	25,40 \$	25,91 \$	26,43 \$	26,96 \$	27,50 \$	28,05 \$	28,61 \$
60-72 mois	Échelle 7	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$	25,26 \$	25,77 \$	26,29 \$	26,82 \$
48-60 mois	Échelle 6	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$	22,70 \$	23,15 \$	23,61 \$	24,08 \$	24,56 \$	25,05 \$	25,55 \$	26,06 \$
36-48 mois	Échelle 5	20,06 \$	20,46 \$	20,87 \$	21,29 \$	21,72 \$	22,15 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,50 \$	23,97 \$	24,45 \$
24-36 mois	Échelle 4	18,73 \$	19,10 \$	19,48 \$	19,87 \$	20,27 \$	20,68 \$	21,09 \$	21,51 \$	21,94 \$	22,38 \$	22,83 \$
12-24 mois	Échelle 3	17,41 \$	17,76 \$	18,12 \$	18,48 \$	18,85 \$	19,23 \$	19,61 \$	20,00 \$	20,40 \$	20,81 \$	21,23 \$
6-12 mois	Échelle 2	16,26 \$	16,59 \$	16,92 \$	17,26 \$	17,61 \$	17,96 \$	18,32 \$	18,69 \$	19,06 \$	19,44 \$	19,83 \$
0-6 mois	Échelle 1	15,64 \$	15,95 \$	16,27 \$	16,60 \$	16,93 \$	17,27 \$	17,62 \$	17,97 \$	18,33 \$	18,70 \$	19,07 \$

Technicien END	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
72 mois et plus	Échelle 8	33,39 \$	34,06 \$	34,74 \$	35,43 \$	36,14 \$	36,86 \$	37,60 \$	38,35 \$	39,12 \$	39,90 \$	40,70 \$
60-72 mois	Échelle 7	31,36 \$	31,99 \$	32,63 \$	33,28 \$	33,95 \$	34,63 \$	35,32 \$	36,03 \$	36,75 \$	37,49 \$	38,24 \$
48-60 mois	Échelle 6	30,32 \$	30,93 \$	31,55 \$	32,18 \$	32,82 \$	33,48 \$	34,15 \$	34,83 \$	35,53 \$	36,24 \$	36,96 \$
36-48 mois	Échelle 5	28,51 \$	29,08 \$	29,66 \$	30,25 \$	30,86 \$	31,48 \$	32,11 \$	32,75 \$	33,41 \$	34,08 \$	34,76 \$
24-36 mois	Échelle 4	27,32 \$	27,87 \$	28,43 \$	29,00 \$	29,58 \$	30,17 \$	30,77 \$	31,39 \$	32,02 \$	32,66 \$	33,31 \$
12-24 mois	Échelle 3	25,73 \$	26,24 \$	26,76 \$	27,30 \$	27,85 \$	28,41 \$	28,98 \$	29,56 \$	30,15 \$	30,75 \$	31,37 \$
6-12 mois	Échelle 2	24,53 \$	25,02 \$	25,52 \$	26,03 \$	26,55 \$	27,08 \$	27,62 \$	28,17 \$	28,73 \$	29,30 \$	29,89 \$
0-6 mois	Échelle 1	23,35 \$	23,82 \$	24,30 \$	24,79 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,32 \$	26,85 \$	27,39 \$	27,94 \$	28,50 \$

Technicien – Aménagement	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
72 mois et plus	Échelle 8	27,26 \$	27,81 \$	28,37 \$	28,94 \$	29,52 \$	30,11 \$	30,71 \$	31,32 \$	31,95 \$	32,59 \$	33,24 \$
60-72 mois	Échelle 7	25,56 \$	26,07 \$	26,59 \$	27,12 \$	27,66 \$	28,21 \$	28,77 \$	29,35 \$	29,94 \$	30,54 \$	31,15 \$
48-60 mois	Échelle 6	24,79 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,32 \$	26,85 \$	27,39 \$	27,94 \$	28,50 \$	29,07 \$	29,65 \$	30,24 \$
36-48 mois	Échelle 5	23,27 \$	23,74 \$	24,21 \$	24,69 \$	25,18 \$	25,68 \$	26,19 \$	26,71 \$	27,24 \$	27,78 \$	28,34 \$
24-36 mois	Échelle 4	21,75 \$	22,19 \$	22,63 \$	23,08 \$	23,54 \$	24,01 \$	24,49 \$	24,98 \$	25,48 \$	25,99 \$	26,51 \$
12-24 mois	Échelle 3	20,21 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$	21,87 \$	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$	24,63 \$
6-12 mois	Échelle 2	18,88 \$	19,26 \$	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$
0-6 mois	Échelle 1	18,15 \$	18,51 \$	18,88 \$	19,26 \$	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$

Préposé au hangar	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
72 mois et plus	Échelle 8	19,81 \$	20,21 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$	21,87 \$	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$
60-72 mois	Échelle 7	18,33 \$	18,70 \$	19,07 \$	19,45 \$	19,84 \$	20,24 \$	20,64 \$	21,05 \$	21,47 \$	21,90 \$	22,34 \$
48-60 mois	Échelle 6	18,09 \$	18,45 \$	18,82 \$	19,20 \$	19,58 \$	19,97 \$	20,37 \$	20,78 \$	21,20 \$	21,62 \$	22,05 \$
36-48 mois	Échelle 5	16,77 \$	17,11 \$	17,45 \$	17,80 \$	18,16 \$	18,52 \$	18,89 \$	19,27 \$	19,66 \$	20,05 \$	20,45 \$
24-36 mois	Échelle 4	15,47 \$	15,78 \$	16,10 \$	16,42 \$	16,75 \$	17,09 \$	17,43 \$	17,78 \$	18,14 \$	18,50 \$	18,87 \$
12-24 mois	Échelle 3	14,16 \$	14,44 \$	14,73 \$	15,02 \$	15,32 \$	15,63 \$	15,94 \$	16,26 \$	16,59 \$	16,92 \$	17,26 \$
6-12 mois	Échelle 2	12,85 \$	13,11 \$	13,37 \$	13,64 \$	13,91 \$	14,19 \$	14,47 \$	14,76 \$	15,06 \$	15,36 \$	15,67 \$
0-6 mois	Échelle 1	11,53 \$	11,76 \$	12,00 \$	12,24 \$	12,48 \$	12,73 \$	12,98 \$	13,24 \$	13,50 \$	13,77 \$	14,05 \$

## 5.05 Primes

### 5.05.01 Prime de chef d'équipe :

**Groupe technique 1** – Les employés qui sont affectés au poste de chef d'équipe dans le Groupe technique 1 reçoivent une prime horaire de deux dollars soixante-quinze (2,75 \$) et toutes les autres primes applicables en sus de leur salaire de base. Dans le cas où, à l'emplacement, des employés dans un poste inférieur à celui de chef d'équipe reçoivent un salaire de base supérieur à celui de l'employé qui occupe le poste de chef d'équipe, celui-ci obtient alors une prime correspondant à la prime prévue de deux dollars soixante-quinze (2,75 \$) plus la différence entre son taux horaire et le taux horaire le plus élevé versé à cet emplacement.

**Groupe technique 2** – Les employés qui sont affectés au poste de chef d'équipe dans le Groupe technique 2 reçoivent une prime horaire de deux dollars soixante-quinze (2,75 \$) et toutes les autres primes applicables en sus de leur salaire de base. Dans le cas où, à l'emplacement, des employés dans un poste inférieur à celui de chef d'équipe reçoivent un salaire de base supérieur à celui de l'employé qui occupe le poste de chef d'équipe, celui-ci obtient alors une prime correspondant à la prime prévue de deux dollars soixante-quinze (2,75 \$) plus la différence entre son taux horaire et le taux horaire le plus élevé versé à cet emplacement.

Nota : La prime de chef d'équipe est versée aux techniciens qui travaillent à l'emplacement de l'Île de Toronto, y compris les employés en affectations de relève remplaçant un employé qui reçoit la prime.

5.05.02 Les primes de chef d'équipe sont incluses dans le calcul de la paie régulière ou du taux de salaire normal de l'employé prévu dans la convention pour les employés qui occupent des postes permanents. Les employés affectés à de tels postes conformément aux dispositions de l'article 8 reçoivent la prime uniquement pour le nombre d'heures de leur affectation.

#### 5.05.03 Primes – Réception des marchandises complexes

Les réceptionnaires de marchandises complexes reçoivent une prime horaire de soixante-quinze cents (0,75 \$) pour toutes les heures travaillées.

Les primes pour la réception de marchandises complexes sont comprises dans le calcul du taux de salaire normal, conformément au paragraphe 5.04 de tout réceptionnaire de marchandises complexes ayant obtenu des quarts de travail comprenant des tâches de réception de marchandises complexes conformément au processus annuel de choix de quarts. Les employés affectés à ces tâches de manière sporadique pendant un quart reçoivent la prime pour la durée du quart, peu importe le nombre d'heures consacrées à la réception de marchandises complexes.

Tout chef d'équipe qualifié reçoit la prime pour réception de marchandises complexes tel que prévu ci-dessus.

#### 5.05.04 Primes – Essais non destructifs de niveau II

Une prime horaire de soixante-quinze cents (0,75 \$) est versée à tout employé pour chaque certification en END admissible lorsqu'il assume l'un des postes définis par la Compagnie. Les certifications en END admissibles peuvent être de niveau 2 ou 3 et elles doivent avoir été attribuées pour l'application d'au moins une des méthodes d'inspections suivantes : liquide d'imprégnation, particules magnétiques, courants de Foucault, contrôle par ultrasons et inspections radiographiques des avions.

#### 5.05.05 Primes – Groupes techniques

Tous les employés des Groupes techniques 1 et 2 reçoivent une prime horaire d'un dollar cinquante (1,50 \$) pour toutes les heures travaillées. Cette prime est majorée de 2 % annuellement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015 et pour la durée de la présente convention collective conformément au calendrier suivant :

Calendrier de la majoration de 2 %										
1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
1,53 \$	1,56 \$	1,59 \$	1,62 \$	1,65 \$	1,68 \$	1,71 \$	1,74 \$	1,77 \$	1,81 \$	1,85 \$

#### 5.06 Dispositions salariales

5.06.01 Les employés sont payés sur une base bimensuelle.

5.06.02 Le recouvrement des erreurs de paie se limite aux erreurs qui se sont produites au cours de la période de douze (12) mois civils précédant immédiatement la constatation de l'erreur.

5.06.03 Lorsque l'erreur entraîne un remboursement de l'employé, ce remboursement se fait par des retenues égales sur son chèque de paie sur une période de six (6) mois et, sauf pour ce qui est

du solde, chaque retenue est d'au moins dix dollars (10 \$) ou d'un montant plus élevé sur demande de l'employé. Dans le cas de cessation d'emploi, tout l'argent dû à la Compagnie est retenu du dernier chèque de paie de l'employé.

- 5.06.03.01 Avant de procéder à tout débit, la Compagnie avise l'employé par écrit de l'erreur, du nombre de retenues à effectuer, du montant de chaque retenue et de la date à laquelle les retenues débiteront.
- 5.06.04 Lorsqu'une erreur entraîne un moins-payé à l'employé de cent dollars (100 \$) ou plus, la Compagnie procède à la restitution dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception de l'avis et de la vérification du moins-payé. Dans le cas où le moins-payé est de moins de cent dollars (100 \$), l'erreur est corrigée et la restitution à l'employé se fait sur la paie régulière suivant la vérification. La vérification est achevée le plus rapidement possible et, à tout le moins, dans les trois (3) jours ouvrables après que l'employé a signalé l'erreur.
- Si l'employé ne reçoit pas sa paie dans les deux (2) jours suivant le jour de paie par suite d'un défaut du système de paie de la Compagnie, celle-ci met des fonds d'urgence à la disposition de l'employé qui le demande.
- 5.06.05 Chaque jour de paie, l'employé reçoit un état indiquant clairement tous les crédits et débits, les retraits de la réserve de jours fériés et de la banque d'argent applicables, le solde de la réserve de jours fériés et de la banque d'argent applicables et le solde de congés annuels. D'autres renseignements pertinents sont ajoutés au fur et à mesure que le système est perfectionné.
- 5.07 **Relevés de paie et fiches de temps** – Des fiches de temps exactes sont tenues pour chaque employé et sont mises à la disposition de l'employé sur demande. Des relevés de paies exacts sont également tenus pour chaque employé et sont mis à la disposition de l'employé sur demande ou d'un dirigeant du Syndicat sur autorisation écrite de l'employé.

#### **Article 6 – Heures de travail**

- 6.01 La journée de travail des employés est établie dans l'horaire exposé au paragraphe 6.02.
- 6.02 La semaine de travail compte en moyenne quarante (40) heures réparties selon divers horaires de travail, comme suit :

**Tableau 1 – Heures payées et heures travaillées/durée du quart**

<i>Horaire</i>	<i>Heures payées</i>	<i>Heures travaillées/Durée du quart</i>		
		<i>Quart de jour</i>	<i>Quart d'après-midi</i>	<i>Quart de nuit</i>
5 jours de travail 2 jours de repos	8	8,0/8,5	8,0/8,5	Sans objet
4 jours de travail 3 jours de repos	10	10,0/10,5	9,6/10,1	
5 jours de travail 4 jours de repos	10,3	10,3/10,8	9,9/10,4	
3 jours de travail 3 jours de repos	11,4	11,4/12,0	10,9/11,5	
4 jours de travail 4 jours de repos	11,4	11,4/12,0	10,9/11,5	10,4/11,0
5 jours de travail 5 jours de repos	11,4	11,4/12,0	10,9/11,5	10,4/11,0
7 jours de travail 7 jours de repos	11,4	11,4/12,0	10,9/11,5	10,4/11,0
4 jours de travail 5 jours de repos 5 jours de travail 4 jours de repos	11,4	11,4/12,0	10,9/11,5	10,4/11,0

**Tableau 2 – Crédits : primes de quart**

<b>Horaire</b>	<b>Heures payées</b>	<b>Crédits : primes de quart</b>		
		<b>Quart de jour</b>	<b>Quart d'après-midi</b>	<b>Quart de nuit</b>
5 jours de travail 2 jours de repos	8	0,0	0,0	s. o.
4 jours de travail 3 jours de repos	10	0,0	0,4	s. o.
5 jours de travail 4 jours de repos	10,3	0,0	0,4	s. o.
3 jours de travail 3 jours de repos	11,4	0,0	0,5	s. o.
4 jours de travail 4 jours de repos	11,4	0,0	0,5	1,0
5 jours de travail 5 jours de repos	11,4	0,0	0,5	1,0
7 jours de travail 7 jours de repos	11,4	0,0	0,5	1,0
4 jours de travail 5 jours de repos 5 jours de travail 4 jours de repos	11,4	0,0	0,5	1,0

6.02.01 Lorsque la Compagnie et le président de district du Syndicat conviennent que les horaires de travail prévus au paragraphe 6.02 ne sont ni pratiques ni souhaitables, ces horaires peuvent être modifiés. Cette modification est exposée en détail dans une lettre, et la Compagnie ou le Syndicat peuvent l'annuler en tout temps.

6.02.02 **Horaires à semaine de travail réduite volontaire** – Sous réserve des besoins du service, des horaires à semaine de travail réduite comptant moins que la moyenne de quarante (40) heures par semaine peuvent être élaborés d'un commun accord entre la Compagnie et le président de district du Syndicat. Les ententes relatives à des horaires à semaine de travail réduite sont exposées dans une lettre qui en donne tous les détails ainsi que la durée. La Compagnie ou le Syndicat peuvent annuler ces ententes en tout temps sur préavis de quarante-cinq (45) jours civils. L'affectation d'un employé à un horaire à semaine de travail réduite se fait sur une base volontaire et aucun employé n'est obligé de travailler selon un horaire à semaine de travail réduite.

6.02.03 La Compagnie peut prévoir des quarts de nuit de dix (10) heures pour les employés du Groupe technique 1 embauchés après la date de ratification (19 février 2016). De tels quarts de nuit de dix (10) heures ne peuvent viser plus de 30 % des effectifs de la Maintenance en ligne à l'échelle du pays figurant sur la liste d'ancienneté. Un employé de Groupe technique 1 embauché avant la date de ratification ou à cette date peut, de son plein gré, choisir un quart de nuit de dix (10) heures dans les limites des 30 % des effectifs de la Maintenance en ligne figurant sur la liste d'ancienneté. Ce choix doit être communiqué au gestionnaire de la base par courriel (avec copie au président de district) au plus tard le 1<sup>er</sup> août de chaque année avant le début du processus de choix de quarts conformément au sous-alinéa 6.04.05.

**Tableau 3 – Heures payées/heures travaillées et durée du quart**

<b>Horaire</b>	<b>Heures payées</b>	<b>Heures travaillées/Durée du quart</b>		
		<b>Quart de jour</b>	<b>Quart d'après-midi</b>	<b>Quart de nuit</b>
4 jours de travail 3 jours de congé	10	10/10,5	9,6/10,1	9,2/9,7

**Tableau 4 – Crédits : primes de quart**

<i>Horaire</i>	<i>Quart payé en heures</i>	<i>Crédits : primes de quart</i>		
		<i>Quart de jour</i>	<i>Quart d'après-midi</i>	<i>Quart de nuit</i>
4 jours de travail 3 jours de congé	10	0,0	0,4	0,8

**6.03 Définitions des quarts :**

**Quart de jour** – tout quart qui débute à 6 h ou plus tard, mais avant midi.

**Quart d'après-midi** – tout quart qui débute à midi ou plus tard, mais avant 19 h. Conformément au tableau 1 du paragraphe 6.02, dans le cas des horaires suivants : 5 jours de travail, deux jours de repos; quatre jours de travail, trois jours de repos; cinq jours de travail, quatre jours de repos et trois jours de travail, trois jours de repos, le quart d'après-midi ne peut inclure une période de quatre (4) heures consécutives ou plus entre minuit et 5 h.

**Quart de nuit** – tout quart qui débute à 19 h ou plus tard, mais avant 6 h.

**Quart de minuit** – tout quart qui inclut une période de quatre heures consécutives entre minuit et 5 h. Tout quart d'après-midi qui satisfait à ce critère est traité comme un quart de nuit aux fins des tableaux 1 et 3 du paragraphe 6.02.

**6.04 Horaires de quart** – les horaires sont établis en fonction de ce qui suit :

6.04.01 À chaque emplacement, la Compagnie établit les besoins en personnel pour chaque classe et poste et révisé ces besoins et le projet d'horaires avec le président de district du Syndicat.

6.04.02 Les discussions relatives aux horaires de quart débutent au plus tard trente (30) jours civils avant que tout changement ne soit mis en œuvre, sauf d'un commun accord entre la Compagnie et le président de district du Syndicat.

6.04.03 Les horaires de quart sont affichés au moins quatorze (14) jours civils, ou un délai plus court d'un commun accord entre la Compagnie et le président de district du Syndicat, avant la mise en œuvre et ils restent en vigueur jusqu'à ce que la Compagnie ou le président de district du Syndicat demande un changement, auquel cas la procédure exposée aux alinéas 6.04.01 et 6.04.02 s'applique.

6.04.04 Les horaires de quart satisfont les besoins en personnel, et tout écart entre les besoins en personnel établis et les effectifs disponibles est réglé de manière qu'il soit possible d'établir les horaires de quart. Tous les horaires de quart satisfont aux exigences du paragraphe 6.02.

6.04.05 À moins d'entente contraire entre le président de district du Syndicat et la Compagnie dans un emplacement, du 1<sup>er</sup> au 15 septembre (au plus tard), tous les horaires de quart sont assujettis à la sélection par ancienneté à chaque emplacement. Les employés disposent d'au moins quatorze (14) jours pour examiner l'horaire des quarts avant que le processus de choix commence. La demande est présentée séparément pour chaque poste. Les horaires de quart résultant de ces demandes sont affichés aussitôt que possible après la fin de la période de demande, mais avant la période de sélection des congés annuels, et ils sont en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante. Les dispositions du paragraphe 6.05 ne s'appliquent pas, toutefois; les employés n'obtiennent pas de crédit pour des heures acquises ni de débit pour des heures perdues par suite d'un changement à leur horaire de quart. Les rajustements à l'horaire particulier de l'employé par suite d'une demande sont assujettis à une période de transition visant à faire en sorte que la perte ou l'acquisition d'heures soit minimale. Ces rajustements sont apportés uniquement après consultation du président ou de la présidente de district du Syndicat.

**6.05 Changement de quart ou de jours de travail et jours de repos**

6.05.01 Le recours aux dispositions du paragraphe 6.05 se fait exclusivement pour tenir compte des absences prévues ou imprévues d'employés dans le cadre de la convention et à la base pour

cause de congé de maladie, congé de maternité, congé pour soins d'enfants, congé pour événements familiaux malheureux, congé de deuil et temps libre pour les affaires du Syndicat. En outre, le(s) quart(s) prévu(s), l'heure de début du (des) quart(s) prévu(s) ou le(s) jour(s) de travail/repos de l'employé peuvent être modifiés pour satisfaire des besoins de formation, notamment la formation d'un autre employé, ou les exigences du service conformément à l'alinéa 1.05.12. Le recours à ces dispositions se fait exclusivement lorsque le changement vaut pour un minimum de trois (3) jours de travail; autrement, le changement est considéré comme des heures supplémentaires et traité à ce titre.

6.05.02 Lorsque plusieurs employés sont disponibles pour assurer la couverture nécessaire, l'affectation est offerte selon l'ancienneté dans la classe. Si le nombre de volontaires est insuffisant, l'affectation est assignée aux employés disponibles dans l'ordre inverse de l'ancienneté dans la classe.

Quand diverses dates de formation sont disponibles pour la formation requise, les employés choisissent leurs dates selon l'ancienneté, sous réserve des besoins du service.

6.05.03 Les employés sont avisés personnellement le plus longtemps possible à l'avance, mais à tout le moins trois (3) jours civils pour un changement de quart et sept (7) jours civils pour un changement de jours de repos.

Ces périodes minimales de préavis peuvent être réduites avec le consentement de l'employé visé, si aucun autre employé n'est disponible ou disposé à accepter des heures supplémentaires. Les employés qui refusent de travailler selon un horaire révisé ne sont pas pénalisés si la période minimale de préavis n'est pas respectée.

L'employé qui consent à une période minimale de préavis réduite est rémunéré au moins au taux majoré de moitié (1½ fois) pour toutes les heures travaillées au cours de la période minimale de préavis.

6.05.04 Les employés dont l'horaire est modifié en vertu du paragraphe 6.05 et qui doivent ainsi travailler un jour de repos prévu obtiennent un (1) jour de repos pour chaque jour ainsi travaillé, à prendre un jour convenant à la fois à la Compagnie et à l'employé, mais, à tout le moins, dans les trente (30) jours civils suivant le jour travaillé et conjointement avec des jours de repos prévus.

6.05.05 Lorsque l'employé change d'horaire de quart, d'emplacement, de base ou de classe en vertu des dispositions de l'article 10 ou de l'article 12, la Compagnie peut modifier ses horaires ou ses jours de repos. Les périodes minimales de préavis prescrites à l'alinéa 6.05.03 s'appliquent, et l'employé obtient ses ordres détaillés par écrit, avec copie au président ou à la présidente de district du Syndicat.

6.05.06 a) Sur accord mutuel entre la Compagnie et le président de district, un poste de relève – congés annuels peut être inclus dans les besoins en personnel à la base. Il est entendu que, chaque fois qu'une relève – congés annuels ou une autre relève est requise, l'employé qui occupe le poste de relève – congés annuels peut, sous réserve de l'avis exigé en vertu de l'alinéa 6.05.03, être appelé à satisfaire aux demandes de congés faites conformément au paragraphe 14.06.

b) Le poste de relève – congés annuels qui figure à l'horaire est attribué selon l'ancienneté lors du processus annuel de choix de quarts conformément à l'alinéa 6.04.05.

c) Une fois qu'une relève – congés annuels ou une autre relève a été désignée, l'affectation ne peut être annulée, à moins d'un accord entre la Compagnie et l'employé.

## 6.06 Changements de quart et d'horaire de quart

6.06.01 Les changements de quart ou d'horaire de quart à l'initiative de la Compagnie ne lèsent pas les employés pour ce qui est de leur paie et/ou de leurs jours de repos. La Compagnie calcule l'effet de ces changements pour la période au cours de laquelle l'employé a travaillé selon l'horaire de quart et elle crédite à l'employé une fois et demie (1½ fois) toutes les heures

prévues acquises dépassant la semaine normale de travail. Le calcul comprend la période entre deux changements.

## **6.07 Pausas-repas**

- 6.07.01 Les pauses-repas sont établies en fonction de la différence entre les heures travaillées et la durée du quart inscrites au tableau 1 du paragraphe 6.02.
- 6.07.02 Une (1) pause-repas par quart est prévue au cours d'une période d'une heure et demie (1½ heure) de part et d'autre du point médian du quart, à moins d'une autre entente selon les vœux de la majorité des employés concernés.
- 6.07.03 Il est entendu qu'à l'occasion, à cause des besoins du service, l'employé sera incapable de prendre sa pause-repas à l'heure prévue. Dans ce cas, l'employé prend sa pause-repas à un moment propice au cours de la période prescrite à l'alinéa 6.07.02. Si c'est impossible, l'employé peut choisir de prendre sa pause-repas à un autre moment au cours du reste de son quart, au gré de la Compagnie, ou de renoncer à sa pause-repas et de demander à la place un crédit d'heures supplémentaires.
- 6.07.04 L'employé qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires avant ou après son quart a droit à une pause-repas supplémentaire et touche l'indemnité de repas prescrite à l'alinéa 19.06.02, sous réserve d'une demande de remboursement de frais. Une pause-repas et une indemnité de repas supplémentaires sont accordées pour chaque période supplémentaire de quatre (4) heures travaillées. Ces pauses-repas ne sont pas payées.
- 6.07.05 Les employés qui se présentent pour travailler en temps supplémentaire bénéficient d'une pause-repas. L'employé qui fait plus de onze (11) heures supplémentaires bénéficie d'une pause-repas additionnelle et touche l'indemnité de repas prescrite à l'alinéa 19.06.02 à condition de présenter une demande de remboursement de frais. Ces pauses-repas sont non rémunérées.
- 6.07.06 L'employé qui est incapable de prendre une pause-repas accordée en vertu des dispositions de l'alinéa 6.07.04 ou de l'alinéa 6.07.05 est crédité de trente (30) minutes au taux applicable des heures supplémentaires.

## **6.08 Périodes de repos**

- 6.08.01 Les périodes de repos, d'une durée de quinze (15) minutes, sont payées et prises au compte de la Compagnie, hors du lieu de travail.
- 6.08.02 Deux (2) périodes de repos sont prévues par quart. Une période de repos est prévue au cours de chacune des deux moitiés du quart, mais pas contiguë à la pause-repas ni au début ou à la fin du quart, et elle est mise à l'horaire de manière à produire les avantages attendus.
- 6.08.03 Si l'employé est incapable de prendre une période de repos au moment prévu, à cause des besoins du service, il avise le superviseur ou le chef d'équipe afin de convenir d'un moment propice pour faire une pause dans l'heure qui suit le moment où elle devait à l'origine commencer. Si cela se révèle impossible, l'employé peut choisir de faire reporter la période de repos à un autre moment durant le reste du quart au gré de la Compagnie, ou d'y renoncer et de demander à la place un crédit d'heures supplémentaires.
- 6.08.04 Les employés qui travaillent des heures supplémentaires ont droit à une période de repos au cours de chaque période de deux (2) à quatre (4) heures supplémentaires. Les employés qui se présentent pour travailler des heures supplémentaires non consécutives à leur quart ont droit à une période de repos au cours de chaque période maximale de quatre (4) heures supplémentaires et de chaque période subséquente de deux (2) à quatre (4) heures.
- 6.08.05 L'employé qui est incapable de prendre une période de repos accordée en vertu des dispositions de l'alinéa 6.08.03 ou de l'alinéa 6.08.04 est crédité du temps de la période de repos au taux applicable des heures supplémentaires.

- 6.09 **Période hors service** – Tous les horaires de l'employé comprennent des périodes d'au moins neuf (9) heures consécutives hors service entre la fin d'un quart et le début du suivant. Dans le cas où l'employé travaille au moins seize (16) heures consécutives, la période hors service est d'au moins onze (11) heures consécutives.
- 6.09.01 Si la Compagnie demande à l'employé de travailler des heures supplémentaires ou de commencer un quart prévu avant que sa période minimale hors service soit terminée, l'employé peut soit ne pas se présenter au travail avant que sa période minimale hors service soit terminée (sans débit), soit se présenter pour les heures supplémentaires ou le quart prévu et recevoir le crédit du taux majoré de moitié (1½ fois), plus son salaire normal pour la différence entre la période hors service et ses heures hors service réelles.
- 6.09.02 Les dispositions du paragraphe 6.09 ne s'appliquent pas aux situations qui résultent d'un échange de quarts.
- 6.09.03 Si la direction demande à l'employé en affectation à l'extérieur de la base de reprendre le travail avant que sa période hors service soit terminée, l'employé est considéré comme ayant été en service continu jusqu'à ce qu'il ait commencé sa période hors service subséquente. Toutefois, l'employé a le droit de refuser la demande et de terminer sa période hors service.
- 6.09.04 À la demande de l'employé qui travaille au moins dix-huit (18) heures consécutives, la Compagnie doit fournir le transport aller-retour entre le domicile habituel et le lieu de travail de l'employé pour son quart prévu.
- 6.10 **Échanges de quarts** – Les employés sont autorisés à échanger des quarts et des jours de repos ou à s'entendre avec un autre employé pour que celui-ci travaille la totalité ou une partie de leur quart, sur entente par écrit approuvée par la direction. Les échanges de quarts sont assujettis aux conditions qui suivent :
- 6.10.01 L'employé qui accepte l'échange doit être qualifié pour exécuter le travail. Cependant, la Compagnie autorise un chef d'équipe à faire un échange de quarts avec un employé autre qu'un chef d'équipe à condition que les deux employés appartiennent à la même classe. Dans un tel cas, le chef d'équipe n'est pas admissible à la prime de chef d'équipe.
- 6.10.02 Tous les crédits d'heures pour la durée prévue du quart sont portés à l'employé qui devait au départ travailler le quart.
- 6.10.03 Toutes les primes sont créditées à l'employé qui travaille effectivement.
- 6.10.04 Les crédits de jour férié applicables au quart sont portés à l'employé qui travaille effectivement. L'employé qui devait au départ travailler le quart obtient les crédits de jour férié applicables à un jour de repos.
- 6.10.05 Tous les crédits d'heures supplémentaires sont portés à l'employé qui travaille effectivement les heures supplémentaires.
- 6.10.06 Tous les débits d'heures sont déduits de l'employé qui a accepté l'échange.
- 6.10.07 Les dispositions relatives aux congés de maladie s'appliquent à l'employé qui a accepté l'échange.
- 6.10.08 Les employés enregistrent les annulations d'échanges de quarts au préalable.
- 6.10.09 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les échanges de quarts entre employés sont acceptables, mais que la pratique n'a pas pour objet de permettre aux employés de s'absenter du travail pour de longues périodes ou d'occuper un autre emploi.

## **Article 7 – Heures supplémentaires**

- 7.01 Toutes les heures de travail faites par l'employé hors de son quart prévu sont réputées être des heures supplémentaires.
- 7.02 **Poursuite d'un quart de travail**
- Les heures supplémentaires sont faites sur une base volontaire et sont autorisées par le personnel de direction. Il peut être demandé aux employés de rester jusqu'à concurrence de quatre (4) heures après leur quart normal pour terminer la tâche à laquelle ils travaillaient ou pour renseigner d'autres employés sur l'état de cette tâche.
- 7.03 Les heures que l'employé fait pendant une période contiguë au quart prévu sont créditées au taux majoré de moitié (1½ fois) jusqu'à concurrence d'un total combiné (quart prévu et heures supplémentaires) de douze (12) heures. Par la suite, les heures supplémentaires sont créditées au double du taux horaire. L'employé qui fait au moins trois (3) heures supplémentaires précédant ou suivant son quart se voit créditer un minimum de quatre (4) heures au taux applicable des heures supplémentaires.
- 7.04 Un employé qui fait des heures supplémentaires, peu en importe le nombre, ne précédant pas et ne suivant pas son quart de travail se voit créditer un minimum de quatre (4) heures au taux applicable des heures supplémentaires. L'employé qui travaille un jour de repos prévu est crédité au taux majoré de moitié (1½ fois) pour les heures travaillées, avec un minimum garanti de quatre (4) heures au taux applicable des heures supplémentaires. Un employé qui travaille plus de huit (8) heures lors d'un jour de repos normal prévu est crédité au double du taux horaire
- 7.05 Les heures supplémentaires précédant ou suivant un quart prévu et contiguës à ce quart sont d'abord offertes aux employés de service par ordre d'ancienneté dans la classe. Les qualifications, la sécurité et la continuité du service sont pris en considération pour ces heures supplémentaires.
- 7.06 Les heures supplémentaires non comblées conformément au paragraphe 7.05 sont réparties le plus équitablement possible entre les employés qui font habituellement le travail.

Les employés indiquent leur disponibilité pour des heures supplémentaires et, parmi eux, l'employé qualifié pour le travail qui compte le plus d'ancienneté et le moins d'heures supplémentaires accumulées est le premier à se voir offrir des heures supplémentaires; des offres subséquentes sont faites aux autres employés sur la même base. Les employés sont appelés pour faire des heures supplémentaires conformément à la liste applicable et (sauf en cas d'AOG ou de besoin immédiat d'heures supplémentaires) ils disposent d'une (1) heure pour répondre à un message.

La Compagnie affiche des registres à jour de toutes les heures supplémentaires effectuées pour en assurer la répartition égale sur une base mensuelle. Les registres d'heures supplémentaires de tous les employés sont remis à zéro le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre. Nonobstant les présentes dispositions, la Compagnie et le président de district du Syndicat peuvent, d'un commun accord, établir un autre système de répartition des heures supplémentaires dans une base ou un emplacement.

- 7.07 Une banque d'argent est créée pour chaque employé conformément au paragraphe 14.01. Tous les crédits d'heures supplémentaires sont portés à la banque d'argent de l'employé visé.

## **Article 8 – Affectations de relève et affectations spéciales**

- 8.01 La sélection d'employés aux fins d'affectations de relève et d'affectations spéciales se fait en fonction du volontaire comptant le plus d'ancienneté disponible dans la classe appropriée de la base/emplacement ou des bases/emplacements, au gré de la Compagnie, sous réserve des dispositions qui suivent et à la condition que l'employé satisfasse aux exigences ou possède les qualifications pour l'affectation de relève ou l'affectation spéciale. Pour ce qui est des affectations de relève et des affectations spéciales en vertu des alinéas 8.03.01 ou 8.03.02 qui durent quatorze (14) jours ou plus, le président du Comité de négociation du Syndicat en est avisé(e) par écrit ou par courriel, si possible au préalable, y compris des détails de l'affectation.

8.02 **Affectations de relève** – Les employés peuvent se voir offrir des affectations pour remplacer un autre employé, conformément aux dispositions qui suivent :

8.02.01 **Chef d'équipe** – L'employé qui est affecté temporairement à des tâches de relève à titre de chef d'équipe ou qui remplit les fonctions de chef d'équipe durant les périodes où un chef d'équipe n'est pas censé travailler reçoit la prime prévue à l'alinéa 5.05.01.

La sélection se fait selon l'ordre suivant :

1. Chefs d'équipe excédentaires : Si tous les chefs d'équipe excédentaires refusent l'affectation, le chef d'équipe excédentaire ayant le moins d'ancienneté doit assumer les tâches conformément aux dispositions du sous-alinéa 4.03.09.01.
2. Liste des chefs d'équipe de relève : L'affectation est offerte, selon l'ancienneté, aux employés que le chef d'équipe supervise habituellement figurant sur ladite liste. Si tous les employés figurant sur la liste refusent l'affectation, celui ayant le moins d'ancienneté doit l'accepter. La liste des chefs d'équipe de relève est dressée annuellement à la fin du processus de choix de quarts.
3. Si aucun chef d'équipe de relève figurant sur la liste n'est de service, l'affectation est offerte, selon l'ancienneté, aux employés de service que le chef d'équipe supervise habituellement.

8.02.02 **À l'extérieur de la base** – L'employé qui accepte une affectation de relève à l'extérieur de sa base d'attache a droit au remboursement de ses frais et aux indemnités visées au paragraphe 19.06. Les déplacements entre le domicile et l'affectation sont régis par les dispositions du paragraphe 8.04. Les affectations sont habituellement offertes d'abord à la base d'appoint la plus proche de la base où se trouve l'affectation de relève. En outre, l'affectation peut d'abord être offerte aux employés qui bénéficient de jours de repos normaux prévus, par ordre d'ancienneté.

8.03 **Affectations spéciales** – Les employés peuvent se voir offrir des affectations qui ne sont pas des affectations de relève, conformément aux dispositions qui suivent :

8.03.01 **Vols nolisés** – Les employés qui acceptent une affectation sur un vol nolisé ont droit au remboursement de leurs frais et aux indemnités visés au paragraphe 19.06. Les déplacements entre le domicile et l'affectation et durant l'affectation sont régis par les dispositions du paragraphe 8.04. Les affectations sont habituellement offertes à la base d'où provient l'équipage de bord ou de laquelle le vol nolisé décolle.

8.03.02 **À l'extérieur de la base** – Les employés qui acceptent une affectation à l'extérieur de leur base d'attache ont droit au remboursement de leurs frais et aux indemnités visés au paragraphe 19.06. Les déplacements entre le domicile et l'affectation sont régis par les dispositions du paragraphe 8.04. En outre, si l'affectation est à un emplacement où ne travaille aucun des employés visés par la convention, et sous réserve d'un préavis d'au moins quatre (4) semaines, l'occasion est offerte dans l'ensemble du réseau. Si le préavis est d'une durée moindre, l'affectation est offerte à la base ou l'emplacement que la Compagnie choisit. En outre, l'affectation peut d'abord être offerte aux employés qui bénéficient de jours de repos normaux prévus, par ordre d'ancienneté.

8.03.03 **À l'extérieur de la base** – affectations AOG – Lorsqu'il s'agit d'une affectation dans une situation d'AOG, les dispositions suivantes s'appliquent en sus de celles de l'alinéa 8.03.02 :

- a) La Compagnie choisit la base ou l'emplacement d'où l'employé ou les employés proviendront. La sélection se fait par ordre d'ancienneté des employés de la classe requise qui sont de service. Toutefois, si un employé de l'unité de négociation réside près d'une escale qui ne constitue pas une base d'affectation des Services techniques pourvue par des membres de l'unité de négociation, la Compagnie peut faire appel à cet employé pendant son jour de repos normal prévu pour enquêter ou, pour procéder à la remise en service d'un avion ou à des reports de maintenance. En outre, si des pièces doivent être envoyées, l'employé peut continuer à accomplir des tâches sur l'avion jusqu'à ce que les pièces et le personnel de relève arrivent.

- b) La Compagnie conserve une provision de petite caisse dans les grandes bases. Sous réserve de la disponibilité, l'employé qui le demande obtient une avance de soixante-quinze dollars (75 \$) en espèces avant de quitter sa base. Dans le cas d'un déplacement à l'extérieur du Canada, l'avance est remise en devises américaines. Les employés doivent concilier l'avance dans les quatorze (14) jours suivant leur retour d'affectation.
- c) Les employés se voient rembourser leurs frais raisonnables lorsqu'ils ont besoin de transport (par ex., taxi) pour obtenir un repas s'il n'y a pas de services de cafétéria à l'aéroport. Des reçus doivent accompagner toute demande de remboursement de frais de transport.
- d) L'employé qui travaille plus de deux (2) heures au-delà de la période de dîner visée au paragraphe 19.06 a droit à une indemnité de déjeuner supplémentaire et à une autre indemnité de déjeuner supplémentaire pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires.
- e) Si plusieurs jours de réparation ainsi qu'une aide d'employés provenant de l'extérieur de la base où se trouve l'avion sont requis en raison de dommages importants à un avion, cette affectation ne constitue pas une affectation en situation d'AOG, mais les dispositions prévues à l'alinéa 8.03.02 s'appliquent.

**8.03.04 Formateur** – Des postes de formation d'employés de l'unité de négociation peuvent être offerts pour une période cumulative de soixante-quinze (75) jours de travail par employé par année civile. Les occasions d'affectations de ce genre sont affichées et exposent les détails, notamment la(les) date(s), les heures et les déplacements exigés. La sélection conformément au paragraphe 8.01 se fait de la base où la formation aura lieu ou, si le poste comportera de la formation dans plusieurs bases, de l'ensemble du réseau. La Compagnie évalue la capacité de l'employé qui accepte l'affectation de faire le travail durant une période d'essai adéquate ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables, à titre de formateur fonctionnel/facilitateur. L'horaire de quart des employés qui acceptent une affectation est susceptible d'être révisé en fonction de l'horaire de formation, mais ces révisions sont assujetties aux dispositions des alinéas 6.05.03 et 6.05.04. L'employé qui accepte une affectation à l'extérieur de sa base d'attache a droit au remboursement de ses frais et aux indemnités visés au paragraphe 19.06, et les déplacements entre le domicile et l'affectation sont régis par les dispositions du paragraphe 8.04. L'employé en cause et le président de district du Syndicat sont avisés par écrit de toute affectation en vertu du présent paragraphe.

**8.03.05 Superviseur temporaire** – Lorsqu'un superviseur est habituellement présent et que la Compagnie désigne un employé pour remplir ces fonctions à titre de superviseur temporaire, l'employé reçoit une prime horaire d'un dollar (1 \$). S'il s'agit de combler l'absence d'un superviseur, la Compagnie peut offrir un poste de superviseur temporaire conformément aux dispositions qui suivent :

- a) Les fonctions sont offertes sur une base volontaire et par ordre d'ancienneté aux chefs d'équipe de service au moment où l'occasion se présente.
- b) Les employés qui remplissent les fonctions de superviseur temporaire ne s'occupent pas de la discipline ou du renvoi d'un autre employé.
- c) Aucune mesure disciplinaire n'est prise pour des erreurs ou des omissions pendant que l'employé remplissait les fonctions de superviseur temporaire, à moins que la Compagnie n'établisse, conformément aux dispositions du paragraphe 16.12, que l'erreur ou l'omission était attribuable à des actes irresponsables ou négligents de la part de l'employé.

**8.04 Déplacements** – Les déplacements entre le domicile et une affectation de relève, une affectation spéciale ou une affectation de formation sont assujettis aux dispositions qui suivent :

**8.04.01** Les heures de déplacement sont considérées comme des heures travaillées et sont assujetties aux crédits minimums visés à l'article 7. Si l'employé voyage par avion, les heures de

déplacement sont calculées en fonction de l'heure de départ prévue et de l'heure d'arrivée réelle du(des) vol(s), y compris le délai de correspondance et un total combiné d'une (1) heure de temps passé au sol avant et après le vol.

- 8.04.02 Dans le cas où l'employé voyage un jour férié, les crédits d'heures de déplacement sont ajoutés aux heures créditées en vertu de l'article 13.
- 8.04.03 L'employé qui voyage un jour prévu à l'horaire n'est pas débité si les heures de déplacement sont inférieures à celles de son quart prévu.
- 8.04.04 Tous les déplacements non demandés par la Compagnie se font sur le propre temps de l'employé.
- 8.04.05 La Compagnie fournit à l'employé un billet avec privilège de réservation pour se rendre à une affectation et en revenir. Sous réserve de la politique de la Compagnie, dans le cas d'un vol de la Compagnie, il s'agit d'une place disponible en classe « J » ou d'un surclassement semblable. Dans le cas d'un vol d'un autre transporteur aérien, il s'agit d'une place en classe « J » ou d'un surclassement semblable si ce transporteur le fournit. Tout service de transport aérien supplémentaire durant l'affectation doit faire l'objet d'entente entre la Compagnie et l'employé concerné. L'employé peut refuser de faire des déplacements à bord d'un avion non pressurisé de moins de 12 500 livres ou de prendre un vol effectué par un seul pilote; dans ce cas, des dispositions en vue d'utiliser un autre moyen de transport sont prises.
- 8.04.06 L'employé peut, si la Compagnie le lui demande ou l'y autorise, utiliser un véhicule de la Compagnie pour ses déplacements entre son domicile et une affectation. Ces déplacements peuvent aussi inclure le transport de pièces et/ou de matériel pour fins d'utilisation par l'employé durant son affectation.
- 8.04.07 Sous réserve d'entente préalable entre la Compagnie et l'employé, celui-ci peut utiliser son propre moyen de transport pour ses déplacements entre son domicile et une affectation. Cependant, cette utilisation n'inclut pas une utilisation qui annulerait l'assurance de l'employé. L'employé a droit à une indemnité de parcours de quarante-deux (0,42 \$) le kilomètre ou à toute indemnité supérieure que la politique de la Compagnie peut prévoir, et les heures de déplacement sont égales aux heures de vol normales entre la base de l'employé et l'affectation.
- 8.04.08 Aucun employé n'est tenu de recevoir de la formation et de se déplacer le même jour pour une période de plus de dix (10) heures. Dans le cas où la formation dure plus d'un (1) jour, cette limite s'applique le jour du retour de l'employé à la base.

#### **Article 9 – Période d'essai**

- 9.01 Les nouveaux employés embauchés dans une classe visée par la convention et le personnel de la Compagnie qui accède à une classe visée par la présente convention doivent subir une période d'essai de six (6) mois civils à partir de la première journée de travail, y compris la formation. Dans le cas où un employé à l'essai est absent du travail pour quelque motif que ce soit, à l'exception de jours de repos prévus, durant plus de sept (7) jours civils au cours de la période d'essai de six (6) mois, la Compagnie peut prolonger la période d'essai de l'employé du nombre de jours où l'employé a été absent. Sous réserve d'un accord écrit entre le président de l'unité de négociation et la Compagnie, la période d'essai peut être prolongée d'une durée maximale de trois (3) mois civils.
- 9.02 La Compagnie a le droit de renvoyer, en cours de période d'essai, les employés à l'essai qu'elle juge inaptes à de l'emploi continu.
- 9.03 En cas de réduction d'effectifs, les employés à l'essai sont touchés par ordre inverse d'ancienneté et n'ont pas le droit de supplanter un autre employé ou d'être mis à pied et rappelés au travail. Cependant, ils se voient offrir les postes vacants que les autres employés n'ont pas postulés.

## **Article 10 – Ancienneté, réduction d’effectifs, mise à pied et rappel au travail**

10.01 **Ancienneté** – L’ancienneté est établie pour l’ensemble du réseau et se compose de ce qui suit :

Conformément à la lettre d’entente no 27, les dates d’ancienneté des employés embauchés avant la date de ratification (19 février 2016) sont considérées comme étant combinées et ne font l’objet d’aucune interruption entre les deux unités de négociation. Toute référence à d’autres bases potentielles s’applique aux employés embauchés avant la date de ratification (19 février 2016) conformément à la lettre d’entente no 27.

**Ancienneté dans l’unité de négociation** – L’ancienneté dans l’unité de négociation compte à partir de la date de l’accès permanent de l’employé à une classe visée par la convention. L’ancienneté dans l’unité de négociation sert à établir :

- a) la préférence pour les congés annuels;
- b) la préférence pour les congés.

**Ancienneté dans la classe** – L’ancienneté dans la classe compte à partir de la date de l’accès permanent de l’employé à une classe particulière visée par la convention. Sous réserve des dispositions de la convention, l’ancienneté dans la classe régit ce qui suit :

- a) la postulation de quarts (dans chaque classe et emplacement);
- b) les réductions d’effectifs, les mises à pied et les rappels au travail;
- c) la dotation de postes vacants (l’ancienneté dans l’unité de négociation s’applique si aucun employé de la même classe n’a postulé un poste vacant dans cette classe);
- d) l’attribution d’heures supplémentaires;
- e) la préférence pour l’utilisation de la réserve d’heures;
- f) la formation;
- g) les affectations de relève et les affectations spéciales.

Nota : Aux fins du paragraphe 10.01, la date de l’accès permanent de l’employé s’entend du premier jour où l’employé se voit créditer des heures travaillées aux fins de la paie, et les heures de formation sont considérées comme des heures travaillées.

10.02 Dans les cas où plusieurs employés possèdent la même date d’ancienneté dans la classe, l’ordre d’ancienneté est établi par l’application des dispositions qui suivent, dans l’ordre :

- 10.02.01 La date d’ancienneté dans l’unité de négociation.
- 10.02.02 La date d’entrée au service de la compagnie (la date marquant le début de l’emploi continu auprès de la compagnie).
- 10.02.03 Le numéro d’assurance sociale, en utilisant les trois derniers chiffres dans l’ordre inverse, le chiffre le plus bas étant le plus ancien.
- 10.02.04 Par lot, de la manière établie d’un commun accord par la Compagnie et le Syndicat.

10.03 **Listes d’ancienneté** – Les listes d’ancienneté sont dressées, corrigées, modifiées et publiées de la manière qui suit :

10.03.01 Au plus tard le 30 mars et le 30 septembre, la compagnie affiche à chaque emplacement des listes d’ancienneté complètes pour chaque classe visée à l’article 4, qui incluent les employés au 1<sup>er</sup> mars et au 1<sup>er</sup> septembre respectivement. Ces listes donnent pour chaque employé y figurant, par ordre d’ancienneté, le numéro d’employé, le nom, le poste, l’emplacement, la date d’entrée au service de la Compagnie, la date d’ancienneté dans l’unité de négociation, la date d’ancienneté dans la classe et les autres facteurs séquentiels décisifs énoncés à l’alinéa 10.02.03. En outre, la liste contient une seconde partie donnant les crédits acquis dans d’autres classes et l’ancienneté conservée par les employés qui ont accepté un poste hors du champ d’application de la convention.

- 10.03.02 Il incombe à chaque employé d'examiner la liste et de demander par écrit une demande de correction au cours des trente (30) jours civils suivant son affichage. La demande est acheminée à la Compagnie au moyen du formulaire figurant à l'annexe 1 et conformément aux instructions incluses dans chaque liste d'ancienneté, et copie en est envoyée au siège social du Syndicat.
- 10.03.03 Toutes les demandes de corrections font l'objet d'un accusé de réception et sont traitées après consultation avec le président du Comité de négociation du Syndicat, dans les trente (30) jours suivant leur réception. Les corrections entrent en vigueur immédiatement et sont intégrées dans les listes d'ancienneté suivantes qui sont affichées.
- 10.03.04 Nonobstant les dispositions qui précèdent, le Syndicat peut demander des corrections aux listes d'ancienneté à d'autres moments que ceux qui sont prévus. Les corrections entrent en vigueur immédiatement et sont intégrées dans les listes d'ancienneté suivantes qui sont affichées.
- 10.04 Conservation de l'ancienneté**
- 10.04.01 L'ancienneté est conservée et s'accumule dans les cas qui suivent :
- a) absence attribuable à une mise à pied ou à un « état hors service »;
  - b) maladie ou accident;
  - c) congé autorisé (sous réserve de l'alinéa 11.01.10);
  - d) suspension avec ou sans paie;
  - e) incarcération;
  - f) grève ou lock-out.
- 10.04.02 Les employés reclassés de manière permanente d'une classe à l'autre conservent leur ancienneté dans la classe accumulée au moment de la reclassification et commencent à accumuler de l'ancienneté dans leur nouvelle classe conformément au paragraphe 10.01; la séquence de leur ancienneté dans la nouvelle classe est établie conformément au paragraphe 10.02.
- 10.04.03 Les employés qui acceptent un poste auprès de la compagnie hors du champ d'application de la convention conservent leur ancienneté et en accumulent pour une période de douze (12) mois, pourvu qu'ils continuent à payer leurs cotisations syndicales. Avant l'expiration de cette période de douze (12) mois, l'employé est autorisé à reprendre son ancien poste ou à postuler un autre poste vacant, conformément à l'article 12. Les employés peuvent se prévaloir de la présente disposition une seule fois au cours de leur période d'emploi dans l'unité de négociation.
- 10.05 Perte d'ancienneté** – L'employé perd son ancienneté, et son nom est rayé de la liste d'ancienneté, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) départ volontaire de la Compagnie;
  - b) renvoi justifié, sans réintégration;
  - c) mise à pied pour une période de plus de quatre (4) ans consécutifs;
  - d) abandon d'emploi (démission sans avis);
  - e) démission réputée en vertu des dispositions de la convention;
  - f) acceptation d'un emploi hors du champ d'application de la convention, sous réserve de l'alinéa 10.04.03;
  - g) retraite avec ou sans pension.
- 10.06 Réductions d'effectifs** – Les réductions d'effectifs sont traitées conformément aux dispositions qui suivent :
- 10.06.01 Les réductions d'effectifs se font au sein de la classe et de l'emplacement touchés à la base, dans l'ordre inverse de l'ancienneté, y compris les employés à l'essai. Pour ce qui est des employés embauchés après la date de ratification, les réductions d'effectifs se font au sein de la classe, de la catégorie de poste et de l'emplacement touchés à la base, dans l'ordre inverse de l'ancienneté, y compris les employés à l'essai, en tenant compte du ratio fixé pour ce qui

est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA conformément au sous-alinéas 4.04.02.01.

- 10.06.02 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsque la réduction d'effectifs n'entraînera pas une réduction nette de personnel dans une classe dans une base :
- 10.06.02.01 Les employés de la base susceptibles d'être touchés reçoivent personnellement un avis par écrit donnant la date à laquelle la réduction d'effectifs aura lieu et, par la même occasion, ils obtiennent :
- a) une liste des postes dans leur classe dans leur base que des employés comptant moins d'ancienneté qu'eux occupent;
  - b) une liste des postes vacants dans leur classe dans leur base qui pourraient leur être accessibles en vertu des dispositions de l'article 12.
- 10.06.02.02 Dans les deux (2) jours civils suivant la réception de l'avis visé à l'alinéa 10.06.02, l'employé avise par écrit la Compagnie de l'option ou des options qu'il préfère, par ordre de préférence. Pour ce qui est des employés embauchés après la date de ratification, il est tenu compte du ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA lors du traitement de l'option ou des options que préfère(préfèrent) l'employé (les employés).
- 10.06.02.03 Il est tenu compte des préférences des employés par ordre d'ancienneté.
- 10.06.02.03.01 Pour ce qui est des employés embauchés après la date de ratification, il est tenu compte de leurs préférences selon l'ancienneté et selon le ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA conformément au sous-alinéa 4.04.02.01. Cela inclut de permettre à un employé titulaire d'une ACA de supplanter un employé non titulaire d'une ACA. Il s'agit alors d'un déclassement et le taux de salaire de l'employé déclassé correspond à celui de l'échelon supérieur d'un technicien d'entretien d'aéronefs non certifié.
- 10.06.02.04 Pour ce qui est des employés qui n'avisent pas la Compagnie de leur préférence dans les deux (2) jours civils prévus au sous-alinéa 10.06.02.02, il n'est donné suite à leur choix, par ordre d'ancienneté, qu'après tous les choix de ceux qui se sont adéquatement conformés à cette disposition.
- 10.06.02.05 Les employés qui n'avisent pas la Compagnie de leur préférence sont placés dans un poste qui reste après qu'il a été tenu compte des demandes de tous les autres employés.
- 10.06.02.06 Les employés reçoivent l'avis visé à l'article 6 concernant un changement de quart ou de jours de repos, selon le cas.
- 10.06.02.07 Dans les trois (3) jours civils qui suivent la délivrance de l'avis visé au sous-alinéa 10.06.02.01, chaque employé qui a reçu cet avis est avisé par écrit de sa situation concernant la réduction d'effectifs.
- 10.06.03 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsque la réduction d'effectifs entraîne une réduction nette de personnel dans une classe dans une base. Pour les employés embauchés après la date de ratification touchés par une réduction nette de personnel au sein d'une classe et d'un poste dans une base, en tenant compte du ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA conformément au sous-alinéa 4.04.02.01 :
- 10.06.03.01 Les employés touchés reçoivent un préavis par écrit d'au moins vingt-un (21) jours civils ainsi qu'un avis électronique, donnant la date à laquelle la réduction d'effectifs aura lieu et, par la même occasion, ils obtiennent :
- a) une liste des postes dans leur classe dans leur base que des employés comptant moins d'ancienneté qu'eux occupent;

- b) une liste des postes dans leur classe dans les autres bases que des employés comptant moins d'ancienneté qu'eux occupent;
- c) une liste des postes dans toute autre classe à la base que des employés comptant moins d'ancienneté qu'eux dans cette classe occupent;
- d) une liste des postes dans toute autre classe dans les autres bases que des employés comptant moins d'ancienneté qu'eux dans cette classe occupent;
- e) une liste des postes vacants qui pourraient leur être accessibles en vertu des dispositions de l'article 12.

10.06.03.02 Au cours de la période entre la réception de l'avis visé au sous-alinéa 10.06.03.01 et l'expiration du délai de quatorze (14) jours civils dont l'employé dispose pour aviser par écrit la Compagnie de sa décision d'exercer ses droits de suppléance dans une autre base ou de pourvoir un poste vacant dans une autre base, l'employé obtient jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables de congé avec solde pour aller en reconnaissance dans la(les) base(s) disponible(s). Ce congé autorisé sera accordé aussitôt que possible, selon les vœux de l'employé. Un billet avec privilège de réservation à cette(ces) base(s) est accordé à l'employé et à sa conjointe admissible à du transport gratuit et à prix réduit en vertu de la politique de la Compagnie. Lorsqu'un enfant accompagne l'employé ou le conjoint, la famille voyagera selon disponibilités. Sur présentation d'un compte de dépenses, les frais de gestion et les taxes seront remboursés.

10.06.03.03 Dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de l'avis visé au sous-alinéa 10.06.03.01, l'employé avise par écrit la Compagnie de l'option ou des options qu'il préfère, par ordre de préférence. Pour ce qui est des employés embauchés après la date de ratification, il est tenu compte du ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA lors du traitement de l'option ou des options exprimé(s) par l'employé conformément au sous-alinéa 4.04.02.01.

10.06.03.04 Il est tenu compte des préférences des employés selon l'ancienneté. Pour ce qui est des employés embauchés après la date de ratification, il est tenu compte de leurs préférences en fonction de leur ancienneté dans la classe et du ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA conformément au sous-alinéa 4.04.02.01. Les étapes à suivre, dans l'ordre, sont les suivantes [voir le formulaire de l'annexe 4] :

- (a) Employé titulaire d'une ACA embauché après la date de ratification : supplanter un employé non titulaire d'une ACA comptant moins d'ancienneté ou pourvoir un poste vacant offert aux employés non titulaires d'une ACA dans une base ou une classe qui lui est accessible conformément aux dispositions de l'article 12. Le taux de salaire de l'employé déclassé correspond à celui de l'échelon supérieur d'un technicien d'entretien d'aéronefs non certifié.
- (b) Supplanter un employé dans un emplacement de sa base dans sa classe qui compte moins d'ancienneté ou pourvoir un poste vacant dans un autre emplacement de sa base et dans sa classe qui lui est accessible en vertu des dispositions de l'article 12.
- (c) Dans le cas où aucun poste n'est disponible conformément à a) ci-dessus :
  - Supplanter un employé dans un emplacement d'une autre base dans sa classe; ou
  - Supplanter un employé dans un emplacement dans une autre classe qui compte moins d'ancienneté que lui dans cette classe; ou
  - Pourvoir un poste vacant dans une autre base et/ou autre classe, conformément aux dispositions de l'article 12.
  - Employé titulaire d'une ACA embauché après la date de ratification : supplanter un employé non titulaire d'une ACA à une autre base dans sa classe en tenant compte

du ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA conformément au sous-alinéa 4.04.02.01.

Nota : Si un employé est disposé à supplanter l'employé du réseau ayant le moins d'ancienneté dans sa classe afin de recevoir une indemnité de déménagement conformément au paragraphe 10.08, et parce qu'il n'a aucun moyen de savoir qui sera l'employé ayant le moins d'ancienneté au moment où les préférences seront accordées, il doit indiquer sa préférence en répondant qu'il est disposé à supplanter l'employé du réseau ayant le moins d'ancienneté dans sa classe à condition que cet employé réside à \_\_\_\_ (base).

ou

accepter une indemnité de départ conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* et, ce faisant, renoncer à son droit de rappel en vertu du paragraphe 10.07. La renonciation au droit de rappel ne s'applique pas lorsqu'une indemnité de départ est exigée en vertu de la loi.

Nota : Si l'employé accepte le rappel, il doit rembourser l'indemnité versée sinon, son ancienneté au sein de la Compagnie utilisée dans le calcul de l'indemnité de départ est remise à zéro.

- 10.06.03.05 Pour ce qui est des employés qui n'avisent pas la Compagnie de leur décision et/ou de leur préférence dans le délai de quatorze (14) jours civils visé au sous-alinéa 10.06.03.03, il n'est donné suite à leur choix, par ordre d'ancienneté, qu'après tous les choix de ceux qui se sont adéquatement conformés à cette disposition.
- 10.06.03.06 Les employés qui n'avisent pas la Compagnie de leur décision et/ou de leur préférence sont mis à pied avec droit de rappel vingt et un (21) jours civils après la réception de l'avis visé au sous-alinéa 10.06.03.01.
- 10.06.03.07 Les employés reçoivent un préavis de quatorze (14) jours civils de tout changement de poste à leur base et de trente (30) jours civils de tout changement de poste à une autre base. Si la Compagnie ou l'employé souhaite une exception à la date d'entrée en fonction, le délégué syndical de l'employé en est avisé, et l'employé se présente à son nouveau poste à la date dont les parties ont convenu.
- 10.06.03.08 Dans les vingt-deux (22) jours civils suivant la réception de l'avis visé au sous-alinéa 10.06.03.01, tout employé qui a omis d'exprimer ses préférences en vertu des sous-alinéas 10.06.03.04, 10.06.03.05, 10.06.03.06, est informé par écrit de sa situation concernant la réduction d'effectifs.

#### 10.07 Mise à pied et rappel au travail

- 10.07.01 Si l'employé ne possède pas suffisamment d'ancienneté pour en supplanter un autre ou décide de ne pas le faire, ou s'il n'existe pas de poste vacant ou l'employé ne peut pas ou choisit de ne pas occuper un poste vacant, l'employé est mis à pied avec droit de rappel à compter de vingt et un (21) jours civils suivant la réception de l'avis visé à l'alinéa 10.06.03, sauf dans les cas où un délai s'impose pour qu'un employé ayant l'ancienneté assume le poste d'un employé touché.
- 10.07.01.01 Les employés qui ont été mis à pied et ceux qui ont exercé une option en vertu du sous-alinéa 10.06.03.04 ont droit de rappel au travail dans la classe et à la base desquelles ils ont été mis à pied. Ces employés obtiennent un avis de poste vacant conformément au sous-alinéa 10.07.03a).

Les employés qui sont mis à pied peuvent aussi demander à recevoir des avis d'autres postes vacants qui sont en voie d'être dotés conformément à l'article 12, en donnant au service des Ressources humaines un avis par écrit des postes vacants à la ou aux base(s) et dans la(les) classe(s) dont ils désirent obtenir avis, le cas échéant.
- 10.07.02 L'employé mis à pied avise la Compagnie par écrit de tout changement d'adresse.

- 10.07.03 a) L'avis de poste vacant est envoyé par courrier recommandé (courrier avec confirmation de livraison) selon l'ordre suivant :
- i. aux employés possédant le plus d'ancienneté qui ont été mis à pied dans la classe et à la base où le poste est devenu vacant, y compris les employés qui ont exercé avec succès une option en vertu du sous-alinéa 10.06.03.04.
  - ii. aux employés embauchés après la date de ratification déclassés titulaires d'une ACA qui ont supplanté un employé non titulaire d'une ACA, selon l'ancienneté.
- b) L'emplacement et le quart du poste vacant sont également offerts en vertu de l'article 12 aux employés dans la classe, à la base et à l'emplacement où le poste est vacant.
- c) Le poste vacant qui n'est pas doté au moyen de a) ou b) est offert en vertu de l'article 12 dans l'ensemble du réseau, y compris aux employés mis à pied d'autres classes et/ou bases.
- 10.07.04 L'employé qui a reçu un avis de poste vacant doit aviser la Compagnie dans les sept (7) jours civils francs suivant la réception de cet avis qu'il accepte le rappel au travail. Il envoie son avis par télécopieur ou par courriel à la personne qui a envoyé l'avis de poste vacant.
- 10.07.05 a. Les employés qui résident à l'extérieur de la base à laquelle ils sont rappelés se présentent au travail dans les trente (30) jours civils suivant la date de leur avis d'acceptation à la Compagnie. Les employés qui résident à la base à laquelle ils sont rappelés se présentent au travail dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de leur avis d'acceptation à la Compagnie. Dans les deux cas, les employés travaillant pour un autre employeur au moment du rappel disposent du temps voulu pour donner à cet employeur un avis de cessation d'emploi raisonnable. En outre, ces délais peuvent être modifiés d'un commun accord dans d'autres circonstances particulières.
- b. Les employés embauchés après la ratification qui ont été déclassés reviennent au taux de salaire qu'ils auraient obtenu s'ils n'avaient pas été déclassés. Les augmentations de salaire à venir sont déterminées en fonction de la date d'entrée en service d'origine.
- c. Les employés mis à pied puis rappelés pour occuper le poste qu'ils détenaient précédemment voient leur taux de salaire rétabli au niveau qu'il était avant la mise à pied. La date de l'augmentation de salaire annuelle fait l'objet d'un ajustement en fonction de la durée de la mise à pied, ce qui a un effet sur la date d'anniversaire aux fins d'augmentations salariales annuelles. Ainsi, aux fins d'augmentations salariales annuelles, la date de retour au travail devient la nouvelle date d'anniversaire.
- 10.07.06 Les employés rappelés se voient garantir un minimum de quatre-vingt-dix (90) jours de travail ou une rémunération forfaitaire.
- 10.07.07 L'employé qui, sans raison valable, ne se conforme pas aux dispositions des alinéas 10.07.03 ou 10.07.05 ou qui, après avoir accepté le rappel, ne se présente pas dans le délai visé à l'alinéa 10.07.06 est réputé avoir démissionné.
- 10.07.07.01 Les employés embauchés après la date de ratification ayant été déclassés, qui, sans raison valable, ne se conforment pas aux dispositions des alinéas 10.07.03 ou 10.07.05, ou qui, après avoir accepté le rappel, ne se présentent pas dans le délai visé à 10.07.06, sont réputés avoir accepté le poste déclassé de manière permanente.
- 10.07.08 L'employé mis à pied qui refuse un rappel au travail dans un poste permanent dans la classe et à la base desquelles il a initialement été mis à pied, ou qui ne l'accepte pas, est réputé avoir démissionné.
- 10.07.09 L'employé qui a exercé une option en vertu du sous-alinéa 10.06.03.04 et qui refuse un rappel au travail dans un poste permanent dans la classe et à la base desquelles il a initialement été mis à pied, ou qui ne l'accepte pas, ne se voit plus offrir de rappel au travail.
- 10.07.10 Un employé qui a exercé une option en vertu du sous-alinéa 10.06.03.04, qui a supplanté

l'employé du réseau ayant le moins d'ancienneté dans sa classe à ce moment et qui, dans les vingt-quatre (24) mois accepte un rappel à un poste permanent dans sa classe et à la base où il a été initialement mis à pied, reçoit les frais et indemnités de déménagement prévus au paragraphe 19.09.

- 10.08 **Déménagement** – L'employé qui déménage d'une base à une autre à la demande de la Compagnie ou conformément à l'article 10, et sous réserve de supplanter l'employé comptant le moins d'ancienneté dans sa classe dans le réseau, a droit aux frais et indemnités de déménagement visés au paragraphe 19.09.
- 10.09 **État hors service** – Les modalités suivantes s'appliquent aux employés en cas de d'interruption temporaire des activités attribuable à un conflit de travail de tiers ou d'un arrêt de travail temporaire subit par suite d'une calamité naturelle. Le président du Comité de négociation du Syndicat est avisé(e) de vive voix ou par écrit avant le recours au présent paragraphe. Il incombe à la Compagnie d'organiser et de défrayer le transport de retour à la base d'attache de tout employé qui est à l'extérieur de la base pour les affaires de la Compagnie au moment de l'interruption.
- 10.09.01 Toutes les dispositions de la convention qui ne sont pas expressément modifiées par ce qui suit restent en vigueur. La Compagnie et le président du Comité de négociation du Syndicat discutent de tout conflit résultant des modalités du présent paragraphe aussitôt que possible, sans préjudice pour le droit du Syndicat de présenter un grief officiel.
- 10.09.02 Seuls les employés qui ne sont pas tenus de travailler durant la période où les services de la Compagnie sont touchés sont mis en « état hors service », ci-après appelé « EHS ».
- 10.09.03 Il y a réduction d'effectifs dans chacune des classes et des bases touchées, l'ancienneté dans la classe servant à déterminer les employés qui restent de service.
- 10.09.04 Les employés qui ne sont pas tenus de travailler en sont avisés par écrit au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Parallèlement à la signification de cet avis ou dans les quarante-huit (48) heures qui suivent, la Compagnie produit et envoie une lettre à chaque employé mis en EHS. Cette lettre inclut un sommaire des procédures de l'Assurance-emploi que les employés doivent suivre, l'effet sur les régimes d'assurances de la Compagnie et tout autre renseignement pertinent.
- 10.09.05 L'employé avec lequel la Compagnie est incapable de communiquer pour l'aviser de son EHS est mis en EHS, et l'avis par écrit visé à l'alinéa 10.09.04 est envoyé à sa dernière adresse connue. L'employé qui est à l'extérieur de la base et avec lequel, du fait d'une incapacité de se déplacer, la Compagnie est incapable de communiquer pour l'aviser de l'attribution d'un travail ne fait pas l'objet de mesure disciplinaire. Cet employé est mis en EHS, mais la Compagnie le rappelle au travail dans les vingt-quatre (24) heures suivant le moment où elle prend connaissance de son retour à la base, à la condition qu'il possède suffisamment d'ancienneté pour conserver l'attribution d'un travail.
- 10.09.06 Les horaires de quart des employés qui restent de service peuvent être modifiés en fonction d'importants changements dans les heures de travail normales ou les besoins du service à un emplacement. L'avis de tout changement de l'heure du début ou de la fin d'un quart est signifié à chaque employé touché au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure du début de son quart habituel ou de son nouveau quart, selon la première des deux éventualités. L'avis de tout changement de jours de travail et de jours de repos est signifié à tout employé touché au moins quarante-huit (48) heures avant le début de son jour de travail habituel ou de son jour de repos habituel, selon la première des deux éventualités.
- 10.09.07 Les heures supplémentaires sont offertes par ordre d'ancienneté, d'abord aux employés en EHS qui sont qualifiés pour faire le travail et qui ont indiqué leur disponibilité, puis aux employés qui sont restés de service. Les exigences de l'alinéa 10.09.04 ne s'appliquent pas aux employés qui retournent en EHS.

- 10.09.08 La formation prévue ou en cours au moment où les activités de la Compagnie sont touchées se poursuivent comme prévu, et la Compagnie discute avec le Syndicat de la possibilité d'offrir d'autre formation.
- 10.09.09 L'employé qui est en congé annuel reste en congé annuel et, le cas échéant, est mis en EHS conformément à l'alinéa 10.09.05 à compter du jour où il devait retourner au travail. L'employé resté de service part en congé annuel comme prévu. L'employé mis en EHS part en congé annuel comme prévu ou peut choisir de recevoir une indemnité de congé annuel à une date ultérieure.
- 10.09.10 L'employé qui reçoit des prestations d'assurance-invalidité continue de recevoir ces prestations jusqu'à ce qu'il doive retourner au travail et, à ce moment-là, il est mis en EHS, le cas échéant. L'employé dont la maladie a commencé avant la réduction des activités et qui n'a pas encore achevé sa période d'attente reçoit des prestations d'assurance-invalidité comme prévu, pourvu qu'il satisfasse aux exigences d'établissement de son droit à des prestations en vertu du régime d'assurance-invalidité.
- 10.09.11 Tous les régimes d'assurances et avantages sociaux restent en vigueur durant toute période d'EHS, et les cotisations des employés à ces régimes et avantages sociaux sont retenues à la source à leur retour au travail. À moins de consentement contraire de l'employé, le montant de ces retenues est égal à la cotisation normale de l'employé aux régimes jusqu'à ce que le montant dû ait été payé.
- 10.09.12 Les employés mis en EHS continuent d'accumuler du service et de l'ancienneté.
- 10.09.13 L'avis de retour au travail, qui précise la date du retour au travail, peut être signifié de vive voix, mais il doit plus tard être confirmé par écrit.
- 10.09.14 L'employé se voit accorder un délai raisonnable pour retourner au travail.
- 10.09.15 Si des employés n'ont pas été rappelés au travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant leur mise en EHS, la situation n'est plus considérée comme temporaire et les dispositions des paragraphes 10.06 et 10.07 s'appliquent.

#### **Article 11 – Congés et congé de maladie**

##### **11.01 Congé – Volontaire**

- 11.01.01 Sous réserve des besoins du service, l'employé qui en fait la demande par écrit à son superviseur immédiat peut se voir accorder un congé volontaire non payé pour une période de plus de trente (30) jours civils consécutifs, mais sans dépasser un (1) an. Les demandes de congé pour trente (30) jours civils consécutifs ou moins sont traitées comme une absence autorisée conformément au paragraphe 14.06.
- 11.01.02 Les demandes de congé sont prises en considération selon l'ordre d'ancienneté des employés disponibles à l'emplacement au moment de les autoriser.
- 11.01.03 La Compagnie approuve le congé par écrit, en précisant les dates du début et de la fin du congé, de préférence au moins quatorze (14) jours civils avant la date de début du congé demandée. Une fois approuvé, un congé ne peut être annulé que d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.
- 11.01.04 L'employé qui désire retourner au travail avant la fin approuvée du congé en présente la demande au cadre de gestion désigné. La demande est présentée par écrit au moins quatorze (14) jours civils avant la date de fin du congé demandée; dans des circonstances particulières, le délai de quatorze (14) jours peut ne pas s'appliquer. La Compagnie répond à la demande dans les sept (7) jours civils suivant sa réception et elle peut autoriser un retour au travail à la date demandée ou à une autre date acceptable pour la Compagnie et l'employé, ou elle peut rejeter la demande.

- 11.01.05 Lorsqu'un congé prend fin avant la date initialement approuvée, aucun autre employé n'est déplacé. La Compagnie avise l'employé par écrit de sa décision concernant la demande de fin de congé.
- 11.01.06 Le congé peut être prolongé sur demande par écrit à la Compagnie, avec copie au siège social du Syndicat, pourvu que la demande soit reçue au plus tard quatorze (14) jours avant la fin du congé et que la Compagnie et le représentant du Comité de négociation du Syndicat soient mutuellement d'accord pour le prolonger. La Compagnie répond à la demande dans les sept (7) jours civils suivant sa réception.
- 11.01.07 L'employé qui occupe un autre emploi pendant qu'il est en congé sans en avoir obtenu la permission expresse de la Compagnie est réputé avoir démissionné. Cette permission n'est pas refusée sans motif raisonnable.
- 11.01.08 Les progressions salariales sont retardées pour une période égale à la durée du congé.
- 11.01.09 Le droit à congé annuel des employés en congé volontaire est réduit conformément à l'alinéa 15.02.02.
- 11.01.10 L'ancienneté continue de s'accumuler durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours civils consécutifs du congé. À la fin d'un congé d'une durée supérieure à quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, l'employé se voit attribuer une date d'ancienneté rajustée reflétant la partie du congé qui a dépassé quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.
- 11.01.11 L'employé qui désire conserver ses avantages sociaux doit en payer la totalité des cotisations. Cette couverture est assujettie aux conditions du Régime d'assurance collective.
- 11.02 **Réaffectation des tâches, congé de maternité et congé parental** – Les employées obtiennent une réaffectation des tâches, un congé de maternité et un congé parental conformément aux dispositions pertinentes du *Code canadien du travail*.
- 11.02.01 Un congé en sus de celui que prévoit le *Code canadien du travail* peut être accordé pour une période raisonnable sur demande par écrit de l'employée lorsque la santé de la mère ou de l'enfant l'exige médicalement. La demande doit être accompagnée d'un certificat d'un praticien qualifié, au choix de l'employée, indiquant qu'elle est incapable de travailler pour des motifs liés à la grossesse ou à la santé de l'enfant et précisant la durée de cette incapacité. Dans tous les cas, le congé additionnel visé au présent alinéa est d'une durée maximale de six (6) mois.
- 11.02.02 Les employées qui prennent ou qui sont tenues de prendre un congé en vertu du présent paragraphe sont réintégrées dans le poste qu'elles occupaient quand le congé a débuté, sous réserve des dispositions des articles 10 et 12.
- 11.02.03 L'employée reçoit toutes les avances sur le salaire ou augmentations salariales durant la période de congé. Les droits aux avantages sociaux sont régis par les dispositions du *Code canadien du travail*.
- 11.02.04 L'employée continue d'accumuler de l'ancienneté durant toute la période de congé.
- 11.02.05 Nulle employée ne fait l'objet de congédiement, suspension, mise à pied, rétrogradation ou mesure disciplinaire de la part de la Compagnie du fait qu'elle est enceinte ou a demandé un congé, et la Compagnie ne prend pas en considération la grossesse de l'employée ou l'intention de celle-ci de prendre un congé, dans toute décision de la muter ou de la former.
- 11.02.06 L'employée en congé de maternité ou en congé parental qui désire mettre fin à son congé avant la date prévue en avise la Compagnie par écrit. L'employée retourne au travail dans les quatre (4) semaines suivant la date de réception de cet avis ou toute période plus courte convenue entre la Compagnie et l'employée.
- 11.03 **Congé de paternité** – Sur demande, l'employé se voit accorder, sans perte de salaire, deux (2) jours consécutifs de congé de paternité dont l'un doit être le jour de la naissance de son enfant.

## 11.04 Congé – Affaires du Syndicat

- 11.04.01 L'employé que le Syndicat a élu ou nommé pour s'occuper à temps plein des affaires autorisées du Syndicat obtient un congé à cette fin. Le Syndicat avise la Compagnie du nom de cet employé, de la durée du congé et de son objet. Le Syndicat rembourse à la Compagnie les frais que celle-ci a engagés au titre des régimes d'avantages sociaux de l'employé, et celui-ci continue de verser ses cotisations à la Compagnie. La Compagnie fournit à l'employé du transport gratuit et à prix réduit conformément au Règlement relatif au transport gratuit et à prix réduit. Le transport dont l'employé a besoin dans l'exercice de ses fonctions est fourni conformément à l'article 18. L'employé continue d'accumuler de l'ancienneté et du service durant son congé.
- 11.04.02 L'employé en congé pour les affaires du Syndicat qui désire mettre fin à son congé avant la date prévue en avise la Compagnie par écrit. L'employé retourne au travail dans les quatre (4) semaines suivant la date de réception de cet avis ou toute période plus courte convenue entre la Compagnie et l'employé.

## 11.05 Congé de maladie <sup>1</sup>

- 11.05.01 L'employé absent du travail pour cause de maladie ou de blessure (sauf une maladie ou une blessure visée par le système d'indemnisation des accidents de travail) obtient un congé de maladie payé conformément aux dispositions qui suivent.
- 11.05.02 Les employés sont crédités, le premier jour du mois, d'un (1) jour de congé de maladie par mois ou partie de mois à compter du premier mois complet de service.
- 11.05.03 Le personnel de la Compagnie qui accède à une classe visée par la convention est crédité d'un nombre de jours de congé de maladie payé égal à celui qui a été accumulé avant d'entrer dans le champ d'application de la convention. Si les crédits de congé de maladie ont été calculés en heures, ils sont convertis à raison d'un (1) jour pour huit (8) heures.
- 11.05.04 Les jours inutilisés de chaque mois civil peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.
- 11.05.05 Les crédits de congé de maladie accumulés sont réduits lorsque l'employé s'absente pour cause de maladie ou de blessure jusqu'à ce qu'ils soient épuisés ou que débutent des prestations d'assurance-invalidité après une période d'attente de sept (7) jours civils. Les absences d'une durée inférieure à la moitié (½) du quart de l'employé n'entraînent le débit que d'une demi-journée (½) de sa réserve de congés de maladie. Les absences d'une demi-journée (½) ou plus entraînent le débit d'un jour complet de la réserve de congés de maladie de l'employé. Le paiement de tout congé de maladie peut devoir être étayé par une note d'un médecin, à la demande de la Compagnie.
- 11.05.06 Le paiement applicable des congés de maladie est calculé au taux de salaire normal de l'employé en vigueur au moment où le congé de maladie est pris pour les heures rémunérées de son quart.
- 11.05.07 Pour avoir droit à un congé de maladie payé, l'employé doit déployer tous les efforts raisonnables voulus pour aviser la Compagnie qu'il a l'intention de s'absenter pour cause de maladie ou de blessure, au moins une (1) heure avant le début de son quart.
- 11.05.08 Le congé de maladie payé a pour seul et unique objet de protéger l'employé contre une perte de revenu pendant qu'il est légitimement malade ou blessé. L'employé qui a recours aux présentes dispositions pour tout autre motif s'expose à des mesures disciplinaires.

---

<sup>1</sup> À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'employé qui avait accumulé des congés de maladie est crédité de son solde de congés de maladie.

- 11.05.09 La partie inutilisée des crédits de congé de maladie de l'employé s'accumule et peut, au choix de l'employé, être remboursée à la retraite ou appliquée à une retraite anticipée.
- 11.05.10 Le paiement applicable au remboursement des crédits de congé de maladie est calculé au taux de salaire normal de l'employé en vigueur immédiatement avant sa retraite ou sa retraite anticipée.

#### 11.06 **Congé – Deuil**

- 11.06.01 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à une période de congé de deuil payé de cinq (5) jours civils consécutifs. Ce congé commence habituellement le lendemain du décès ou de l'avis de décès et peut être divisé en deux périodes afin de respecter certaines pratiques religieuses. La Compagnie peut demander une justification.

Nota : La division du congé de deuil de cinq jours civils en deux périodes est permise pour répondre à des besoins spécifiques dans des circonstances uniques et non pour maximiser la période de congé payée. L'employé obtient le même nombre de jours de congés payés que ceux prévus lors de l'application normale de la disposition. L'employé qui nécessite un plus grand nombre de jours de congés doit se référer à l'alinéa 11.06.05.

- 11.06.02 La proche famille se définit comme : le conjoint (y compris le conjoint de fait et le partenaire de même sexe au sens où l'entendent les règlements de la Compagnie), les enfants de l'employé et/ou du conjoint (y compris les enfants par adoption, en famille d'accueil ou en tutelle), le père et la mère de l'employé ou du conjoint, le grand-père et la grand-mère de l'employé ou du conjoint, les petits-enfants de l'employé ou du conjoint et les frères et sœurs de l'employé ou du conjoint, y compris les autres parents demeurant avec l'employé.
- 11.06.03 Dans des circonstances inhabituelles où la personne décédée n'est pas un membre de la proche famille (par ex., tuteur), le congé de deuil est à la discrétion de la Compagnie.
- 11.06.04 L'employé qui quitte le travail pour un congé de deuil a droit à son salaire normal, mais cette journée n'est pas comptée dans le congé de deuil.
- 11.06.05 Si les circonstances le justifient, le congé de deuil peut être prolongé, payé ou non payé, sur approbation du cadre de gestion compétent.

#### 11.07 **Congé – Fonctions judiciaires et comparution**

- 11.07.01 Les employés qui sont assignés pour fonctions judiciaires ou pour comparution comme témoin ont droit à un congé payé à cette fin. L'employé qui reçoit une autre indemnité pour son temps remet celle-ci à la Compagnie.

#### 11.08 **Congé – Événements personnels malheureux**

- 11.08.01 Un congé pour événements personnels malheureux est accordé à l'employé dans une situation d'urgence constituant, selon la Compagnie, des motifs d'ordre humanitaire légitimes. Si la Compagnie juge que ce congé est sans perte de salaire, sa durée maximale est de trois (3) jours consécutifs. La Compagnie peut accorder du temps additionnel à sa discrétion.

#### 11.09 **Congé – Obligations familiales**

- 11.09.01 Jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année civile sont accordés à l'employé pour s'occuper de son conjoint/partenaire, de son père et de sa mère et de ses enfants malades ou blessés. Aux fins de la rémunération, les crédits de congé de maladie de l'employé sont réduits en conséquence lorsque celui-ci s'absente pour une période maximale de trois (3) jours par année. L'employé qui a besoin d'un tel congé s'efforce de donner le plus de préavis possible à son superviseur/supérieur immédiat et, à son retour au travail, il lui remet une déclaration par écrit indiquant le membre de la famille qui était malade ou blessé. L'employé qui utilise à mauvais escient le congé pour obligations familiales est passible de mesures disciplinaires.

## 11.10 Absence du travail

- 11.10.01 Il est entendu qu'il se produit parfois dans des circonstances exténuantes des situations qui sont inévitables et imprévisibles. L'employé qui doit s'absenter du travail pour une raison majeure dans de telles circonstances ne fait pas l'objet de discrimination. L'employé qui doit s'absenter du travail pour une raison majeure en avise son supérieur à temps pour qu'on puisse le remplacer et, à son retour, il fournit les motifs particuliers de son absence. Cette absence n'est pas payée.

### Article 12 – Mutations et dotation des postes vacants

- 12.01 Lorsqu'un poste devient vacant dans une classe visée par la convention, tous les employés, y compris les employés mis à pied, qui en ont fait la demande reçoivent un avis de poste vacant donnant la classe, le poste (en vertu du ratio fixé conformément à l'alinéa 4.04.02 dans le cas d'une embauche après la date de ratification), le taux de salaire, les qualifications requises pour faire le travail conformément à l'alinéa 12.03.01, la base et l'emplacement du travail, la date d'entrée en fonction et la date limite de réception des demandes. L'avis de poste vacant est affiché aux babilards dans des endroits stratégiques sur les lieux de travail pour une période déterminée d'au moins quatorze (14) jours civils, et copie en est envoyée à tous les présidents de district et au président du Comité de négociation du Syndicat. Les employés mis à pied reçoivent également les avis de nouveaux postes et les avis de postes dans de nouvelles bases.
- 12.02 Les employés qui désirent doter un poste vacant en font la demande par écrit, conformément aux instructions données dans l'avis de poste vacant, et en envoient copie à leur président ou présidente de district du Syndicat.
- 12.02.01 L'employé qui prévoit d'être absent durant la période d'affichage d'un avis de poste vacant peut adresser une lettre de préférence au représentant désigné de la Compagnie, exprimant son désir d'être muté, et en envoyer copie à son président de district du Syndicat. Cette lettre est considérée comme une demande de mutation au sens où l'entend le paragraphe 12.02.
- 12.02.02 Tenant compte du ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA en vertu de l'article 4, lorsqu'un poste nécessitant une ACA est affiché, les techniciens d'entretien d'aéronefs non certifiés peuvent postuler et si, selon leur ancienneté, ils obtiennent le poste, une formation d'approbation (*endorsement training*) est fournie conformément au paragraphe 19.10.
- 12.03 Aux fins de la dotation des postes vacants, le poste est adjugé à l'employé qui compte le plus d'ancienneté et dont la demande a été reçue avant la date limite, sous réserve que l'employé :
- a) soit qualifié pour faire le travail;
  - b) accepte de quitter sa base pour celle où se trouve le poste vacant.
- 12.03.01
- a) L'expression « qualifié pour faire le travail » au paragraphe 12.03 s'applique uniquement aux mutations d'une classe à l'autre et à toutes les mutations d'apprentis et signifie que l'employé possède les qualifications spéciales requises pour la classe, conformément aux règlements du gouvernement ou au manuel de procédures de maintenance (*Maintenance Procedures Manual [MPM]*) de la Compagnie. Dans les cas où la présente disposition s'applique, le facteur décisif est l'ancienneté de l'employé possédant les qualifications nécessaires. La Compagnie avise par écrit les employés dont les demandes ne sont pas retenues, avec justification.
  - b) Dans la dotation de postes vacants de chef d'équipe, l'expression « qualifié pour faire le travail » signifie que l'employé possède les qualifications pour la classe et la capacité de diriger et de superviser le travail d'autres personnes. Pour établir si un candidat possède ou non la capacité de diriger et de superviser le travail d'autres personnes, un jury composé du chef de service, du représentant du comité de négociations concerné ou de son substitut et d'un représentant du service des Ressources humaines tient un processus d'examen. Le jury examine les demandes et fait subir au besoin des entrevues aux candi-

dates, par ordre d'ancienneté, chacun étant évalué à tour de rôle jusqu'à ce que les membres du jury établissent conjointement que le candidat possède la capacité de diriger et de superviser le travail d'autres personnes; ce candidat se voit accorder le poste vacant.

**c) Processus de sélection et qualification – Réceptionnaire de marchandises complexes :**

La Compagnie détermine le nombre de réceptionnaires de marchandises complexes requis à chaque magasin. Cependant, il doit y avoir au moins quatre (4) réceptionnaires de marchandises complexes à chaque base.

Les chefs d'équipe de toutes les bases d'exploitation doivent avoir les qualifications requises en matière de réception de marchandises complexes et, pour ce faire, doivent suivre la formation et passer les examens requis. En outre, chaque base compte au moins quatre (4) réceptionnaires de marchandises complexes. En vue du choix des candidats, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. Tous les candidats doivent recevoir la formation appropriée avant de subir l'examen de qualification.
2. Les candidats doivent subir l'examen de qualification et obtenir une note de passage de soixante-dix pour cent (70 %).
3. Les candidats doivent démontrer leurs aptitudes à utiliser TRAX et, entre autres, effectuer quatre (4) réceptions fictives de pièces assorties de plusieurs contraintes de conformité.
4. Un processus d'entrevue et d'évaluation conjoint et structuré mené par un jury composé d'un représentant du service des Ressources humaines, d'un gestionnaire et d'un représentant syndical est mis en place. Le candidat doit obtenir une note de soixante-dix pour cent (70 %) au volet oral du processus tel qu'évalué par le jury au moyen d'un système de pointage structuré élaboré conjointement par la Compagnie et le Syndicat.
5. Tous les candidats ayant satisfait aux exigences prévues aux paragraphes 1 à 4 ci-dessus sont considérés comme ayant les qualifications requises.
6. Conformément au paragraphe 6.04, dans le cadre du processus annuel de choix de quarts, la Compagnie offre des quarts comprenant des tâches de réception de marchandises complexes. Tous les employés ayant les qualifications requises peuvent faire une demande en vue d'obtenir ces quarts lors du processus de choix. Tous les employés qualifiés n'ayant pu obtenir de tels quarts peuvent être surclassés et être ainsi appelés à accomplir les tâches de réception de marchandises complexes selon les besoins, tel qu'établi par la Compagnie et par ordre d'ancienneté dans l'équipe.
7. La reprise de l'examen par un candidat qui n'a pas obtenu la note de passage prévue aux paragraphes 2 et 4 est envisagée uniquement sur accord mutuel entre la direction et le représentant syndical désigné. Autrement, d'autres candidatures seront évaluées pour satisfaire aux exigences dans chacune des bases.

**d) Processus de sélection – Certification relative aux essais non destructifs (END) et primes :**

La Compagnie détermine le nombre de techniciens – essais non destructifs requis à chaque base et emplacement. En outre, la Compagnie peut choisir des employés faisant partie du Groupe technique 1 afin qu'ils obtiennent une certification unique en END de niveau II à chaque base et emplacement. En vue du choix des candidats, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. La sélection est faite par ancienneté parmi les employés qui détiennent déjà une certification de niveau I. Parmi ces derniers, la candidature de l'employé le plus ancien dans l'unité de négociation ayant subi un examen élaboré conjointement par le Syndicat et la Compagnie pour évaluer ses aptitudes de base en mathématiques et en physique et ayant obtenu la note de passage de soixante-dix pour cent (70 %) est retenue.
2. L'employé choisi reçoit la formation appropriée pour obtenir une (1) certification en END.
3. Une fois la formation achevée, le candidat doit obtenir la note de passage exigée par l'établissement de formation approprié.
4. L'employé doit ensuite acquérir de l'expérience pratique en accomplissant le temps de travail exigé et, subséquemment obtenir la certification en END requise.

Une fois la certification en END acquise, l'employé reçoit la prime relative aux END pour toutes les heures travaillées conformément à l'alinéa 5.05.04.

Afin d'acquérir l'expérience pratique requise, l'employé pourrait provisoirement devoir aller travailler à une base où se trouve un technicien – essais non destructifs détenant la certification pertinente.

Nota : Bien que les dispositions précédentes visent à éliminer une bonne partie de la sous-traitance liée aux END, celle-ci ne peut être entièrement éliminée. Après la signature de la présente entente, la Compagnie continuera de sous-traiter certaines tâches d'END.

- 12.04 Le candidat retenu dispose de trente (30) jours civils pour se présenter au travail s'il s'agit d'une mutation à une autre base. Si la Compagnie ou l'employé souhaite une exception à la date d'entrée en fonction, le représentant syndical de l'employé en est avisé, et l'employé se présente à son nouveau poste à la date dont les parties ont convenu.
- 12.05 Les employés qui sont mutés (sauf en cas de mutation latérale) sont assujettis à une période de familiarisation ou de formation et d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours civils pour prouver qu'ils sont aptes à satisfaire aux exigences du poste. La Compagnie ne peut, sans motif valable, empêcher cette période de suivre son cours normal. Dans le cas où l'employé est incapable d'achever la période d'essai ou de formation, ou s'il ne satisfait pas aux exigences du poste au terme de la période d'essai ou de formation, il retourne à son ancien poste, et tout autre employé qui a été muté à cause de la redistribution des postes retourne lui aussi à son ancien poste.
- 12.06 Tous les avis à l'employé en vertu de l'article 12 sont signifiés par écrit, et copie en est envoyée à son président de district du Syndicat.
- 12.07 La Compagnie avise le président de district du Syndicat du nom de l'employé retenu pour un poste vacant.
- 12.08 **Échange de base/emplacement** – Plusieurs employés qui ont achevé leur période d'essai peuvent présenter au service des Ressources humaines une demande d'échange de bases ou d'emplacements. Ces demandes sont examinées à chaque réunion syndicale-patronale du siège social et il leur est donné suite sur approbation de la Compagnie et du Syndicat, sous réserve d'acceptation définitive par écrit des employés en cause. L'échange ne crée pas de poste vacant et il n'est pas refusé sans motif valable. Tous les frais pour les employés liés à l'échange sont imputables aux employés en cause, et les dispositions du paragraphe 19.09 ne s'appliquent pas.

## Article 13 – Jours fériés

13.01 Les jours suivants sont réputés être des jours fériés au sens où l'entend le présent article :

Jour de l'an	Vendredi saint
Fête du Travail	Jour d'Action de grâce
Fête de Victoria	Jour du Souvenir
Fête du Canada	Noël
Lendemain de Noël	un (1) jour férié (proclamé par la municipalité où travaille l'employé)

et tout autre jour que le gouvernement fédéral peut proclamer jour férié.

13.02 **Réserve de jours fériés** : Ce paragraphe et les sous-alinéas afférents s'appliquent exclusivement aux employés embauchés le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date.

Une réserve de jours fériés est établie pour chaque employé. Chaque année, immédiatement après la fin du processus de choix de quarts, la réserve de jours fériés de chaque employé est créditée de dix (10) jours. Le nombre d'heures créditées pour chacune de ces journées dépend de la durée habituelle d'un quart de travail, conformément au choix de quart qu'a fait l'employé pour l'année suivante. À titre d'exemple : si la durée habituelle du quart de travail d'un employé est de 11,4 heures, 114 heures sont créditées à sa réserve de jours fériés. Un employé peut transférer des fonds de sa banque d'argent à sa réserve de jours fériés jusqu'à ce qu'elle atteigne un maximum de 140 heures.

13.02.01 **Absence**

Un employé qui connaît des périodes d'inactivité dans l'année où un crédit lui a été versé conformément au paragraphe 13.02, voit sa réserve de jours fériés réduite du nombre ci-dessous conformément au calcul utilisé pour le versement du crédit au paragraphe 13.02.

<i>Jour d'emploi</i>	<i>Réduction (jours)</i>
1 à 26	9
27 à 52	8
53 à 78	7
79 à 104	6
105 à 130	5
131 à 156	4
157 à 182	3
183 à 208	2
209 à 234	1
Plus de 235	0

13.02.02 **Utilisation de la réserve de jours fériés**

Chaque automne, pendant la période de choix de congé annuel, les employés indiquent de quelle façon ils comptent utiliser les crédits versés à leur réserve de jours fériés. Deux possibilités leur sont offertes :

- convertir les crédits en congé annuel conformément à l'alinéa 15.03.02 ou les conserver dans la réserve de jours fériés afin de les utiliser ultérieurement dans l'année, ou
- convertir les crédits et les transférer à leur banque d'argent à la première période de paie de janvier.

13.02.03 Le 31 décembre de l'année qui suit le choix de périodes de congé annuel, toute heure restante dans la réserve de jours fériés d'un employé provenant de la période de choix de l'année précédente et qui n'a pas été utilisée en vertu du paragraphe 13.02.02 (a) sera payée sur la première paie de janvier.

### 13.03 **Employé qui travaille un jour férié selon un quart de travail normal**

- a. Un employé embauché le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date, qui travaille un jour férié obtient le taux de salaire normal pour les heures normales du quart et un crédit correspondant à la moitié (½ fois) des heures normales du quart est versé à sa banque d'argent.
- b. Un employé embauché après la date de ratification (19 février 2016), qui travaille un jour férié obtient le taux de salaire normal pour les heures normales du quart et un crédit correspondant au taux majoré de moitié (1½ fois) des heures normales du quart est versé à sa banque d'argent.

### 13.04 **Employé rappelé au travail un jour de repos qui tombe un jour férié**

L'employé rappelé au travail un jour de repos normal prévu qui tombe un jour férié voit sa banque d'argent créditée du double (2 fois) du taux horaire normal pour toutes les heures travaillées.

## **Article 14 – Banque d'argent et congé**

- 14.01 Tous les crédits d'heures supplémentaires obtenus conformément à l'article 7 s'accumulent dans une banque d'argent établie pour chaque employé. La banque d'argent prévoit une accumulation maximale de 6 000 \$. Les heures en sus de ce maximum sont payées sur le chèque de paie de l'employé pour chaque période de paie. Les employés peuvent effectuer des retraits de leur banque d'argent aux fins qui suivent et de la manière qui suit.
- 14.02 **Paie** – L'employé peut effectuer des retraits de sa banque d'argent. L'employé doit présenter sa demande de retrait au plus tard quatorze (14) jours avant la date de la paie sur laquelle il veut que le paiement figure. Le montant applicable est déduit de la banque au moment où le service de la Paie traite la demande.
- 14.03 Une fois par année civile, un employé peut demander que la Compagnie retire un montant de sa banque d'argent et le dépose directement dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou dans un compte d'épargne libre d'impôt (CELI). Il incombe à l'employé de fournir à la Compagnie les renseignements et les autorisations nécessaires pour que le dépôt soit conforme aux exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.
- 14.04 Les demandes de retrait de la banque d'argent doivent être faites par écrit par l'employé en utilisant le formulaire de l'annexe 2.
- 14.05 La Compagnie donne à l'employé un avis et une explication par écrit de toute modification apportée à sa banque d'argent, y compris les heures supplémentaires, dans les cinq (5) jours ouvrables normaux suivant la déclaration des heures supplémentaires par l'employé.
- 14.06 **Congé** – Un employé embauché le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date peut retirer des heures de sa réserve de jours fériés et un employé embauché après la date de ratification peut faire un retrait de sa banque d'argent au titre de congé comme suit :
- (a) Un congé est accordé uniquement à la demande de l'employé à condition qu'une tranche de congé soit disponible à la date demandée (aux dates demandées) et que la demande ait été faite au moins huit (8) jours à l'avance. Lorsque la demande est faite moins de huit (8) jours à l'avance, le congé n'est pas refusé de façon déraisonnable. Le refus sera communiqué par écrit dans un délai d'une journée ouvrable.
  - (b) Les demandes de congé de plus de trente (30) jours civils consécutifs sont traitées conformément au paragraphe 11.01 – Congé – Volontaire.
  - (c) Sous réserve du paragraphe 14.06(a), un employé qui demande un congé trente (30) jours à l'avance l'obtient par ordre d'ancienneté dans sa classe. Des demandes de ce genre présentées moins de trente (30) jours à l'avance sont accordées sur la base du premier arrivé, premier servi.

- (d) Le congé, une fois accordé, ne peut être annulé que d'un commun accord entre la Compagnie et l'employé, y compris, le cas échéant, l'employé qui assure la relève pour la période du congé qui avait été accordée.
- (e) i. Pour ce qui est d'un employé embauché le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date, les heures applicables sont déduites de la réserve de jours fériés au moment où le congé est pris.  
 ii. Pour ce qui est d'un employé embauché après la date de ratification, les heures applicables sont déduites de la banque d'argent au moment où le congé est pris.
- (f) Un employé embauché le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date dont la réserve de jours fériés est épuisée peut faire appel à sa banque d'argent. Un retrait de la banque d'argent équivalant au nombre de jours de congé demandés peut être autorisé si une tranche de congé annuel est disponible. Une telle demande est autorisée conformément aux dispositions des paragraphes 14.06 (a) et (c).

## **Article 15 – Congé annuel**

### **15.01 Généralités :**

- 15.01.01 L'employé reçoit un congé annuel payé correspondant à ses années de service, conformément au paragraphe 15.02.
- 15.01.02 Le congé annuel ne s'accumule pas et est pris durant l'année au cours de laquelle il a été accumulé, sauf dispositions contraires à l'alinéa 15.03.08 ou si des circonstances particulières le justifient autrement et que des mesures préalables puissent être prises par écrit avec la Compagnie.  
  
 L'employé qui prend un congé annuel au cours d'une autre année que l'année même de son acquisition choisit sa période de congé annuel après que tous les autres employés ont choisi la leur pour l'année en cours et sa demande n'influe sur le congé annuel de l'année en cours d'aucun autre employé.
- 15.01.03 L'année de congé annuel va du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.
- 15.01.04 Bien qu'il n'existe pas d'embargo sur les périodes de congé annuel, les parties à la convention reconnaissent que des restrictions au nombre d'employés autorisés à prendre un congé annuel en même temps peuvent s'imposer, mais que ces restrictions doivent être raisonnables et être imposées avant que les employés choisissent les dates de leur congé annuel, après consultation avec le président de district du Syndicat.
- 15.01.05 Les périodes de congé annuel des employés visés ne sont pas touchées par les périodes de congé annuel des autres employés de la Compagnie.
- 15.01.06
  - a) La Compagnie ne modifie pas les périodes de congé annuel attribuées, sauf d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.
  - b) Sous réserve d'un préavis d'au moins sept (7) jours, l'employé peut annuler son congé annuel prévu une fois l'an. Les annulations ne sont pas acceptées tant que tous les choix de périodes de congé annuel ne sont pas complets, sauf dans des circonstances particulières. L'employé présente un nouveau choix de période de congé annuel avec l'avis d'annulation, à condition qu'une tranche de congé annuel soit disponible.
- 15.01.07 L'employé qui, durant son congé annuel, a autrement droit à des prestations d'invalidité, à un congé de maladie ou à une autre forme de congé autorisé peut choisir de mettre fin aux prestations d'invalidité, au congé de maladie ou à l'autre congé et de prendre son congé annuel payé, comme prévu. Ou encore, l'employé peut prendre son congé annuel payé à un moment qu'un autre employé ne désire pas.

15.01.08 Il est reconnu et convenu que les employés ne doivent en aucun cas faire du travail pour le compte de la Compagnie durant leur période de congé annuel prévue, à moins qu'ils ne le souhaitent et ne demandent un changement de période de congé annuel en vertu de l'alinéa 15.01.06. Les employés peuvent se rendre disponibles pour effectuer des heures supplémentaires pendant un jour de repos prévu avant ou après leur congé annuel.

#### 15.02 **Droit à congé annuel :**

15.02.01 Le droit à congé annuel des employés pour l'année suivante est déterminé en fonction des années de service au 31 décembre de l'année de congé annuel.

<u>Années d'emploi</u>	<u>Droit à congé annuel</u>
Moins d'un (1) an	8 heures par tranche de vingt-six (26) jours civils de service
Un (1) an, mais moins de six (6) ans	2 quarts conformément au tableau 1
Six (6) ans, mais moins de dix (10) ans	3 quarts conformément au tableau 1
Dix (10) ans et plus	4 quarts conformément au tableau 1

Le droit à congé annuel des employés pour l'année suivante est déterminé en fonction des années de service au 31 décembre de l'année courante conformément au tableau ci-dessous :

<b>Quart payé en heures</b>	<b>Droit à des jours civils de congé annuel</b>		
	<b>2 quarts</b>	<b>3 quarts</b>	<b>4 quarts</b>
8	10	15	20
10	8	12	16
10,3	10	13	16
11,4	8	12	16

Tableau 1

15.02.02 Le droit à congé annuel des employés mis à pied conformément aux dispositions de l'article 10, des employés absents pour cause d'invalidité ou en congé pour obligations personnelles en vertu des dispositions du paragraphe 11.01 et des employés faisant l'objet d'une cessation d'emploi est réduit comme suit, selon le nombre de jours civils de leur emploi.

<b>Jours d'emploi</b>	<b>Droit à congé annuel (heures)</b>		
	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>160</b>
1 à 26	8	16	16
27 à 52	16	24	32
53 à 78	24	40	48
79 à 104	32	48	64
105 à 130	40	64	80
131 à 156	48	72	96
157 à 182	56	88	112
183 à 208	64	96	128
209 à 234	72	108	142
235 et plus	80	120	160

#### 15.02.03 **Tranches de congés annuels**

15.02.03.01 Aux fins d'établissement des tranches de congé annuel, le congé annuel comprend le congé de base énoncé à l'article 15.02.01 et 125 heures pour chaque employé embauché le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date.

- i. Les tranches de congé annuel disponibles sont déterminées en fonction du nombre total d'heures de congé annuel admissibles (tel qu'établi ci-dessus), pour tous les employés qui travaillent sur un quart de même durée et pendant les mêmes jours civils, pour chacune des classes et pour toute période de 24 heures civiles à une base ou à un emplacement.
- ii. Le nombre total par classe établi au sous-alinéa 15.02.03.01.i, est divisé par 2 080 afin de déterminer le nombre total de tranches entières de congé, par jour et par classe, que doit offrir la Compagnie. S'il est établi qu'une classe compte moins d'une tranche de congé alors cette classe se voit attribuer une tranche de congé.
- iii. Toutes les tranches partielles restantes conformément aux dispositions du sous-alinéa 15.02.03.01 ii relativement aux catégories de licence « M », « S », « E » et aux classes du Groupe technique 2 seront regroupées et le total sera arrondi. Ces tranches restantes seront offertes par ordre d'ancienneté sans égard à la classe à laquelle appartient l'employé.
- iv. Des tranches de congé sont réparties sur chaque quart (jour, après-midi et nuit) de façon proportionnelle en fonction de la durée du quart et de la classe.

### 15.03 Sélection du congé annuel

- 15.03.01 Les dates de congé annuel sont attribuées par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation et selon la préférence par ancienneté au sein de chaque équipe et de chaque base.
- 15.03.01.01 Nonobstant ce qui précède, l'attribution de dates de congé annuel peut être révisée d'un commun accord entre la Compagnie et le président de district du Syndicat, après examen avant que les employés ne choisissent les dates de leur congé annuel.
- 15.03.02 Au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre, la Compagnie affiche un bulletin, qui comprend un calendrier pour l'année de congé annuel, donnant la liste des employés par ordre d'ancienneté à chaque emplacement ainsi que le droit total de congé annuel de chacun. En outre, dans le cas où des employés prévoyant être absents durant la période de sélection ont avisé la Compagnie de leur choix conformément au sous-alinéa 15.03.03.01, leur choix et leur nom figurent dans le bulletin.
- 15.03.03 (i) Les employés choisissent les dates de leur congé annuel en inscrivant leur sélection sur le bulletin affiché, au plus tard le 31 octobre, ou conformément aux procédures locales que la Compagnie et le président de district du Syndicat ont établies.
- (ii) La sélection de jours de congé annuel doit se faire en fonction de tranches entières. Les employés sont autorisés à désigner deux tranches de congé comme premiers choix, la première peut être d'une durée supérieure à vingt-un (21) jours civils selon l'heure de début du quart du premier jour de congé qui aurait constitué, selon l'horaire, un jour de travail. La deuxième tranche ne peut être d'une durée supérieure à deux (2) semaines.
- (iii) L'employé embauché le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date peut avoir recours à sa réserve de jours fériés pour compléter sa dernière tranche de congé annuel.
- Nota : Le paragraphe 14.06(f) permet le transfert d'heures de la banque d'argent à la réserve de jours fériés.
- 15.03.03.01 Les employés prévoyant être absents durant le processus de sélection peuvent aviser la Compagnie au préalable et par écrit de leur choix de dates de congé annuel et, le cas échéant, de la préférence selon l'ancienneté dont ils veulent se prévaloir pour chaque tranche.
- 15.03.04 L'employé qui ne choisit pas les dates de son congé annuel conformément à l'alinéa 15.03.03 peut choisir parmi les dates disponibles après que les congés annuels de tous les autres employés à l'emplacement ont été attribués. Cet employé choisit les dates de son congé

annuel parmi ces dates disponibles, au plus tard le 10 novembre, à défaut de quoi la Compagnie lui attribue des dates de congé annuel parmi celles qui sont disponibles.

- 15.03.05 Les dates de congé annuel sont attribuées par ordre de préférence selon l'ancienneté, en commençant par les deux premiers choix, par ordre d'ancienneté, puis les deuxièmes, troisièmes, quatrièmes choix et ainsi de suite, de la même façon.

Nota : Conformément à l'article 6, les employés peuvent procéder à des échanges de quarts pour obtenir les tranches de congé annuel désirées.

- 15.03.06 Au plus tard le 30 novembre, la Compagnie affiche un bulletin dans chaque base donnant l'attribution des dates de congé annuel pour chaque employé.

- 15.03.07 Dans le cas où les jours de travail et les jours de repos de l'employé sont révisés et la révision touche les dates de son congé annuel, l'employé est autorisé à réviser les dates de son congé annuel de manière à coïncider avec les jours de travail et les jours de repos révisés.

15.03.08 **Conversion d'argent en congé annuel**

Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 septembre de chaque année, un employé embauché le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date peut demander à ce qu'un montant de sa banque d'argent soit versé à sa réserve de jours fériés et converti en congé. Ce congé doit être pris dans l'année civile suivante conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 13.02.02 et 14.06 (f), et à l'alinéa 15.03.03 (iii). L'achat d'heures à partir de la banque d'argent pour versement à la réserve de jours fériés est calculé en fonction du taux horaire courant de l'employé au 1<sup>er</sup> septembre de l'année de conversion.

- 15.03.09 (a) Les congés relatifs au congé annuel acquis en vertu de l'alinéa 15.02.01 ne seront accordés aux employés embauchés après le 1<sup>er</sup> juillet qu'une fois leur période d'essai achevée. Toutes ces heures sont reconduites jusqu'à l'année suivante.
- (b) Les congés relatifs au congé annuel acquis en vertu de l'alinéa 15.02.01 ne seront accordés aux employés embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet qu'une fois leur période d'essai achevée s'il y a suffisamment de tranches de congé annuel disponibles pour l'année en question. Si le nombre de tranches disponibles est insuffisant, les employés doivent reconduire jusqu'à l'année suivante leur droit à congé annuel.

- 15.04.01 **Liste d'attente** – Les dates de congé annuel qui se libèrent après l'attribution des dates de congé annuel sont offertes par ordre d'ancienneté aux employés qui figurent sur une liste d'attente que la Compagnie tient. Si les dates de congé annuel désirées par un employé se libèrent, elles lui sont offertes. L'employé dispose de sept (7) jours pour refuser les dates. Si les dates sont refusées, les dates de congé annuel sont offertes au prochain employé possédant le plus d'ancienneté sur la liste d'attente.

15.05 **Indemnité de congé annuel :**

- 15.05.01 Les employés qui sont congédiés ou qui démissionnent de la Compagnie ont droit à une indemnité forfaitaire pour leurs congés annuels acquis. La date de départ n'est pas reportée au-delà de la date réelle de la cessation d'emploi.

- 15.05.02 Les congés annuels acquis mais inutilisés par les employés qui ont été mis à pied sont payés au moment de la mise à pied.

- 15.05.03 L'indemnité de congé annuel est rajustée pour compenser les heures supplémentaires travaillées. Ce rajustement est calculé au taux de salaire normal de l'employé durant la période de congé annuel ou est égale à deux pour cent (2 %) du salaire brut durant la période d'acquisition du congé annuel pour chaque tranche de sept (7) jours de droit à congé annuel, jusqu'à concurrence de six pour cent (6 %), selon la plus élevée des deux éventualités.

- 15.05.04 La Compagnie établit, à la fin de l'année civile, la comparaison entre le taux normal de salaire de l'employé et le pourcentage du salaire brut visée aux alinéas 15.05.03. L'employé reçoit la différence, le cas échéant, au plus tard à la fin de février.
- 15.05.05 Les congés annuels inutilisés pendant l'année d'acquisition des congés sont transférés à la banque d'argent.
- 15.06 Dépôt à la banque d'argent – Reconnaissance d'états de service (15 ans et plus) – s'applique exclusivement aux employés embauchés le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date.
- 1) Les employés qui comptent quinze (15) ans de service ou plus reçoivent une rémunération selon les heures indiquées ci-dessous. Le montant correspondant est versé chaque année dans la banque d'argent de l'employé concerné.

Quart payé en heures	Droit
8 heures/jour	40 heures
10 heures/jour	40 heures
11,4 heures/jour	45,6 heures

- 2) Tout employé qui compte quinze (15) ans de service ou plus et dont la banque d'argent a atteint l'allocation maximale permise, soit 6 000 \$, est autorisé à dépasser l'allocation permise du montant correspondant au droit indiqué ci-dessus. Ce montant excédentaire est autorisé chaque année. Si le montant excédentaire n'est pas utilisé pendant l'année civile de référence et que le montant dépasse 6 000 \$, l'excédent est versé sur la prochaine période de paie de l'année suivante.
- 3) Tout employés qui compte quinze (15) ans de service ou plus peut transférer le montant correspondant à l'atteinte d'un jalon de service dans sa réserve de jours fériés jusqu'à concurrence de 185,6 heures.
- 4) Le nombre total d'heures accumulées par les employés comptant quinze (15) ans de service ou plus selon le tableau ci-dessus est ajouté dans le calcul du congé annuel de base conformément à l'alinéa 15.02.03.
- 5) Une fois le processus annuel de choix achevé, le montant correspondant aux heures indiquées dans le tableau ci-dessus est déposé dans la banque d'argent de l'employé visé.
- 6) Le dépôt pour l'atteinte du jalon de service est géré conformément aux dispositions relatives au droit à congé annuel conformément à l'alinéa 15.02.01.

#### **Article 16 – Procédure de règlement des griefs, arbitrage, discipline, suspension, renvoi**

- 16.01 Tous les griefs et litiges sont réglés de manière définitive et irréfutable au moyen de la procédure exposée dans le présent article, sans entraver ou interrompre le travail.
- 16.02 Un « grief » s'entend de toute divergence entre les personnes liées par la convention ayant trait à son interprétation, application ou fonctionnement ou à sa présumée violation, ou de tout litige, y compris toute question de savoir si l'affaire est arbitrale.
- 16.03 Les heures que le(s) plaignant(s) et les employés (y compris les représentants syndicaux) doivent passer à assister, durant leurs heures de travail, à l'audition d'un grief au palier informel, au premier palier ou au deuxième palier, ou à l'audition d'une enquête disciplinaire sont réputées être des heures travaillées et sont payées en conséquence. Les parties s'efforcent de tenir ces réunions durant les heures normales de travail des participants.
- 16.04 Les représentants syndicaux ont droit de parole dans la discussion de tout grief ou de toute plainte d'un employé. D'autres représentants de la Compagnie ou du Syndicat peuvent être présents, au besoin, à n'importe quel stade de la procédure de règlement des griefs.

- 16.05 **Personnes désignées** – À n'importe quel stade de la procédure de règlement des griefs, la Compagnie ou le Syndicat peuvent nommer une personne désignée. Une décision rendue par une personne désignée devient la décision définitive à ce palier.
- 16.06 **Grief individuel** – Le grief de l'employé et/ou du représentant syndical est traité de la manière suivante :
- a) **Palier informel** – Après avoir pris connaissance de l'incident donnant au lieu au grief, l'employé tente de régler la question avec son supérieur immédiat, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou il demande au représentant syndical de tenter de régler la question pour son compte.
  - b) **Premier palier** – Si le palier informel ne permet pas de régler la question, le président de district du Syndicat peut présenter un grief écrit au chef de service en cause, dans les dix (10) jours ouvrables suivant le moment où l'employé et/ou le représentant syndical ont eu connaissance du grief ou le moment de la dernière discussion informelle, selon la plus tardive de ces deux éventualités et compte tenu des congés autorisés, congés de maladie, congés annuels ou autres absences. Le grief doit préciser la nature du grief, l'article ou les articles de la convention présumément violé(s) et un bref énoncé des faits donnant lieu au grief. Une réunion entre le président de district du Syndicat et le chef de service a lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief. Au cours de la réunion, le Syndicat peut exiger la présence de l'employé ou des employés en cause. Le chef de service tente de régler le grief sans délai, mais il donne une réponse écrite au président ou à la présidente de district du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion.
  - c) **Deuxième palier** – Si le grief n'est pas réglé au premier palier, le président de district du Syndicat peut en appeler par écrit au directeur du service en cause dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la décision de la Compagnie au premier palier. Une réunion entre le membre régional du Comité de négociation du Syndicat et le directeur a lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'appel. Au cours de la réunion, le Syndicat peut exiger la présence de l'employé ou des employés en cause. Le directeur tente de régler le grief sans délai, mais il donne une réponse écrite au membre régional du Comité de négociation du Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion. Si le grief n'est pas réglé à ce palier, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitrage ou à toute autre procédure prévue dans le *Code canadien du travail*. Pour recourir à la procédure de médiation/arbitrage, les deux parties doivent y consentir.
- 16.07 **Grief collectif** – Lorsque le grief est d'application générale et/ou touchera plusieurs employés, le président du Comité de négociation du Syndicat peut présenter un grief écrit au service des Ressources humaines. Le grief doit préciser la nature du grief, l'article ou les articles de la convention présumément violé(s) et un bref énoncé des faits donnant lieu au grief. Un représentant patronal du service des Ressources humaines et le président du Comité de négociation du Syndicat se réunissent dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit. Le représentant patronal tente de régler le grief sans délai, mais il donne une réponse écrite au président du Comité de négociation du Syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion et cette réponse est réputée être la réponse de la Compagnie au deuxième palier. Si le grief n'est pas réglé à ce palier, le Syndicat peut le soumettre à l'arbitrage ou à toute autre procédure prévue dans le *Code canadien du travail*. Pour recourir à la procédure de médiation/arbitrage, les deux parties doivent y consentir.
- 16.07.01 La Compagnie a, elle aussi, le droit de présenter un grief au Syndicat. Le directeur des Ressources humaines présente ce grief par écrit au président du Comité de négociation du Syndicat. Le grief doit préciser la nature du grief, l'article ou les articles de la convention présumément violé(s) et un bref énoncé des faits donnant lieu au grief. Le directeur et le président du Comité de négociation du Syndicat se réunissent dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief écrit. Le président du Comité de négociation du Syndicat tente de régler le grief sans délai, mais il donne une réponse écrite au directeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réunion. Si le grief n'est pas réglé à ce palier, la Compagnie peut décider de le soumettre à l'arbitrage ou à toute autre procédure prévue dans le *Code canadien du travail*. Pour recourir à la procédure de médiation/arbitrage, les deux parties doivent y consentir.

16.08 **Arbitrage** – Un grief non réglé au deuxième palier peut être soumis à l'arbitrage devant un arbitre unique, de la manière suivante.

- a) Au plus tard vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la décision au deuxième palier, le Syndicat national peut signifier un avis d'intention d'arbitrage par écrit au service des Ressources humaines. L'avis précise le nom de l'arbitre avec lequel il faut communiquer en premier pour établir sa disponibilité.
- b) Une liste d'arbitres est établie d'un commun accord entre les parties et figure à l'annexe 4 de la convention. Les arbitres figurant dans la liste peuvent en être retirés et y être remplacés d'un commun accord entre les parties.

Si les parties ne s'entendent pas sur une liste d'arbitres, la partie qui a signifié l'intention d'arbitrage peut demander au ministre du Travail d'en nommer un pour chaque cas, ou les parties peuvent tenter de s'entendre sur un arbitre dans chaque cas.

- c) L'arbitre est choisi dans la liste de la manière suivante. Les arbitres sont appelés à tour de rôle, et on communique avec chacun pour établir sa disponibilité. Si l'arbitre n'est pas disponible dans les quatre-vingt-dix (90) jours, mais qu'il l'est à une date ultérieure, les parties peuvent convenir d'accepter cette date ou passer à l'arbitre suivant dans l'ordre de roulement de la même façon jusqu'à ce qu'une date acceptable soit établie d'un commun accord. À défaut d'un accord, le premier arbitre disponible est choisi.

Lorsque le grief suivant est soumis à l'arbitrage, le processus ci-après commence par l'arbitre suivant celui avec lequel on avait communiqué en premier pour établir sa disponibilité dans le cas du dernier grief soumis à l'arbitrage.

- d) L'établissement du calendrier des audiences d'arbitrage est aussi assujettie à la disponibilité des représentants et des témoins de la Compagnie et du Syndicat, pourvu qu'il n'en résulte pas de retard indu dans la tenue des audiences.
- e) L'arbitre tient des audiences au cours desquelles la Compagnie et le Syndicat ont toute latitude pour présenter des preuves, des témoins et des plaidoyers dans le cadre d'une procédure satisfaisant aux exigences de la justice naturelle. L'arbitre est investi de toute l'autorité et de tous les pouvoirs conférés aux arbitres en vertu des dispositions du *Code canadien du travail*.
- f) L'arbitre a le pouvoir de rendre toute décision qu'il estime juste et équitable et il rend cette décision par écrit. Toutefois, cette décision ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la convention ni les modifier ou les amender.
- g) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés en cause.
- h) La Compagnie et le Syndicat assument à parts égales les frais et les honoraires de l'arbitre.

16.09 **Médiation/arbitrage** – Si la Compagnie et le Syndicat y consentent, un grief qui n'a pas été réglé au deuxième palier peut être soumis à la médiation/arbitrage de la manière suivante.

- a) Au plus tard vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de la décision au deuxième palier, ou n'importe quand après l'expiration des délais pour rendre une décision au deuxième palier, le Syndicat national peut signifier un avis d'intention de soumettre le grief à la médiation/arbitrage par écrit au service des Ressources humaines. L'avis précise le nom de l'arbitre avec lequel il faut communiquer en premier pour établir sa disponibilité. La Compagnie répond à l'avis dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa réception. À défaut d'une entente sur le recours à la médiation/arbitrage, le grief peut être traité conformément au paragraphe 16.08.
- b) L'arbitre est choisi dans la liste, et le calendrier des audiences est établi de la manière exposée aux alinéas 16.08c) et d).
- c) Les audiences ont lieu à l'emplacement convenu par les parties.

- d) Au maximum trois (3) griefs sont entendus à une (1) audience, dans l'ordre où ils ont initialement été soumis en vertu de l'alinéa 16.06b) ou du paragraphe 16.07.
  - e) La Compagnie et le Syndicat tentent de s'entendre sur un énoncé des faits écrit pour chaque grief avant l'audience. À défaut d'une entente, la Compagnie et le Syndicat se fournissent l'une l'autre, au moins cinq (5) jours avant l'audience, un exposé écrit de la preuve qu'ils entendent présenter à l'audience. Cet exposé est suffisamment détaillé pour permettre à l'autre partie de se préparer à l'audience.
  - f) Dans le cadre de la médiation/arbitrage, les griefs sont présentés par un représentant désigné du Syndicat et un représentant désigné de la Compagnie qui ne sont ni l'un ni l'autre avocats.
  - g) L'arbitre établit sa propre procédure, mais il donne aux parties toute latitude pour présenter des preuves et exposer les faits dans le cadre d'une procédure satisfaisant aux exigences de la justice naturelle. L'arbitre est investi de toute l'autorité et de tous les pouvoirs conférés aux arbitres en vertu des dispositions du *Code canadien du travail*. Si possible, l'arbitre tente d'amener les parties à une entente par la médiation.
  - h) Dans le cas où la médiation aboutit à une entente, le procès-verbal de l'entente est dressé et les parties le signent.
  - i) Si la médiation n'aboutit pas à une entente, l'arbitre a le pouvoir de rendre toute décision qu'il estime juste et équitable et il rend cette décision par écrit. Cette décision est brève et concise et ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la convention ni les modifier ou les amender.
  - j) La décision de l'arbitre ou l'entente intervenue par médiation est définitive et exécutoire pour la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés en cause.
  - k) La Compagnie et le Syndicat assument à parts égales les frais et les honoraires de l'arbitre.
- 16.10 **Témoins** – Au cours de la procédure d'arbitrage ou de médiation/arbitrage, le Syndicat et la Compagnie peuvent faire comparaître des témoins qui peuvent présenter des preuves concernant la question en litige. Les employés qui sont des témoins du Syndicat obtiennent un congé d'une durée suffisante pour qu'ils puissent comparaître, et ce congé est réputé être du temps libre pour les affaires du Syndicat, conformément aux dispositions du paragraphe 18.03.
- 16.11 **Délais**
- a) Les délais prescrits dans la procédure de règlement des griefs, d'arbitrage ou de médiation/arbitrage peuvent être modifiés d'un commun accord.
  - b) L'expression « jours ouvrables », aux fins des délais prescrits dans la procédure de règlement des griefs, s'entend du lundi au vendredi et exclut les samedis, dimanches et jours fériés.
  - c) Tout grief auquel il a été répondu aux premier ou deuxième paliers est réputé être réglé sur la base de la dernière réponse donnée, à moins d'un appel au palier suivant ou de recours à l'arbitrage ou à la médiation/arbitrage.
  - d) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'il est souhaitable de respecter les délais prescrits et font de leur mieux à cet égard. Toutefois, les parties reconnaissent également que ces délais ne doivent pas être appliqués de manière intransigeante ou déraisonnable, à moins que l'une ou l'autre ne subisse de préjudice.
  - e) Si une partie ne donne pas de réponse écrite dans les délais prescrits à un palier de la procédure, le grief est automatiquement réputé avoir été soumis au palier suivant.
- 16.12 **Discipline, suspension ou congédiement**
- a) Aucun employé n'est congédié ou suspendu ou ne fait autrement l'objet de mesure disciplinaire à moins d'un motif juste et raisonnable.

- b) Les employés ne font l'objet d'aucune mesure disciplinaire avant la tenue d'une audience d'enquête sur un incident ou une question dans le cas où une mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement sont envisagés. Les employés ont le droit de produire des témoins et des preuves à la réunion, et un représentant syndical les accompagne.
- c) La Compagnie peut, à sa discrétion, suspendre un employé en attendant une enquête sur un incident ou une question. L'employé ne perd pas de salaire tant qu'une audience n'a pas eu lieu conformément à l'alinéa b) et qu'une décision n'a pas été prise et ne lui a pas été communiquée par écrit. L'absence de représentation syndicale n'empêche pas la Compagnie de tenir des audiences d'enquête ou de prendre des mesures disciplinaires.
- d) Si, au cours d'une entrevue normale, une preuve est produite qui amènerait le gestionnaire à envisager la suspension ou le congédiement, l'entrevue est immédiatement suspendue sans plus de discussion de l'incident ou de la question, et une audience d'enquête est organisée conformément à l'alinéa b).
- e) Quand une mesure disciplinaire est prise, l'employé reçoit un avis écrit de mesure disciplinaire exposant la mesure prise, les motifs de la mesure, la période où la mention figurera à son dossier conformément à l'alinéa g) et son droit d'en appeler en vertu de la procédure de règlement des griefs.
- f) Le président de district du Syndicat reçoit copie de tous les avis de mesure disciplinaire signifiés aux employés de son district. Le Syndicat a le droit d'obtenir des précisions sur ces avis.
- g) Les employés qui s'estiment lésés peuvent en appeler de la décision de la Compagnie par l'intermédiaire du Syndicat. L'appel est présenté au premier palier de la procédure de règlement des griefs conformément au paragraphe 16.06. Toutefois, dans le cas où la décision de mesure disciplinaire, de suspension ou de congédiement a été prise par le chef de service concerné, le Syndicat a le droit d'en appeler directement au deuxième palier.
- h) La Compagnie peut, dans le cas d'un appel, soit confirmer une décision antérieure de la Compagnie, soit exonérer complètement et réintégrer l'employé sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, soit rendre la décision intermédiaire qu'elle estime juste et équitable.
- i) **Plaintes écrites** – Toutes les plaintes écrites concernant des employés que la Compagnie reçoit peuvent être examinées par des représentants du Syndicat, et copie en est remise à l'employé concerné.
- j) **Dossiers disciplinaires** – Les mesures disciplinaires résultant de délits mineurs sont supprimées du dossier de l'employé après un (1) an. Les dossiers de mesures supplémentaires plus graves sont supprimés après deux (2) ans.
- k) **Dossier personnel** – L'employé a accès à son dossier personnel sur demande. Sur autorisation par écrit de l'employé, les représentants syndicaux ont accès au dossier personnel de l'employé sur demande.

#### **Article 17 – Santé et sécurité**

- 17.01 La Compagnie prend toutes les précautions voulues pour maintenir des conditions sécuritaires, hygiéniques et saines dans tous les lieux de travail et, à tout le moins, elle remplit toutes ses obligations en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*. La santé et la sécurité sont d'importance primordiale pour tout le personnel et tous les employés qui ont eux aussi des obligations en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*, notamment celle de porter toute situation constituant un danger pour la santé et la sécurité des employés à l'attention du Comité/représentant de santé et de sécurité.
- 17.02 **Droit de refus** – Il est entendu que, conformément aux dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Toutefois, l'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :

- a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;
- b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.

17.03 La Compagnie affiche dans un endroit accessible à tous les employés et à dans tout endroit que lui indique un agent de santé et de sécurité de Travail Canada :

- a) un exemplaire de la Partie II du *Code canadien du travail*;
- b) un énoncé de sa politique générale concernant la santé et la sécurité des employés;
- c) tout autre document imprimé relatif à la santé et à la sécurité qu'un agent de santé et de sécurité peut lui demander ou qui est prescrit; et met rapidement à la disposition des employés pour fins d'examen, en version imprimée ou électronique, un exemplaire des règlements pris en vertu de la Partie II qui s'appliquent au lieu de travail.

#### 17.04 **Comité et représentants de santé et de sécurité**

17.04.01 **Comités de santé et de sécurité** – Des comités de santé et de sécurité sont constitués pour chaque lieu de travail, selon ce qui suit :

<i>Nombre d'employés</i>	<i>Taille du comité</i>
20 – 199	Un (1) membre choisi par le Syndicat Un (1) membre choisi par la Compagnie
200 +	Deux (2) membres choisis par le Syndicat Deux (2) membres choisis par la Compagnie

17.04.02 **Représentants de santé et de sécurité** – Dans les lieux de travail comptant moins de vingt (20) employés, le Syndicat nomme un représentant de santé et de sécurité.

17.04.03 **Coordonnateur national de la santé et de la sécurité** – Outre ce qui précède, le Syndicat nomme un employé au poste de coordonnateur national de la santé et de la sécurité qui est chargé d'aider les comités et les représentants de santé et de sécurité dans l'exercice de leurs fonctions et de rencontrer la Compagnie au siège social pour discuter de questions de santé et de sécurité, y compris les réunions du comité d'orientation de la santé et de la sécurité.

17.04.04 **Comité d'orientation de la santé et de la sécurité** – Un comité d'orientation est constitué conformément aux dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail*. Le coordonnateur national de la santé et de la sécurité du Syndicat agit en qualité de représentant du Syndicat à ce comité.

17.04.05 La Compagnie et le Syndicat se communiquent l'une l'autre les noms des membres des comités et des représentants nommés. Les comités/représentants, à tout le moins, remplissent leurs obligations en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*, y compris, mais sans pour autant s'y limiter, la tenue de réunions au besoin, la surveillance de toutes les pratiques voulues pour assurer la santé et la sécurité des employés et l'examen sans délai de toutes les situations mettant en cause des conditions et des pratiques dangereuses qui sont portées à leur attention.

- 17.04.06 La Compagnie affiche et tient affichés, dans un endroit bien en vue ou dans des endroits où les employés sont susceptibles de les voir, les noms, les numéros de téléphone au travail et les lieux de travail de tous les membres du comité de santé et de sécurité ou du représentant de santé et de sécurité de la base.
- 17.04.07 Les membres des comités de santé et de sécurité, les représentants de santé et de sécurité et le coordonnateur national de la santé et de la sécurité ont le droit de s'absenter de leur travail, selon qu'ils en ont besoin, pour l'exercice de leurs fonctions et tout temps ainsi consacré à ces fonctions est, aux fins du calcul de leurs salaires, réputé être du temps consacré à leur travail.
- 17.04.08 Dans la mesure du possible, aucune plainte n'est présentée à l'organisme d'État responsable sans d'abord avoir été soumise au comité de santé et de sécurité.
- 17.05 **Vêtements et dispositifs de protection et équipement de sécurité** – Si la nature du travail ou les conditions de travail l'exigent, la Compagnie fournit gratuitement à l'employé les vêtements de protection (sauf les chaussures de protection), l'équipement de sécurité et les autres dispositifs de protection nécessaires dont la Compagnie assure gratuitement l'entretien et le remplacement, le cas échéant. Les employés doivent utiliser ces articles quand c'est nécessaire.
- 17.06 **Indemnité de chaussures de protection** – La Compagnie verse aux employés qui travaillent dans des postes où le travail ou les conditions de travail rendent souhaitable le port de chaussures de protection une indemnité correspondant aux montants prévus annuellement dans le tableau ci-dessous. La moitié du montant annuel est versée dans les trente (30) jours de l'embauche ou de l'entrée dans une classe d'emploi où une telle indemnité est versée et l'autre moitié est versée sur la première paie de mai et d'octobre de chaque année. Le montant maximal versé annuellement à titre d'indemnité de chaussures de protection est indiqué dans le tableau ci-dessous pour chaque année visée. La hausse annuelle correspond à une majoration de 2 % au 1<sup>er</sup> octobre de chaque année à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015 jusqu'à l'expiration de la convention collective no 4.

Chaussure de protection	Calendrier										
	1er oct. 15	1er oct. 16	1er oct. 17	1er oct. 18	1er oct. 19	1er oct. 20	1er oct. 21	1er oct. 22	1er oct. 23	1er oct. 24	1er oct. 25
Payable en mai et Octobre	510 \$	520,20 \$	530,60 \$	541,21 \$	552,03 \$	563,07 \$	574,33 \$	585,82 \$	597,54 \$	609,49 \$	621,68 \$

#### 17.07 Travail seul

- 17.07.01 Nul employé n'est tenu de travailler seul ou sans observation régulière entre 21 h et 6 h.
- 17.07.02 Nul employé ne devrait travailler seul dans une situation dangereuse pour sa vie ou sa santé ou considérée comme allant à l'encontre du *Code canadien du travail*.
- 17.07.03 Quand la sécurité ou la charge de travail l'exige, deux (2) employés sont présents dans une affectation hors de la base.
- 17.07.04 Toute question relative au paragraphe 17.07 est transmise au supérieur immédiat de l'employé, qui la règle.
- 17.07.05 Si le supérieur immédiat de l'employé est incapable de régler le problème, la question est transmise au comité/représentant de santé et de sécurité, à l'agent de sécurité de la Compagnie et au représentant syndical.
- 17.07.06 L'application des alinéas 17.07.04 et 17.07.05 n'influe pas sur le droit de refus de l'employé en vertu du paragraphe 17.02.
- 17.08 **Alerte à la bombe** – La Compagnie n'exige pas que des employés participent aux fouilles de son équipement, de ses biens ou de ses locaux en cas d'alerte à la bombe. La présente disposition n'empêche pas les employés de participer de leur propre gré à ces fouilles, mais la Compagnie les

informe qu'elle a reçu une alerte à la bombe avant de leur demander de fouiller ou d'entretenir son équipement, ses biens ou ses locaux.

## **Article 18 – Communications syndicales-patronales**

### **18.01 Réunions syndicales-patronales**

- 18.01.01 Les parties à la convention reconnaissent que des réunions entre la Compagnie et le Syndicat sont essentielles pour le maintien de bonnes relations entre les employés et l'employeur et l'établissement de la confiance mutuelle.
- 18.01.02 Des réunions syndicales-patronales ont lieu localement et au siège social en vue de promouvoir les communications, le respect mutuel et la compréhension entre la Compagnie et ses employés, d'examiner des moyens d'améliorer les conditions de travail, les méthodes, l'efficacité de l'exploitation et le moral et de discuter au préalable de changements touchant le travail ou les conditions de travail des employés.
- 18.01.03 Les réunions au siège social ont lieu au moins une fois par trimestre civil et, localement, selon les besoins à des dates fixées par entente mutuelle. Les dates de ces réunions sont établies à l'avance, mais elles peuvent être modifiées ou annulées d'un commun accord. Des comptes rendus de ces réunions sont rédigés et mis à la disposition de tous les intéressés après approbation des deux parties.
- 18.01.04 Les réunions syndicales-patronales ne sont pas réputées remplacer la procédure de règlement des griefs.

### **18.02 Lettre d'entente**

- 18.02.01 Toute lettre d'entente négociée entre les cadres compétents de la Compagnie et le Comité de négociation collective du Syndicat est réputée faire partie de la convention comme si elle y était intégrée. Chaque lettre d'entente porte un titre et un numéro et doit être signée par les représentants compétents des deux parties.

### **18.03 Représentants syndicaux**

- 18.03.01 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit des noms de ses représentants élus ou nommés.
- 18.03.02 La Compagnie reconnaît l'importance de traiter rapidement les affaires du Syndicat, notamment le traitement des griefs tout au cours de la procédure, la négociation de modifications aux ententes et la tenue de réunions syndicales à divers paliers; elle reconnaît également l'importance du rôle que les dirigeants syndicaux jouent dans l'exercice de leurs fonctions pour le compte du Syndicat. Il est donc entendu que les représentants syndicaux peuvent obtenir du temps libre raisonnable pour s'occuper de ces fonctions. Ce temps est accordé le plus rapidement possible, sous réserve des besoins du service. Pour faciliter le processus, il incombe aux représentants syndicaux de donner le plus de préavis possible de ces besoins et de faire approuver leurs activités par leurs propres supérieurs et par les supérieurs des employés et du personnel en cause dans toute situation problème.
- 18.03.03 Lorsque le Syndicat demande du temps libre pour des employés afin de leur permettre d'assister à des cours de formation préétablis, la Compagnie, sous réserve d'un préavis d'au moins deux (2) semaines, veille à ce que les employés ainsi désignés soient libérés du service jusqu'à concurrence de deux (2) par base et à ce que des employés supplémentaires soient libérés du service sous réserve des besoins du service. Si un préavis de moins de deux (2) semaines est donné, les employés sont libérés du service sous réserve des besoins du service. Le Syndicat demande du temps libre de la Compagnie au siège social, en lui donnant le plus de préavis possible.
- 18.03.04 Le temps libre dont la Compagnie a accepté d'accepter le coût sur la base de temps perdu comprend le temps consacré à des réunions avec la Compagnie. En outre, la Compagnie absorbe le coût du temps perdu passé aux affaires du Syndicat jusqu'à concurrence de deux

mille cinq cent quatre-vingts (2 580) heures par année civile. Le temps provenant de cette réserve est restreint aux membres du Comité de négociation collective du Syndicat, aux présidents de district et aux autres dirigeants syndicaux.

- 18.03.05 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 18.03.04, le Syndicat absorbe le coût de tout « temps réel » perdu par des membres et des représentants du Syndicat durant leur participation à des activités autorisées par le Syndicat. Cela comprend, mais sans pour autant s'y limiter : les congrès du Syndicat; les réunions du comité exécutif; les réunions pour discuter d'affaires internes du Syndicat. Le Syndicat donne un préavis raisonnable de ce temps libre, qui ne lui est pas déraisonnablement refusé.
- 18.03.06 Le Syndicat se voit facturer le temps libre, sauf dans les cas où la Compagnie a accepté d'en absorber le coût. Le temps facturé est le temps prévu réel, et il n'est pas tenu compte du fait que, dans certains cas, l'employé peut ne pas être remplacé ou que l'employé peut être remplacé au taux des heures supplémentaire ou à celui des rappels au travail. Quoi qu'il en soit, les employés en cause ne sont pas débités ou supprimés de la paie. Cette facturation sera fournie au syndicat sur une base trimestrielle.
- 18.03.07 Des laissez-passer de transport selon les disponibilités sur les lignes de la Compagnie sont remis sur demande et sans frais de service aux représentants syndicaux qui sont des employés de la Compagnie et à tous les autres représentants syndicaux qui sont vice-présidents du Syndicat ou des permanents du Syndicat. S'il s'agit de réunions avec la Compagnie, l'employé obtient du « transport avec privilège de réservation » gratuit sur les lignes de la Compagnie, conformément aux règles régissant les voyages d'affaires en places avec privilège de réservation. Les titulaires de ces laissez-passer les utilisent uniquement dans l'exercice de leurs fonctions.
- 18.03.08 Nonobstant les dispositions de l'article 6, et aux fins de faciliter le déroulement des affaires du Syndicat, les présidents du Syndicat pour les districts de Vancouver, Calgary, Toronto, et Montréal, sur demande écrite du vice-président régional du Syndicat et sous réserve qu'ils soient qualifiés et que le quart demandé soit travaillé à l'emplacement en question, obtiennent la préférence pour le choix d'un quart dont les heures de travail sont semblables à celles des cadres à leur emplacement.
- 18.04 **Réorganisation interne** – Dans le cas d'un transfert d'entreprise, d'une fusion avec une autre société ou de tout changement de l'image de marque de la Compagnie, la convention reste en vigueur et la reconnaissance/accréditation syndicale délivrée par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) en vigueur à ce moment-là n'est aucunement touchée, à moins de règlement ou de directive contraire du Conseil. La Compagnie convient de plus d'entamer avec le Syndicat des négociations concernant la protection de l'ancienneté des employés et d'autres conditions de la convention. À défaut d'une entente, les dispositions du *Code canadien du travail* s'appliquent.
- 18.05 **Changement technologique** – La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'en cas de changement technologique, les dispositions du *Code canadien du travail* relatives au changement technologique s'appliqueront.
- 18.06 **Babillards** – La Compagnie installe dans des emplacements adéquats des babillards que le Syndicat peut utiliser pour afficher des avis concernant des questions d'intérêt pour le Syndicat et ses employés.
- 18.07 **Ordres par écrit** – Tous les ordres à l'employé portant sur un changement d'emplacement ou d'affectation, une promotion, une rétrogradation, une mesure disciplinaire, un congédiement, une mise à pied, un congé autorisé et les dates d'un congé annuel sont exposés par écrit et copie en est adressée au président de district du Syndicat.
- 18.08 **Manuels** – La Compagnie met à la disposition de tous les employés les manuels et politiques touchant les conditions de travail des employés et elle en fournit des exemplaires, y compris des révisions qui y sont apportées, au Syndicat sur demande.

## 18.09 Congé d'études payé

- 18.09.01 La Compagnie convient de verser dans un fonds spécial établi par le Syndicat une somme de trois mille dollars (3 000 \$) par mois aux fins d'offrir un congé d'études payé. Le congé d'études payé a pour objet de parfaire les aptitudes des employés dans tous les aspects des fonctions syndicales. Cette somme est versée dans un fonds en fiducie établi par le Syndicat national, Unifor, par chèques libellés à l'ordre du Unifor Leadership Training Fund que la Compagnie envoie tous les trois mois à l'adresse suivante : Fonds de CEP d'Unifor, 205 Placer Court, Willowdale (Ontario) M2H 3H9.
- 18.09.02 Sous réserve d'un préavis minimum de deux (2) semaines, la Compagnie convient également d'accorder aux membres de l'unité de négociation que le Syndicat choisit pour assister à ces cours un congé d'au plus vingt-trois (23) jours de classe, selon les besoins du Syndicat, plus le temps de déplacement le cas échéant. Ce congé peut être intermittent sur une période de douze (12) mois à partir du premier jour de congé. Les congés ne sont pas accordés à plus d'un (1) employé par base, par session de CEP, mais la Compagnie peut accorder à son gré des congés supplémentaires. Le temps de ces employés ainsi en congé est réputé être du temps libre pour les affaires du Syndicat, conformément à l'alinéa 18.03.05.
- 18.10 **Renseignements à fournir au Syndicat** – La Compagnie joint à chaque versement au Syndicat visé au paragraphe 20.06 une liste contenant les renseignements suivants :
- le nom des employés par base, classe et taux de salaire;
  - le nom des employés mis à pied;
  - le nom des nouveaux employés, y compris ceux qui ont été mutés;
  - le nom des employés en congé, selon le type de congé;
  - le nom des employés en congé de maladie, d'invalidité ou d'accident du travail;
  - les adresses et les codes postaux.
- 18.11 **Introduction pour les nouveaux employés** – La Compagnie convient d'accorder à un représentant syndical, durant la formation de base des nouveaux employés, une période d'une (1) heure hors de la présence de la direction pour parler aux nouveaux employés de divers aspects du Syndicat et de la convention collective. Le Syndicat choisit le représentant syndical, et la Compagnie absorbe la période d'une (1) heure sur la base de temps perdu. Tout temps additionnel requis est assujéti aux dispositions de l'alinéa 18.03.05.

## Article 19 – Dispositions générales

- 19.01 **Vêtements de travail** – Des vêtements de travail sont fournis à tous les employés conformément aux dispositions suivantes :

- a) Sur une base annuelle, l'employé reçoit quatre (4) ensembles de vêtements de travail. Tout nouvel employé reçoit trois (3) ensembles de vêtements de travail de plus que le quota annuel. Chaque ensemble de vêtements de travail est composé de ce qui suit :

un (1) pantalon de travail et une (1) chemise

ou

une (1) combinaison/un (1) sarrau

L'employé peut préciser tout agencement de ces articles, y compris le choix de chemises à manches longues ou courtes (y compris les polos de golf), de combinaisons ou de blouses de travail, jusqu'à concurrence des quatre (4) ensembles. En outre, l'employé peut échanger une (1) chemise contre deux (2) t-shirts, ou un (1) pull en molleton ou une (1) chemise à col roulé, sur une base annuelle, et une (1) de ses combinaisons peut être isothermique.

- b) Les articles suivants sont fournis tous les deux (2) ans :

un (1) parka  
un (1) blouson léger  
une (1) ceinture  
un (1) blouson léger isothermique  
un (1) blouson réfléchissant  
un (1) pantalon coupe-vent

L'employé peut échanger un (1) parka ou un (1) blouson léger contre un (1) blouson doublé de poids moyen.

- c) Outre ce qui précède, des combinaisons sont mises à la disposition des employés travaillant dans les installations d'entretien de la Compagnie pour fins d'utilisation dans le cas de tâches particulièrement salissantes.
- d) Lorsque les fonctions du poste l'exigent, l'employé obtient un (1) ensemble de vêtements de pluie. Les vêtements de pluie n'ont pas de durée précise et sont remplacés sur échange, sous réserve de l'approbation de la Compagnie.
- e) Dans le cas où un changement au modèle des vêtements de travail est envisagé et où la Compagnie crée son propre style, un comité conjoint des vêtements de travail est constitué.
- 19.01.01 **Entretien et nettoyage** – Dans les bases comptant vingt (20) employés ou plus, l'entretien et le nettoyage des vêtements de travail incombent à la Compagnie. Dans toutes les autres bases, la Compagnie entretient et nettoie les vêtements de travail ou, sous réserve des dispositions du *Code canadien du travail*, l'employé en est responsable et la Compagnie lui accorde une indemnité de dix-huit dollars (18 \$) par mois pour ses frais d'entretien et de nettoyage de ses vêtements de travail.

## 19.02 Exemplaaires de la convention

- 19.02.01 La Compagnie et le Syndicat désirent que tous les niveaux de direction et tous les employés visés par la convention en connaissent bien les dispositions. Voilà pourquoi il est remis à tous les employés et à tous les niveaux de direction concernés un exemplaire de la convention et de toutes les modifications subséquentes, y compris les lettres d'entente, dans les deux langues officielles, s'il y a lieu.
- 19.02.02 Dans les plus brefs délais possibles, la Compagnie et le Syndicat se réunissent pour rédiger la version définitive de la convention et s'entendent sur les dispositions à prendre pour son impression. Le Syndicat est responsable de la dactylographie de la version définitive de la convention et la Compagnie, des frais d'impression et de traduction de la convention.

## 19.03 Régimes d'avantages sociaux et d'assurances

- 19.03.01 a. Conformément à la décision arbitrale du 7 décembre 2001, les régimes d'avantages sociaux et d'assurances ont été renvoyés aux parties pour fins de discussions supplémentaires pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours, ou une date établie d'un commun accord, afin de leur donner une occasion de mutuellement mieux comprendre le contenu des régimes intégrés et de mettre en œuvre le régime normalisé dans l'ensemble de l'unité de négociation. Si les parties sont incapables de régler l'une ou l'autre des questions administratives dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le 7 décembre 2001, ces questions seront renvoyées à l'arbitre pour fins de décision définitive et exécutoire.
- b. À compter du 1er août 2003, le partage des frais passera de 75 % Compagnie / 25 % employés à 50 % Compagnie / 50 % employés et ce partage reste en vigueur pour toute la période d'application de la convention.

- c. Le montant du plafond associé aux garanties susmentionnées est majoré de 2 % :

Soins donnés par un chiropraticien  
Soins donnés par un podiatre  
Chirurgie podiatrique (ablation chirurgicale d'ongles d'orteils ou de verrues plantaires)  
Soins donnés par un podologue  
Soins donnés par un naturopathe  
Soins donnés par un ostéopathe  
Soins donnés par un psychologue, un travailleur social, un conseiller clinicien  
Soins donnés par un massothérapeute  
Soins donnés par un acupuncteur  
Implants dentaires pour actes majeurs de dentisterie restauratrice  
Maximum relatif à l'invalidité de courte durée  
Maximum relatif à l'invalidité de longue durée  
Franchise  
Examens de la vue  
Soins infirmiers  
Produits anti-tabagiques  
Médicaments contre l'infertilité  
Appareils auditifs  
Pompe à perfusion d'insuline  
Bras myoélectriques  
Prothèses mammaires externes et soutien-gorge chirurgicaux  
Cigognes mécaniques ou hydrauliques  
Rampes d'accès extérieures (pendant toute la durée de la protection)  
Neurostimulateurs percutanés (pendant toute la durée de la protection)  
Pompes d'extrémités pour lymphoedème (pendant toute la durée de la protection)  
Bas de contention sur mesure  
Perruques et postiches pour patients atteint d'un cancer (pendant toute la durée de la protection)  
Appareil de contrôle de la pression sanguine  
Soins orthodontiques  
Soins ordinaires et extraordinaires combinés  
Assurance-vie de base - employés  
Assurance-vie de base – personne à charge (enfant)  
Assurance-vie de base – personne à charge (conjoint)

NOTA : La présente liste n'est pas exhaustive. Si des garanties sont ajoutées ultérieurement, la majoration de 2 % s'appliquera au plafond de ces garanties.

- d. Le plafond relatif aux soins de la vue est passé à 400 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

19.03.02 Dans le cas d'un litige entre l'employé ou le Syndicat et un assureur ou une société d'assurance concernant le versement de prestations en vertu de ces politiques ou régimes, la Compagnie, sur demande de l'employé ou du Syndicat, discute de la question avec l'assureur ou la société d'assurance, selon le cas, en vue d'accommoder ou de régler le litige, et l'employé ou le Syndicat en est avisé en conséquence.

- a) Si le litige résulte d'un conflit entre le sommaire du régime d'avantages sociaux de l'employé et les conditions du contrat ou des contrats avec la(les) société(s) d'assurance, sans que l'employé ne soit en faute, le document prévoyant les prestations les plus avantageuses prévaut et, s'il y a lieu, il incombe à la Compagnie de verser les prestations. La Compagnie se réserve le droit d'apporter la correction nécessaire au sommaire qui s'appliquerait alors par la suite.
- b) Si le litige met en cause le défaut de la Compagnie de prendre des dispositions pour la protection nécessaire, de sorte que la(les) société(s) d'assurance refuse(nt) à l'employé cette protection en vertu du régime ou des régimes, ou la protection n'est pas aussi exhaustive qu'elle le devrait, il incombe à la Compagnie de verser les prestations.

- 19.03.03 **Maintien de la participation durant un congé** – Les employés qui désirent maintenir leur participation aux régimes d'avantages sociaux et d'assurances durant un congé non payé, sauf dans le cas d'un congé de maternité ou d'un congé pour soins d'enfants, ou d'une mise à pied, peuvent le faire dans les limites des divers régimes. Ces employés doivent, en plus de leur propre part des primes de ces régimes, verser celle de la Compagnie conformément aux dispositions prises entre la Compagnie et les employés.
- a) Les employés en congé de maternité ou en congé pour soins d'enfants qui désirent maintenir leur participation aux régimes d'avantages sociaux et d'assurances durant leur congé peuvent le faire, sous réserve de verser dans un délai raisonnable leur part des cotisations à ces régimes pour la période du congé.
  - b) (La non-application des primes durant les absences pour cause de maladie ou de blessure sera réglée dans le cadre des discussions tenues conformément à l'alinéa 19.03.01.)
- 19.03.04 **Indemnités d'invalidité différées** – Pour toute période d'invalidité totale où soit les indemnités d'accidents du travail, soit les prestations d'assurance-maladie, de l'employé ont été différées, l'employé reçoit, sous réserve de remplir un formulaire de cession à la Compagnie, un montant égal aux indemnités ou aux prestations prévues pour une période ne dépassant pas soixante (60) jours civils.
- 19.04 **Régime de retraite** – Tous les employés (sauf ceux qui ne sont pas actuellement membres et qui ne désirent pas le devenir) sont inscrits au régime de retraite le premier jour du mois suivant l'achèvement avec succès de leur période d'essai.
- a) Employés embauchés le 19 février 2016 (date de ratification) ou avant cette date : L'employé participant doit verser des cotisations par retenues à la source égales à 5 % de sa paie brute. La Compagnie doit verser des cotisations mensuellement pour le compte de l'employé participant.
    - i. La Compagnie verse des cotisations égales à 6 % de la paie brute de l'employé participant;
    - ii. La Compagnie verse des cotisations égales à 7 % de la paie brute de l'employé participant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 lorsque ce dernier est membre de la présente unité de négociation depuis quatorze (14) ans ou plus;
    - iii. La Compagnie verse des cotisations égales à 8 % de la paie brut de l'employé participant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 lorsque ce dernier est membre de la présente unité de négociation depuis 15 ans ou plus;
    - iv. L'employé participant peut verser des cotisations volontaires supplémentaires en vertu des dispositions du régime;
    - v. Le calendrier des cotisations susmentionnées est le suivant :

**Tableau 1**

Tableau 1.1

Effective Until December 31, 2020	
Years of Service	Existing Employees
0	6%
1	6%
2	6%
3	6%
4	6%
5	6%
6	6%
7	6%
8	6%
9	6%
10	6%
11	6%
12	6%
13	6%
14	6%
>15	6%

Tableau 1.2

Effective After January 1, 2021	
Years of Service	Existing Employees
0	6%
1	6%
2	6%
3	6%
4	6%
5	6%
6	6%
7	6%
8	6%
9	6%
10	6%
11	6%
12	6%
13	6%
14	7%
>15	7%

Tableau 1.3

Effective After January 1, 2022	
Years of Service	Existing Employees
0	6%
1	6%
2	6%
3	6%
4	6%
5	6%
6	6%
7	6%
8	6%
9	6%
10	6%
11	6%
12	6%
13	6%
14	7%
>15	8%

- b) Employés embauchés après le 19 février 2016 (date de ratification) : L'employé participant doit verser des cotisations par retenues à la source égales au pourcentage de sa paie brute indiqué dans le tableau ci-dessous, jusqu'à concurrence de 5 % de sa paie brute.
- i. La Compagnie verse des cotisations égales à celles de l'employé participant chaque mois;
  - ii. La Compagnie verse des cotisations égales à 5,5 % de la paie brute de l'employé participant lorsque ce dernier est membre de la présente unité de négociation depuis cinq (5) ans;
  - iii. La Compagnie verse des cotisations égales à 6 % de la paie brute de l'employé participant lorsque ce dernier est membre de la présente unité de négociation depuis six (6) ans ou plus;
  - iv. La Compagnie verse des cotisations égales à 7 % de la paie brute de l'employé participant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 lorsque ce dernier est membre de la présente unité de négociation depuis quatorze (14) ans ou plus;
  - v. La Compagnie verse des cotisations égales à 8 % de la paie brut de l'employé participant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 lorsque ce dernier est membre de la présente unité de négociation depuis 15 ans ou plus;
  - vi. L'employé participant peut verser des cotisations volontaires supplémentaires en vertu des dispositions du régime. Le calendrier des cotisations susmentionnées est le suivant :

Tableau 2

Tableau 2.1

Tableau 2.2

Tableau 2.3

Effective Until December 31, 2020		Effective After January 1, 2021		Effective After January 1, 2022	
Years of Service	New Hires	Years of Service	New Hires	Years of Service	New Hires
0	2%	0	2%	0	2%
1	3%	1	3%	1	3%
2	4%	2	4%	2	4%
3	4.5%	3	4.5%	3	4.5%
4	5%	4	5%	4	5%
5	5.5%	5	5.5%	5	5.5%
6	6%	6	6%	6	6%
7	6%	7	6%	7	6%
8	6%	8	6%	8	6%
9	6%	9	6%	9	6%
10	6%	10	6%	10	6%
11	6%	11	6%	11	6%
12	6%	12	6%	12	6%
13	6%	13	6%	13	6%
14	6%	14	7%	14	7%
>15	6%	>15	7%	>15	8%

- 19.04.01 Durant les périodes d'absence pour cause de congé de maternité, de congé pour soins d'enfants ou de congé d'invalidité de courte durée, l'employé a l'occasion de choisir de verser les cotisations régulières requises durant la période d'absence, soit sur une base mensuelle, soit par un montant forfaitaire calculé en fonction de son taux de salaire immédiatement avant le congé. L'employé qui choisit de ne pas verser ses cotisations régulières requises dispose d'une période de douze (12) mois suivant la date de son retour au travail pour décider de se prévaloir de l'option de rachat du service perdu en versant des cotisations dont le montant préétabli ne doit pas dépasser 18 % de son revenu total. Dans les deux cas, la Compagnie doit verser le pourcentage applicable de la paie brute de chaque participant conformément au paragraphe 19.04, tableaux 1 et 2.
- 19.04.02 Le Syndicat nomme jusqu'à concurrence de deux (2) représentants au comité conjoint de retraite. Le temps libre à cette fin est traité conformément aux dispositions du paragraphe 18.03.
- 19.05 **Déductibilité de l'assurance-outils** – La partie déductible que l'employé doit payer pour une demande d'indemnité en vertu de l'assurance-outils ne dépasse pas cent dollars (100 \$) par demande. Pour que l'employé soit admissible à une indemnité, la Compagnie doit posséder dans ses dossiers une liste d'inventaire à jour et elle doit vérifier la demande. En outre, dans le cas d'un employé qui est obligé de modifier un outil pour exécuter ses tâches normales, la Compagnie remplace cet outil sans frais pour l'employé et, à compter de ce moment-là, l'outil appartient à la Compagnie.
- 19.05.01 Dans les limites de la Lettre d'entente n<sup>o</sup> 3 (Convention d'achat d'outils), les employés qui achètent des outils requis pour exécuter leurs tâches pour le compte de la Compagnie facturent les achats à la Compagnie. Les employés conviennent de rembourser la Compagnie par retenues à la source. L'employé doit signer un exemplaire de la Lettre d'entente n<sup>o</sup> 3 pour participer au régime d'achat d'outils.

Nota : Les dispositions qui précèdent s'appliqueront à tous les employés à compter de l'année suivant la mise en œuvre du système de paie CYBORG ou de l'année 2003, selon la première des deux éventualités. D'ici là, les pratiques actuelles s'appliquent.

## 19.06 Frais

- 19.06.01 L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit s'absenter de sa base d'attache pour une période de vingt-quatre (24) heures a droit au remboursement de ses frais raisonnables et nécessaires pour l'hébergement, le transport, la blanchisserie et autres besoins et à une indemnité journalière pour les repas conformément au tableau ci-dessous. L'employé qui fait des heures supplémentaires durant cette période a droit à des pauses-repas conformément au paragraphe 6.07, mais il ne reçoit aucune indemnité de repas additionnelle.
- 19.06.02 L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit s'absenter de sa base d'attache pour une période de moins de vingt-quatre (24) heures ou de plus d'un multiple de vingt-quatre (24) heures a droit à l'indemnité de repas qui suit durant toute partie de chacune des périodes suivantes :

Indemnités journalières pour les repas				Calendrier											
Repas	Quart de jour	Quart d'après-midi	Quart de nuit	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025	
Déjeuner	6 h - 9 h	15 h - 18 h	18 h - 21 h	15,30 \$	15,61 \$	15,92 \$	16,24 \$	16,56 \$	16,89 \$	17,23 \$	17,57 \$	17,92 \$	18,28 \$	18,65 \$	
Dîner	11 h - 14 h	20 h - 23 h	23 h - 2 h	25,50 \$	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$	27,60 \$	28,15 \$	28,71 \$	29,28 \$	29,87 \$	30,47 \$	31,08 \$	
Souper	17 h - 20 h	2 h - 5 h	5 h - 8 h	40,80 \$	41,62 \$	42,45 \$	43,30 \$	44,17 \$	45,05 \$	45,95 \$	46,87 \$	47,81 \$	48,77 \$	49,75 \$	

- 19.06.03 La Compagnie rembourse tous les frais raisonnables d'hébergement à l'hôtel ou au motel (chambre individuelle). Une chambre d'hôtel est réservée à la demande de l'employé si plus de cinq (5) heures doivent s'écouler entre la fin d'une affectation hors de la base et l'heure du vol de retour à la base d'attache retenue par la Compagnie. Les hôtels/motels utilisés sont les mêmes que pour les autres employés de la Compagnie.
- 19.06.04 Lors d'affectations hors de la base à l'étranger, les indemnités de repas sont calculées en devises américaines, puis converties et remboursées en devises canadiennes. Le taux de change officiel est l'indice d'utilisation à midi le plus élevé pour le mois, tel qu'établi par le Service de la trésorerie d'Air Canada.
- 19.07 **Indemnité hors de la base** – L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit s'absenter de sa base d'attache reçoit une indemnité conformément au tableau ci-dessous par période de vingt-quatre (24) heures. L'employé qui remplit une affectation de relève à une autre base n'est pas payé conformément à la disposition qui précède, mais il reçoit une prime de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées à l'autre base, qui s'ajoute à toutes les autres primes et indemnités. Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas à l'employé qui doit s'absenter de sa base pour suivre un cours de formation.

Indemnité hors de la base	Calendrier											
	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025	
Par période de 24 heures	23,50 \$	26,01 \$	26,53 \$	27,06 \$	27,60 \$	28,15 \$	28,71 \$	29,28 \$	29,87 \$	30,47 \$	31,08 \$	

- 19.08 **Indemnité hors de l'emplacement** – L'employé qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit s'absenter de son emplacement et se présenter à un autre aéroport dans sa base, a droit à ce qui suit :
- L'employé a le droit de se présenter à son emplacement au début de son quart.
  - Si l'employé se présente à son emplacement, les heures de déplacement nécessaires et raisonnables entre son emplacement et le lieu où il doit faire le travail sont réputées être des heures travaillées.
  - À la demande de l'employé, la Compagnie fournit le transport entre son emplacement et le lieu où il doit faire le travail ou elle prend des dispositions à cet égard.
  - Sous réserve de l'approbation de la Compagnie, l'employé peut utiliser son propre moyen de transport pour se rendre au lieu où il doit faire le travail et en revenir. Dans ce cas, l'employé reçoit une indemnité de parcours de quarante-deux cents (0,42 \$) le kilomètre, ou une indemnité plus élevée conformément à la politique de la Compagnie. Les frais de stationnement étayés par des reçus sont remboursés.
  - Si l'employé décide de se présenter directement à l'autre emplacement, les heures de déplacement ne s'appliquent pas. Toutefois, les frais d'automobile et de stationnement sont remboursés conformément à la disposition ci-dessus.
- 19.09 **Déménagement** – L'employé qui déménage d'une base à une autre à la demande de la Compagnie ou conformément à l'article 10, et sous réserve de supplantation de l'employé le moins ancien de sa classe dans le réseau, a droit à ce qui suit.
- 19.09.01 Du transport avec privilège de réservation gratuit sur le réseau de la Compagnie pour se rendre à la nouvelle base pour l'employé et les membres de sa proche famille qui résident actuellement avec lui, dans la mesure où la loi l'autorise.
- 19.09.02 Une indemnité de parcours de quarante-deux cents (0,42 \$) le kilomètre, ou une indemnité plus élevée conformément à la politique de la Compagnie, pour le déménagement de l'automobile de l'employé à la nouvelle base. Une seconde automobile peut donner droit à l'indemnité, sous réserve du coût relatif de l'expédition.
- 19.09.03 Une indemnité d'emménagement de mille cinq cents dollars (1 500 \$) pour rembourser les frais de réinstallation. L'indemnité n'est demandée que s'il y a effectivement déménagement. Les frais de réinstallation supérieurs au plafond non imposable fixé par Revenu Canada (650 \$ à l'heure actuelle) doivent être étayés par les originaux des reçus ou une lettre de l'employé attestant qu'il engagera des frais selon la liste de frais non justifiables que fournit Revenu Canada.
- 19.09.04 Les frais liés à la vente ou au bris du bail du domicile actuel de l'employé et/ou à l'achat d'un nouveau domicile à la nouvelle base. Ces frais comprennent les honoraires immobiliers, les honoraires juridiques et notariaux, etc., jusqu'à concurrence de cinq mille deux cents dollars (5 200 \$). Des reçus sont exigés.
- 19.09.05 Des frais de subsistance raisonnables pour l'employé et les membres de sa famille à sa charge à la nouvelle base, pour une période ne dépassant pas deux (2) semaines. Des reçus sont exigés. Dans des circonstances particulières, cette période peut être prolongée et, dans ce cas, des dispositions spéciales sont prises avec l'autorisation du chef de service.
- 19.09.06 Un congé payé d'une durée de cinq (5) jours civils au moment où l'employé le juge bon pour l'établissement d'un domicile permanent à la nouvelle base, sous réserve uniquement des besoins du service.
- 19.09.07 Des frais de déménagement de biens personnels jusqu'à concurrence d'un poids brut de 6 818 kilogrammes (15 000 livres), à la condition que l'employé élise domicile à l'intérieur de sa nouvelle base. Si l'employé choisit d'élire domicile à l'extérieur de sa nouvelle base, il n'a droit qu'aux frais de déménagement applicables à un déménagement à l'intérieur de sa nouvelle base.

19.09.08 La Compagnie fournit à l'employé dont les frais de déménagement pourraient faire l'objet d'un remboursement par la Compagnie des renseignements détaillés sur les indemnités de déménagement et sur toute autre forme d'aide disponible dès que le déménagement est connu ou sur demande de l'employé.

19.09.09 Tous les frais à payer conformément à la convention sont payés à l'employé au plus tard vingt et un (21) jours civils suivant la présentation de la demande par l'employé.

#### 19.10 Frais de formation et de scolarité

19.10.01 Dans le cas où la Compagnie, sous réserve des sous-alinéas 19.10.01.01 et 19.10.01.02, fournit de la formation, ladite formation est offerte aux employés de la base, de l'emplacement et de la classe par ordre d'ancienneté dans la classe en fonction du nombre d'employés formés dont a besoin la Compagnie. Si la formation ne peut être fournie par ordre d'ancienneté à cause de l'absence d'un employé ou du fait que, de l'avis de la Compagnie, il en résulterait un manque d'expertise chez le reste de l'effectif, les employés non formés par ordre d'ancienneté le seront à la première occasion dans les quatre-vingt-dix (90) jours et ces employés n'en subissent aucun préjudice de quelque manière que ce soit.

19.10.01.01 (a) Les apprentis peuvent être exclus des formations d'annotation et des formations portant sur l'entrée des réservoirs à carburant. Cependant, si seulement six mois sont nécessaires pour qu'un apprenti achève son programme d'apprentissage et qu'il a passé tous les examens de Transports Canada à l'exception de l'examen relatif au RAC, sa participation à la formation ne peut être exclue. Toute autre situation similaire, pouvant justifier une exception, fait l'objet d'une entente mutuelle entre la Compagnie et le président du Comité de négociation du Syndicat.

(b) Lorsqu'une formation en matière de sécurité et de conformité doit obligatoirement être suivie par tous les employés, la Compagnie peut planifier une telle formation à un employé sans égard à l'ordre d'ancienneté.

(c) À la discrétion de la Compagnie, jusqu'à concurrence de 12 % des places disponibles sur chaque cours peuvent être offertes aux employés qui ont achevé leur période d'essai et détiennent une licence de TC sans ACA. La formation ainsi offerte est attribuée par ordre d'ancienneté. Si un employé qui possède moins d'ancienneté participe à une formation prévue en vertu de cette disposition, cela ne peut se faire au détriment d'un employé qui détient plus d'ancienneté. En outre, si à une base (ou plusieurs bases), 20 % du personnel détient une licence sans ACA, une place supplémentaire est offerte à ladite base.

(d) La formation d'approbation (endorsement training) sera mise à l'horaire d'un employé uniquement s'il a réussi la formation MCM/MPM et s'il a subi avec succès l'examen requis pour obtenir une ACA trente (30) jours avant la date de début du cours.

19.10.01.02 Les employés qui échouent un cours ne pourront le suivre de nouveau avant qu'une période minimale de douze (12) mois se soit écoulée. Lors d'un second échec, cette période minimale passe à vingt-quatre (24) mois et à quarante-huit (48) mois lors d'un troisième échec. Un employé qui échoue le même cours trois fois, ne peut suivre de nouveau ledit cours à moins d'entente mutuelle entre les parties.

19.10.01.03 La Compagnie affiche un bulletin qui énumèrent les formations d'une durée d'une semaine ou plus et décrit les occasions de formation qui sont offertes aux employés hors d'une classe, d'une base ou d'un emplacement, de sorte que les employés puissent manifester leur intérêt à cet égard.

19.10.02 Toutes les heures de formation conformément à l'alinéa 19.10.01 et de toute autre formation pour des fonctions spécialisées sont considérées comme des heures travaillées. Si la formation en classe dure six (6) heures ou plus, l'employé n'est pas tenu de retourner au travail, sans perte de salaire.

19.10.03 L'employé qui s'inscrit à un cours dans un établissement d'enseignement reconnu aux fins de

perfectionner ses compétences actuelles au travail ou d'acquérir une formation utile dans sa carrière auprès de la Compagnie a droit au remboursement de la moitié (½) de ses frais de scolarité et de manuels pour ces cours s'ils ont lieu hors des heures normales de travail. Avant de s'inscrire à un cours, l'employé doit obtenir de la direction la confirmation que le cours est admissible au partage des frais. La Compagnie répond à une demande de partage des frais de l'employé dans les quatorze (14) jours suivant la présentation de la demande. Toute qualification ou expérience acquise par suite de ces cours n'est pas réputée être une qualification aux fins des articles 10 ou 12.

- 19.10.04 L'employé qui demande par écrit, en y joignant une liste de ses qualifications et de son expérience, une lettre de recommandation de la Compagnie pour subir des examens en vue de l'obtention d'une licence ou d'une approbation de technicien d'entretien d'aéronefs et dont la demande est rejetée reçoit les motifs par écrit de la Compagnie dans les sept (7) jours civils suivant le rejet.

## 19.11 **Harcèlement et conflit en milieu de travail**

- 19.11 La Compagnie reconnaît le droit de ses employés à travailler dans un environnement sans harcèlement. Tous les employés doivent se traiter les uns les autres avec courtoisie et respect et décourager le harcèlement. Un agissement contraire à ce principe tel qu'explicité au présent article peut entraîner la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

- 19.11.01 Le harcèlement est défini comme étant le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement crée un climat de travail intimidant, menaçant, coercitif ou hostile tel que (a) le rendement au travail est perturbé, (b) la relation d'emploi est négativement affectée, ou (c) la dignité est bafouée.

- 19.11.02 Le terme harcèlement ne doit pas être interprété comme incluant les tâches de supervision exécutées selon les règles, notamment la délégation de tâches, la prise de mesures disciplinaires ou toute autre activité qui ne sape pas la dignité de la personne. Aucun employé visé par la convention ne doit faire l'objet d'interventions illégales, de coercition ou de discrimination par la Compagnie, son personnel ou ses mandataires, à cause d'activités légales pour le compte du Syndicat ou pour avoir refusé de se conformer à une directive illégale ou contraire à la convention collective.

- 19.11.03 Lieu de travail s'entend de toute installation de la Compagnie et comprend notamment des aires comme les bureaux, ateliers, salles de repos, cafétérias, vestiaires, salles de conférence et parcs de stationnement. Les cas de harcèlement entre employés qui surviennent hors des endroits susmentionnés et qui ont un impact notable sur le lieu de travail peuvent aussi être assujettis à cette politique.

- 19.11.04 Le harcèlement peut également être défini comme suit :

- 19.11.04.01 Le harcèlement qui concerne les droits de la personne est défini comme étant le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns et s'attaquent à un des groupes protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces groupes protégés (ou motifs illicites de harcèlement) sont les suivants : race ou couleur, religion, déficience (y compris alcoolisme ou toxicomanie), âge, sexe, état matrimonial, situation de famille, orientation sexuelle, origine nationale ou ethnique, état de personne gracée.

- 19.11.04.01.02 Le harcèlement sexuel s'entend de commentaires, gestes ou comportements liés au sexe, posés de manière unique ou répétée et dont leur auteur devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Le harcèlement sexuel est lié au sexe et inclut la grossesse et l'accouchement. Habituellement à sens unique et coercitif, le comportement peut être évident ou implicite et peut inclure :

- des sous-entendus de nature sexuelle (parfois sous le couvert de l'humour);
- des attouchements ou tapotements;
- des remarques sexuellement suggestives ou d'autres agressions verbales ayant trait au sexe;

- des demandes de faveurs sexuelles;
- des regards concupiscentiels ou des invitations compromettantes;
- une agression physique;
- une menace réelle ou implicite contre la sécurité personnelle ou l'emploi de la victime;
- des documents ou des propos offensants, qu'ils soient écrits ou visuels, comme des graffiti ou des images dégradantes;
- une exigence de nature sexuelle dans le cadre de l'emploi, notamment pour obtenir une récompense, pour éviter une sanction, ou pour avoir accès à une formation, un transfert ou une promotion.

19.11.04.02 Le harcèlement personnel est défini comme étant le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Ce type de comportement est souvent appelé intimidation et produit un climat de travail empoisonné pour la victime. Les exemples de harcèlement personnel qui suivent ne prétendent pas couvrir tous les types d'incidents possibles :

- plaisanteries faciles ou qui cherchent à discréditer, qui incommode et embarrassent;
- harcèlement lié à une affiliation politique;
- harcèlement lié au lieu de résidence (p. ex., prestataire d'aide publique);
- littérature offensante;
- séances d'initiation;
- commentaires dégradants;
- isolement et ostracisme;
- autres activités pouvant avoir un effet dégradant pour la dignité d'une personne ou d'un groupe, ou pouvant créer un climat intimidant, hostile ou offensant.

19.11.04.03 Les auteurs ou parties concernées par des plaintes de harcèlement qui s'avèrent sans fondement, vindicatives ou vexatoires peuvent être passibles de poursuites.

#### 19.11.05 **Enquête suite à une plainte**

19.11.05.01 Les problèmes de harcèlement sont les problèmes les plus épineux qui peuvent survenir en milieu de travail. Voilà pourquoi la procédure de plainte doit être flexible et confidentielle, s'appliquer à toutes les situations, être accessible à tous et prévoir un mécanisme d'enquête. Toutes les plaintes de harcèlement font l'objet d'une enquête rapide, confidentielle et impartiale jusqu'à ce qu'un règlement soit trouvé. La divulgation de renseignements confidentiels peut être passible de sanctions disciplinaires.

19.11.05.02 Un employé qui estime faire l'objet de harcèlement est encouragé à le déclarer. Les représailles, de quelque forme qu'elles soient, contre une personne plaignante ou contre un témoin dans une enquête de harcèlement sont inacceptables et leurs auteurs peuvent être passibles de sanctions disciplinaires. Dans tous les cas de représailles, la direction est responsable de veiller à la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

19.11.05.03 Tous les renseignements qui concernent la plainte sont conservés de manière confidentielle et toutes les mesures raisonnables sont prises par la Compagnie et le Syndicat pour garantir cette confidentialité. Cependant, si le problème n'est pas résolu au terme du recours en vertu du présent article et s'il est renvoyé en arbitrage ou devant un tribunal des droits de la personne, il se peut que les enquêteurs soient tenus de produire leur rapport et d'en faire une divulgation publique. Aucun renseignement concernant la plainte n'est versé au dossier d'un témoin à moins qu'il ne soit confirmé que le témoin a livré un faux témoignage ou a agi d'une manière vindicative.

19.11.05.04 Le plaignant a le choix de démarrer le processus d'enquête à la première ou à la deuxième étape.

#### 19.11.05.05 **Première étape : règlement informel du conflit**

La procédure de règlement informel du conflit n'est pas utilisée dans le but de mener une enquête et de régler des cas de harcèlement qui concernent les droits de la personne.

L'employé qui estime avoir des raisons de déposer une plainte de harcèlement doit faire connaître son objection à la personne qui harcèle et est encouragé à régler le problème dans toute la mesure du possible de manière informelle. L'employé peut choisir de demander au gestionnaire ou au représentant syndical local d'agir comme médiateur dans le cadre d'une rencontre entre les parties. Dans un environnement où la confidentialité est respectée, le gestionnaire et/ou le représentant du syndicat explique la procédure de plainte, la définition de harcèlement et les diverses démarches auxquelles les parties ont accès pour régler le problème rapidement et de manière adéquate. La personne plaignante, le gestionnaire ou le représentant d'Unifor peut en tout temps décider d'interrompre la procédure informelle et de poursuivre les démarches en deuxième étape.

Bien que la procédure de règlement informel du conflit ne permette pas de faire officiellement la part des responsabilités des parties au conflit, la direction peut être appelée à sévir contre le comportement inadéquat d'une des personnes impliquées et lui signifier un avertissement à l'effet que ses comportements inadéquats futurs pourront être passibles de sanctions disciplinaires et déclencher la tenue d'une enquête officielle en deuxième étape. Les règlements en première étape doivent être obtenus dans les deux semaines du dépôt de la plainte initiale.

Lorsqu'une plainte est réglée à cette étape, la Compagnie et le Syndicat conservent, pendant une période d'un an à compter du dépôt de la plainte, un bref résumé qui explique la nature du conflit et de son règlement, après quoi le résumé est retiré du dossier des règlements des conflits de la Compagnie et du Syndicat. Ce résumé est conservé afin de documenter les types de comportements au cas où des problèmes similaires faisant intervenir l'une ou l'autre des parties à la plainte initiale surviendraient pendant cette période.

#### 19.11.05.06 **Deuxième étape : enquête officielle**

Si le problème n'est pas réglé, constitue un cas grave de harcèlement personnel ou constitue un cas de harcèlement qui concerne les droits de la personne, la personne plaignante doit porter plainte par écrit sous la forme d'une lettre signée, adressée au président de la section locale et communiquée au coordonnateur de la politique sur le harcèlement de la Compagnie. La lettre signée doit contenir suffisamment de détails pour permettre de déterminer s'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle. Le syndicat Unifor et Jazz choisissent chacun une personne pour agir comme enquêteur et se communiquent l'identité de ces personnes.

Les enquêteurs désignés par le Syndicat et la Compagnie communiquent ensemble et prennent des dispositions afin de mener une enquête conjointe. Au début de l'enquête, l'identité de la personne plaignante et la nature générale de la plainte sont communiquées à la personne accusée de harcèlement (personne répondante). La personne répondante se voit transmettre suffisamment de renseignements sur la plainte pour pouvoir formuler une réponse détaillée. Si la personne plaignante et la personne répondante sont membres d'unités de négociation différentes, le gestionnaire supérieur de l'unité de négociation de la personne répondante en est informé par le coordonnateur de la politique sur le harcèlement de la Compagnie. L'unité de négociation de la personne répondante a le droit de nommer un enquêteur afin d'entendre l'ensemble des preuves et témoignages de l'enquête officielle. Si un membre d'Unifor est la personne répondante à une plainte déposée en vertu d'une convention collective administrée par un autre agent de négociation, le syndicat Unifor nomme un enquêteur pour entendre l'ensemble des preuves et témoignages de l'audience d'enquête.

- 19.11.05.07 Si le problème n'est pas réglé au terme de l'enquête, les enquêteurs préparent un rapport conjoint. Si la préparation d'un rapport conjoint n'est pas possible, les enquêteurs peuvent soumettre des rapports distincts, auquel cas chacun reçoit copie du rapport de l'autre. L'enquêteur de la Compagnie formule une recommandation pour le règlement de la plainte. L'enquêteur du Syndicat peut choisir de formuler ou de ne pas formuler de recommandation pour le règlement de la plainte. Le ou les rapports sont produits dans les quatorze (14) jours civils du dépôt de la plainte au vice-président – Relations avec le personnel ou à son substitut et au président de la section locale. Le délai de production du ou des rapports peut être prolongé sur entente entre le vice-président – Relations avec le personnel ou son substitut et le président de la section locale.

19.11.05.08 Dans les dix (10) jours civils de la réception du ou des rapports d'enquête, le vice-président – Relations avec le personnel ou son substitut émet les ordonnances jugées nécessaires pour régler la plainte. Résumant les conclusions de l'enquête (le harcèlement a ou n'a pas été prouvé), ces ordonnances sont communiquées par écrit à la personne plaignante, à la personne répondante et au président de la section locale. Le vice-président – Relations avec le personnel ou son substitut peut, s'il l'estime nécessaire et en tout temps durant le processus d'enquête, prendre des mesures afin de séparer les employés concernés.

#### 19.11.06 **Appels**

Si l'une ou l'autre partie à l'enquête n'est pas satisfaite de la décision du vice-président – Relations avec le personnel ou de son substitut, une lettre demandant une révision de la décision est envoyée au vice-président – Relations avec le personnel ou à son substitut dans les quatorze (14) jours de la réception de la décision. Le vice-président – Relations avec le personnel ou son substitut et le président de la section locale procèdent à une révision conjointe de la décision. Si le syndicat Unifor n'est pas satisfait de la décision, la plainte est renvoyée à un arbitrage accéléré avec un arbitre unique. Les dates de l'arbitrage accéléré sont fixées en fonction de la disponibilité de l'arbitre et sur entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. L'acceptation par les parties de l'arbitre choisi et de ses dates de disponibilité pour entendre la cause ne sera pas déraisonnablement refusée ou retardée.

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective concernant l'imposition de sanctions disciplinaires et des griefs qui y sont liés, l'audience de l'appel d'une sanction disciplinaire qui fait suite à une plainte de harcèlement déposée en vertu de l'article 19.11 est régi par la procédure d'appel décrite à l'alinéa 19.11.06.

19.11.06.01 Dans un cas de harcèlement qui concerne les droits de la personne, la personne plaignante qui n'est pas satisfaite du résultat final de sa plainte a le droit de demander réparation en vertu de la Loi canadienne des droits de la personne.

#### 19.11.07 **Engagement à maintenir un lieu de travail sans harcèlement**

Conformément à l'engagement de Jazz et du syndicat Unifor à éliminer le harcèlement en milieu de travail, il est entendu et implicite que les mesures de réparation doivent dans tous les cas être appropriées à la situation. Les parties conviennent que les mesures de réparation peuvent aller de l'avertissement jusqu'au congédiement. S'il faut procéder en milieu de travail à des changements rendus nécessaires en raison d'un problème prouvé de harcèlement, c'est la personne accusée qui subit les changements, tels un transfert ou une réaffectation, à moins que la personne plaignante ne soit transférée à sa demande.

#### 19.11.08 **Échéanciers**

Les échéanciers prévus à l'article 19 peuvent être modifiés d'un commun accord avec le président de la section locale et le vice-président – Relations avec le personnel de Jazz.

19.12 **Programme d'aide aux employés et à leur famille** – Il est reconnu que, dans l'industrie du transport aérien, les gens sont aux prises avec un vaste éventail de problèmes qui ne sont pas nécessairement liés au fonctionnement du travail, mais qui peuvent gravement influencer sur leur famille, leurs amis, leur santé et, en dernière analyse, leur capacité de donner au plan professionnel un bon rendement sécuritaire soutenu.

Il est également reconnu que de nombreux problèmes humains peuvent être traités avec succès pourvu qu'ils soient cernés à leurs premiers stades et que la personne soit dirigée vers une ressource professionnelle compétente.

C'est vrai, qu'il s'agisse d'un problème d'alcoolisme, de toxicomanie ou d'autres problèmes d'ordre médico-social.

Le Programme d'aide aux employés et à leur famille a été élaboré afin d'offrir aux employés et à leur famille l'accès à des ressources professionnelles et à des renseignements pertinents lorsqu'ils

éprouvent des problèmes susceptibles de nuire à leur santé, à leurs rapports avec autrui ou à leur rendement au travail.

Tous les employés, les retraités et les membres de leur proche famille (y compris les membres de la famille traditionnelle et non traditionnelle vivant sous le même toit, ainsi que les enfants à charge qui ne résident peut-être pas au foyer) ont le droit de participer au Programme sans crainte de représailles au travail et quelle que soit leur situation.

La décision d'accepter ou de refuser de l'aide est personnelle, et aucun employé n'est obligé de participer au Programme.

- 19.13 **Casiers/entrepôts** – Des aires d'entreposage personnelles sont mises à la disposition des employés pour mettre en lieu sûr leurs effets personnels. La mise en œuvre de la présente disposition peut être reportée d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat lorsqu'il est possible de prendre d'autres dispositions acceptables.
- 19.14 **Stationnement** – La Compagnie fournit des aires de stationnement pour les postes actuels aux emplacements des aéroports. Les prises pour chauffe-bloc actuelles continuent d'être fournies.
- 19.15 **Protection juridique** – À la réception d'une demande écrite de l'employé, la Compagnie défend ou participe à la défense de cet employé ou de sa succession, dans la mesure demandée, dans toute poursuite intentée en rapport avec l'exercice de ses fonctions et elle le protège et le dégage de toute responsabilité pour ce qui est de tout jugement rendu dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas de négligence grave ou d'inconduite volontaire. L'employé reçoit son salaire normal pour le temps perdu par suite de sa présence à des réunions avec son conseiller juridique et toute comparution devant un tribunal et il se voit rembourser les frais raisonnables afférents.
- 19.16 **Renouvellements de licences de techniciens** – La Compagnie convient de rembourser aux employés le renouvellement de leurs licences de techniciens.
- 19.17 **Utilisation de véhicules personnels** – Les employés ne sont pas tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour les affaires de la Compagnie.

#### **Article 20 – Retenue des cotisations**

- 20.01 La Compagnie retient à la source, pour chaque période de paie payable à l'employé visé par la convention, toute somme uniformément imposée en vertu des Statuts du Syndicat, sous réserve des conditions qui suivent.
- 20.02 Le montant à retenir n'est pas modifié, à moins de changement apporté aux Statuts du Syndicat.
- 20.03 Les retenues à la source commencent à la première période de paie du mois civil suivant la date de début de l'emploi dans un poste visé par la convention.
- 20.04 Si le salaire de l'employé payable pour une période de paie est insuffisant pour permettre la retenue intégrale des cotisations, la Compagnie n'effectue aucune retenue du salaire de cet employé pour cette paie. Dans ce cas, la Compagnie ne reporte pas et ne retient pas du salaire subséquent le montant non retenu d'une paie antérieure.
- 20.05 Seules les retenues à la source actuellement ou ultérieurement exigées par la loi, les retenues de sommes dues à la Compagnie, les retenues de cotisations au régime de retraite et les retenues au titre d'une caisse de prévoyance sont effectuées des salaires dus et payables avant toute retenue en vertu de l'article 20.
- 20.06 La Compagnie remet au Syndicat le montant ainsi retenu du salaire, accompagné d'un état des retenues des employés, de la manière convenue entre la Compagnie et le Syndicat, au plus tard trente (30) jours civils suivant la période de paie d'où proviennent les retenues.
- 20.07 En même temps que les relevés d'impôt sur le revenu (T4), la Compagnie remet à chaque employé concerné un état des retenues effectuées pour l'année précédente.

- 20.08 La Compagnie n'assume aucune responsabilité financière ou autre à l'égard du Syndicat ou de l'employé pour tout défaut d'effectuer des retenues ou pour des retenues ou des remises irrégulières ou inexactes. Cependant, dans tout cas où une erreur se produit dans le montant des retenues à la source en vertu du présent article, la Compagnie le rajuste directement avec l'employé. Dans le cas d'une erreur de la Compagnie dans le montant de sa remise au Syndicat, la Compagnie rajuste le montant lors d'une remise ultérieure. La responsabilité de la Compagnie pour toutes les sommes retenues conformément aux dispositions du présent article prend fin au moment où elle remet les sommes payables au Syndicat.
- 20.09 Dans le cas de poursuite intentée contre les parties aux présentes résultant de toute retenue à la source ou devant être effectuée par la Compagnie conformément au premier paragraphe du présent article, les deux parties collaborent sans réserve à leur défense. Chacune des parties absorbe ses propres frais de défense, sauf que, le cas échéant, le Syndicat prend à son compte les honoraires d'avocat qui sont engagés à sa demande. Sauf pour ce qui précède, le Syndicat indemnise la Compagnie et la dégage de toute responsabilité pour les pertes, dommages, frais, obligations ou dépenses engagés ou subis par suite de toute retenue à la source ainsi effectuée.

#### **Article 21 – Durée**

- 21.01 a. La présente convention entre en vigueur le 1er octobre 2015 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2020 et les parties peuvent la modifier d'un commun accord, par écrit;
- b. Les parties conviennent d'un renouvellement automatique annuel à l'expiration de la convention collective le 31 décembre 2020;
- c. Le renouvellement automatique repose sur l'atteinte ou le dépassement des niveaux de parcs aériens et d'effectifs prévus à l'annexe 5. La première évaluation est basée sur les niveaux de 2020 menée le 31 décembre 2020;
- d. Si les conditions prévues au point c ci-dessus sont remplies, la durée de la convention collective est prolongée de 365 jours et un renouvellement automatique subséquent le 31 décembre 2021 est possible, aux mêmes conditions qu'établies au point c ci-dessus;
- e. La présente clause de renouvellement automatique est valide pour cinq (5) ans, aux mêmes conditions qu'établies au point c, la dernière évaluation ayant lieu le 31 décembre 2024 pour une possible dernière prolongation jusqu'au 31 décembre 2025.
- 21.02 Lorsque l'avis de négocier a été signifié, le Syndicat et la Compagnie commencent sans délai à se réunir avec diligence pour négocier de bonne foi et déployer tous les efforts raisonnables voulus pour conclure une nouvelle convention collective.
- 21.03 La présente convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit remplacée par une autre convention ou que l'on ait satisfait à toutes les exigences des lois fédérales en vigueur sans qu'une convention ait été conclue.

#### **Comité syndical**

Joël Fournier, directeur du secteur du transport, Unifor  
 John Murawesky, président du comité  
 Peter Brown  
 Stuart Warren  
 David Greffe  
 Tim Way  
 Randy Moss

#### **Comité patronal**

Colin Copp  
 Kirk Newhook  
 Kal Rebin  
 Rajib Roy  
 Cesar Longeri  
 Jeff Lucas  
 Glen Trenaman  
 Scott Lewis

## Lettre d'entente n<sup>o</sup> 1 – Employés temporaires

L1.01 La Compagnie peut embaucher des employés sur une base temporaire, dans les situations suivantes :

- a) Pour aider le Service des magasins à dresser l'inventaire, lorsqu'il est impossible de satisfaire aux exigences au moyen d'heures supplémentaires d'employés dans la classe et à la base.
- b) Durant les mois de mai à août, la Compagnie peut embaucher des étudiants en congé d'été pour une période maximale de cent vingt-trois (123) jours civils. Il doit s'agir d'authentiques étudiants d'un établissement d'enseignement reconnu (par ex., école secondaire, collège ou université) et ils doivent être renvoyés au plus tard le 31 août. Dans l'embauche de ces étudiants, on accorde la préférence aux membres de la famille des employés qui sont aptes à faire le travail. Il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 12 avant de recruter pour ces postes.

Les employés de ces catégories dans une base où une réduction d'effectifs se produit sont renvoyés avant que la réduction prenne effet.

Les taux de salaires sont conformes à l'article 5, et toutes les primes et indemnités payables sont payées, sauf que les employés qui travaillent moins d'un (1) mois civil complet sont payés au taux horaire équivalent pour chaque heure travaillée.

Les dispositions de l'article 14 ne s'appliquent pas, et tous les crédits sont remis à zéro dans la fiche de temps de l'employé temporaire à la fin de chaque période de paye, identifiés et payés sur le chèque de paye pour cette période.

Des vêtements de travail sont fournis, selon que la Compagnie le juge nécessaire.

Les employés temporaires sont représentés par le Syndicat et versent des cotisations syndicales retenues sur la paye de base brute. Ils jouissent de tous les droits visés à l'article 16 de la convention collective, à l'exclusion du droit d'appel en vertu de cet article lorsqu'ils sont renvoyés à la fin de leur période d'emploi.

Les employés temporaires sont avisés par écrit de leur période d'emploi, et copie en est transmise au président ou à la présidente de district du Syndicat, avant leur embauche.

Aucune des dispositions qui précède n'entraîne une réduction d'effectifs.

Les employés temporaires n'ont pas droit à du transport gratuit ou à prix réduit.

**Lettre d'entente n<sup>o</sup> 3 – Convention d'achat d'outils**

Je, \_\_\_\_\_, reconnais et accepte que les dispositions suivantes s'appliquent à l'achat d'outils :

1. Les outils achetés en vertu de la convention ne dépassent pas un solde maximal de 500 \$ en tout temps. Les montants facturés à la Compagnie en sus de 500 \$ sont retenus du chèque de paye suivant en plus du paiement minimal de 25 \$ par période de paye.
2. Le paiement minimal de 25 \$ par paye est retenu sur ma paye pour chaque période de paye, à partir de la réception par la Compagnie d'une facture appropriée.
3. Les outils achetés en vertu de la convention ne peuvent être utilisés que pour des travaux liés à la Compagnie.
4. La Compagnie se réserve le droit de juger si un outil convient aux tâches exigées de l'employé.

Par les présentes, je confirme avoir lu, compris et accepté les conditions susmentionnées.

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Matricule de l'employé

## Lettre d'entente n° 5

entre

Unifor et sa section locale 2002  
(ci-après appelé « le Syndicat »)

et

Jazz Aviation S.E.C. représentée par son commandité,  
Commandité aviation Inc. (« Jazz »)  
(ci-après appelée la « Compagnie »)

Objet : Élimination des classes avionique, tôlerie et composants

Considérant ce qui suit :

- a) Les deux parties reconnaissent que plusieurs employés régis par la présente convention collective sont protégés en vertu d'une clause d'antériorité en ce qui a trait aux barèmes des salaires et aux taux de salaire.

PAR CONSÉQUENT, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

- a) Les barèmes de salaire ci-dessous demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'employés dans les classes susmentionnées.
- b) Les employés dont les taux sont protégés en vertu d'une clause d'antériorité continuent d'obtenir des augmentations d'échelon et de recevoir les augmentations de salaire négociées.

Avionique	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
0-6 mois	Échelle 1	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$
6-12 mois	Échelle 2	20,56 \$	20,97 \$	21,39 \$	21,82 \$	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$	23,62 \$	24,09 \$	24,57 \$	25,06 \$
12-24 mois	Échelle 3	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$
24-36 mois	Échelle 4	23,59 \$	24,06 \$	24,54 \$	25,03 \$	25,53 \$	26,04 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$	28,18 \$	28,74 \$
36-48 mois	Échelle 5	24,77 \$	25,27 \$	25,78 \$	26,30 \$	26,83 \$	27,37 \$	27,92 \$	28,48 \$	29,05 \$	29,63 \$	30,22 \$
48-60 mois	Échelle 6	26,12 \$	26,64 \$	27,17 \$	27,71 \$	28,26 \$	28,83 \$	29,41 \$	30,00 \$	30,60 \$	31,21 \$	31,83 \$
60-72 mois	Échelle 7	27,23 \$	27,77 \$	28,33 \$	28,90 \$	29,48 \$	30,07 \$	30,67 \$	31,28 \$	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$
72 mois et plus	Échelle 8	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	30,48 \$	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$	32,99 \$	33,65 \$	34,32 \$	35,01 \$

Atelier des composants	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
0-6 mois	Échelle 1	18,15 \$	18,51 \$	18,88 \$	19,26 \$	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$
6-12 mois	Échelle 2	18,88 \$	19,26 \$	19,65 \$	20,04 \$	20,44 \$	20,85 \$	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$	22,57 \$	23,02 \$
12-24 mois	Échelle 3	20,21 \$	20,61 \$	21,02 \$	21,44 \$	21,87 \$	22,31 \$	22,76 \$	23,22 \$	23,68 \$	24,15 \$	24,63 \$
24-36 mois	Échelle 4	21,75 \$	22,19 \$	22,63 \$	23,08 \$	23,54 \$	24,01 \$	24,49 \$	24,98 \$	25,48 \$	25,99 \$	26,51 \$
36-48 mois	Échelle 5	23,27 \$	23,74 \$	24,21 \$	24,69 \$	25,18 \$	25,68 \$	26,19 \$	26,71 \$	27,24 \$	27,78 \$	28,34 \$
48-60 mois	Échelle 6	24,79 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,32 \$	26,85 \$	27,39 \$	27,94 \$	28,50 \$	29,07 \$	29,65 \$	30,24 \$
60-72 mois	Échelle 7	25,56 \$	26,07 \$	26,59 \$	27,12 \$	27,66 \$	28,21 \$	28,77 \$	29,35 \$	29,94 \$	30,54 \$	31,15 \$
72 mois et plus	Échelle 8	27,26 \$	27,81 \$	28,37 \$	28,94 \$	29,52 \$	30,11 \$	30,71 \$	31,32 \$	31,95 \$	32,59 \$	33,24 \$

Technicien - Atelier	Échelle	1 <sup>er</sup> oct. 2015	1 <sup>er</sup> oct. 2016	1 <sup>er</sup> oct. 2017	1 <sup>er</sup> oct. 2018	1 <sup>er</sup> oct. 2019	1 <sup>er</sup> oct. 2020	1 <sup>er</sup> oct. 2021	1 <sup>er</sup> oct. 2022	1 <sup>er</sup> oct. 2023	1 <sup>er</sup> oct. 2024	1 <sup>er</sup> oct. 2025
0-6 mois	Échelle 1	19,90 \$	20,30 \$	20,71 \$	21,12 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$
6-12 mois	Échelle 2	20,56 \$	20,97 \$	21,39 \$	21,82 \$	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$	23,62 \$	24,09 \$	24,57 \$	25,06 \$
12-24 mois	Échelle 3	21,84 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$	25,58 \$	26,09 \$	26,61 \$
24-36 mois	Échelle 4	23,59 \$	24,06 \$	24,54 \$	25,03 \$	25,53 \$	26,04 \$	26,56 \$	27,09 \$	27,63 \$	28,18 \$	28,74 \$
36-48 mois	Échelle 5	24,77 \$	25,27 \$	25,78 \$	26,30 \$	26,83 \$	27,37 \$	27,92 \$	28,48 \$	29,05 \$	29,63 \$	30,22 \$
48-60 mois	Échelle 6	26,12 \$	26,64 \$	27,17 \$	27,71 \$	28,26 \$	28,83 \$	29,41 \$	30,00 \$	30,60 \$	31,21 \$	31,83 \$
60-72 mois	Échelle 7	27,23 \$	27,77 \$	28,33 \$	28,90 \$	29,48 \$	30,07 \$	30,67 \$	31,28 \$	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$
72 mois et plus	Échelle 8	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	30,48 \$	31,09 \$	31,71 \$	32,34 \$	32,99 \$	33,65 \$	34,32 \$	35,01 \$

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 20<sup>e</sup> jour de juillet 2012.

Pour la Compagnie :

Richard Steer  
Vice-président – Maintenance

Kirk Newhook  
Directeur – Maintenance en ligne  
et Révision générale

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

Celia Sherbeck  
Directrice – Révision générale

Kal Rebin  
Directeur – Maintenance en ligne

Maze Hobeyn  
Chef de service – Soutien administratif,  
Ateliers et Matériel de piste – Maintenance

Glen Trenaman  
Chef de service – Service financiers –  
Maintenance

Pour le Syndicat :

Ron Smith  
Directeur – Transports, TCA

John Murawesky  
Président du comité de négociation –  
Services techniques – TCA

Peter Brown  
Représentant du comité de négociation, YYC

Kim Choy  
Représentant du comité de négociation, YYZ

Ian Waite  
Représentant du comité de négociation, YXU

Tim Way  
Représentant du comité de négociation, YHZ

Benoit Clermont  
Représentant du comité de négociation, YUL

Larry Arnaud  
Représentant du comité de négociation,  
Groupe technique 2

### **Lettre d'entente n° 7 – Postes de direction temporaires**

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 10.04.03, les employés peuvent être utilisés dans des postes de direction temporaires, sous réserve de ce qui suit :

- L7.01 Les employés utilisés dans des postes de direction temporaires sont limités à une (1) affectation de ce genre par année pour une durée ne dépassant pas trois (3) mois civils.
- L7.02 L'affectation à un poste de direction temporaire est volontaire.
- L7.03 Les employés dans des postes de direction temporaires n'interviennent pas dans la prise de mesures disciplinaires ou le congédiement d'un autre employé.
- L7.04 Toutes les dispositions de la convention s'appliquent à l'employé dans un poste de direction temporaire, sauf l'article 6.
- L7.05 Les postes de direction temporaires ne sont pas accessibles aux employés à temps partiel.
- L7.06 Dans le cas où un employé accepte un poste permanent hors du champ d'application de la convention dans les trente (30) jours suivant son affectation à un poste de direction temporaire, la période d'un (1) an visée à l'alinéa 10.04.03 est réputée avoir commencé au début de son affectation à un poste de direction temporaire.
- L7.07 La Compagnie avise le président de district du Syndicat par écrit et au préalable du nom de la personne qui occupe le poste de direction temporaire et de la durée de son affectation. S'il est impossible de donner un préavis, l'avis est signifié au plus tard sept (7) jours civils suivant le début de l'affectation au poste de direction temporaire.

## Lettre d'entente n° 14

entre

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2002

et

Jazz Air S.E.C., faisant affaire sous le nom Air Canada Jazz,  
ci-après appelée la « Compagnie »

Considérant que les techniciens d'entretien d'aéronefs titulaires d'une licence de catégorie « S » et « E » se voient accorder une autorisation de certification d'aéronefs (ACA) par la Compagnie qui leur permet de certifier les travaux pour lesquels ils ont reçu une formation adéquate, mais que cette certification peut être inférieure à un pouvoir de certification aéronef complet;

et

Considérant que la Compagnie a délivré une autorisation de certification aux techniciens d'entretien d'aéronefs certifiés afin qu'ils certifient les composants réparés ou remis à neuf dans les ateliers de la Compagnie et que, dans de tels cas, cela peut être équivalent à la délivrance d'une ACA;

et que

Les parties conviennent que si un employé est un technicien d'entretien d'aéronefs certifiés ayant la formation appropriée pour certifier des composants, il est en droit d'obtenir une ACA conformément au paragraphe 4.04 et de recevoir le taux de salaire applicable à un technicien d'entretien d'aéronefs certifié.

Les TCA espèrent que ce qui précède satisfera aux exigences de la Compagnie en matière de certification des composants.

Les nouveaux taux de salaire entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2006. Aucune paie rétroactive ne sera versée. Aux fins d'établissement de la paie, la date à laquelle l'employé a obtenu l'autorisation de certifier des pièces sera considérée comme la date anniversaire.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 13<sup>e</sup> jour d'octobre 2006.

Pour Air Canada Jazz :

John Aguiar  
Directeur – Révision générale

Kal Rebin  
Directeur – Maintenance en ligne

Kirk Newhook  
Directeur – Relations du travail

Pour les TCA, section locale 2002 :

Ron Smith  
TCA Canada (échelle nationale)

Tim Way  
Comité de négociation

Peter Brown  
Comité de négociation

John Murawesky  
Comité de négociation

Ian Waite  
Comité de négociation

Carlos Cayuqueo  
Comité de négociation

Renaud Parent  
Comité de négociation

## Lettre d'entente n° 17

entre

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2002, ci-après appelé le « Syndicat »

et

Jazz Air S.E.C., représentée par son commandité,  
Commandité gestion Jazz Air Inc., ci-après appelée la « Compagnie »

Objet : Formateur – Amélioration continue

---

CONSIDÉRANT que la Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'il est important de soutenir et d'améliorer les méthodes au sein de la Maintenance et Ingénierie.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un poste à temps plein de formateur – Amélioration continue sera créé à chaque base, y compris celles offrant des activités de Maintenance en ligne. Il s'agit des bases suivantes : YVR, YYC, YYZ, YUL, et l'atelier d'YYC. Le nombre de postes de formateur – Amélioration continue par base peut être augmenté à la discrétion de la Compagnie. Le Syndicat est avisé avant la création d'un nouveau poste de formateur – Amélioration continue.
2. Le titulaire du poste de formateur – Amélioration continue favorise l'amélioration continue et offre la formation afférente aux équipes de travail dans des lieux de travail désignés.
3. Le titulaire de ce poste fait partie intégrante de l'équipe de mise en œuvre de l'amélioration continue, il formule des commentaires et participe à tous les niveaux de discussions dans son lieu de travail respectif.
4. Le formateur – Amélioration continue doit s'acquitter des responsabilités suivantes :
  - a. Diriger les équipes de travail dans la mise en place d'un processus d'amélioration continue dans un lieu de travail déterminé;
  - b. Recueillir des données courantes et participer aux discussions et sessions portant sur la cartographie de la chaîne de valeur;
  - c. Participer aux initiatives d'amélioration continue et veiller à ce que tous les employés comprennent les tâches normalisées;
  - d. Assurer le suivi des suggestions d'amélioration continue conformément aux procédures établies;
  - e. Faire le lien entre la direction de la Compagnie et celle du Syndicat pour ce qui est des questions liées à la production;
  - f. Suivre les règles de sécurité dans l'accomplissement de ses tâches et corriger les conditions ou comportements non sécuritaires;
  - g. Veiller au soutien des activités d'amélioration continue sur tous les quarts de travail.
5. Avant d'exercer les fonctions de formateur – Amélioration continue, le titulaire doit avoir suivi ou être à l'horaire pour suivre toute la formation pertinente et essentielle en matière d'amélioration continue.
6. Avant de procéder à la formation comme telle, une brève familiarisation des équipes sur le lieu de travail applicable avec les processus d'amélioration continue et les outils à utiliser sera nécessaire. Une

fois cette familiarisation achevée, la formation sur l'amélioration continue sera offerte dans les lieux de travail applicables.

7. En fonction de l'information recueillie jusqu'au point 6, le formateur – Amélioration continue doit, au besoin, élaborer des mesures de suivi.
8. Les tâches découlant des mesures de suivi élaborées doivent être coordonnées et être menées à bien avec l'assentiment (et la rétroaction) du superviseur de l'unité d'entreprise ou le gestionnaire de la base.
9. Le formateur – Amélioration continue doit participer avec tous les employés à la mise en œuvre des processus d'amélioration continue, y compris l'aménagement cellulaire, la mise en place de mesures de rendement et l'adoption d'une culture d'amélioration continue.
10. En outre, le formateur – Amélioration continue accomplit les tâches confiées par le superviseur ou le gestionnaire de base, appuie les initiatives d'amélioration continue au hangar et prête son concours afin de mettre en concordance les initiatives d'amélioration continue avec les objectifs du service.
11. Lorsque le formateur – Amélioration continue ne consacre pas activement son temps aux activités d'amélioration continue, il assume les tâches habituelles inhérentes à son métier.
12. Le formateur – Amélioration continue est chargé de la communication et des rapports suivants :
  - a. Communication relative aux mesures de suivi et à l'achèvement des tâches;
  - b. Mise en place de cartes de pointage pour suivre l'amélioration des activités
  - c. Communication en temps opportun des activités d'amélioration continue à tout le personnel, y compris l'organisation de réunions présentant les cartes de pointage;
  - d. Participation aux réunions structurées des équipes et des opérations;
  - e. Communication du progrès des mesures de suivi pendant les réunions portant sur le sujet;
  - f. Documentation par écrit des activités dans un rapport mensuel aux dirigeants syndicaux et à l'équipe de direction.
13. Qualifications et exigences du poste :
  - a. Désir de recevoir et de donner de la formation et aptitude en la matière.
  - b. Bonnes relations avec les membres de l'équipe et compétences en leadership.
  - c. Grandes aptitudes pour la résolution de problèmes et l'analyse de données.
  - d. Grandes aptitudes pour la communication orale et les présentations.
  - e. Aptitude à parler en public.
  - f. Compétences en informatique :
    - i. Maîtrise d'Excel, de Word et de PowerPoint (analyse de données et élaboration de présentations).
    - ii. Maîtrise des programmes informatiques de la Maintenance de Jazz.
14. À l'automne, à la suite de chaque processus de demande de quarts, la Compagnie affiche les postes de formateur – Amélioration continue pour chaque base et chaque quart. Le processus de sélection comprend :
  - Un examen d'aptitude écrit sur le processus d'amélioration continue; le candidat doit obtenir la note de passage de 70 %;
  - Une présentation fictive pour déterminer les aptitudes du candidat en communication orale et ses aptitudes en matière de présentations;
  - Une entrevue et une évaluation conjointes et structurées en présence d'un (1) représentant des Ressources humaines, d'un (1) gestionnaire et d'un (1) représentant du syndicat. Le candidat doit obtenir la note de passage de 70 % en fonction d'un système de pointage structuré et établi par le comité. Si un candidat n'obtient pas la note de passage, le prochain candidat admissible sera évalué en fonction de l'ordre d'ancienneté des candidats sur chaque quart.
15. Les examens d'aptitude et le guide d'entrevue structurée seront élaborés conjointement par la Compagnie et le Syndicat et, acceptés par ces derniers.

16. Les nominations au poste de formateur – Amélioration continue seront d’une durée d’une année.

La présente lettre d’entente prend effet à sa signature, est mise en application en parallèle avec la convention collective et fait partie intégrante de cette dernière.

Toutes les dispositions de la convention collective s’appliquent, à l’exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d’entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 19<sup>e</sup> jour d’août 2009.

Pour la Compagnie :

Rich Steer  
Vice-président – Maintenance

Andrew McMaster  
Directeur – Maintenance en ligne et  
Révision générale

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

Pour le Syndicat :

John Murawesky  
Président du comité de négociation, TCA

Ron Smith  
Représentant national, TCA

## Lettre d'entente n° 22

entre

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat »)

et

Jazz Aviation S.E.C., représentée par Commandité Aviation Inc.

(« Jazz »)

(la « Compagnie »)

Considérant ce qui suit :

- a) La Compagnie et le Syndicat sont parties à une convention collective qui comprend des dispositions limitant le droit de la Compagnie d'avoir recours à la sous-traitance pour l'exécution de travail dans certaines circonstances;
- b) La Compagnie et le Syndicat sont en désaccord en ce qui concerne l'existence de limites ou la portée des limites imposées à la Compagnie par les dispositions de la convention collective concernant la sous-traitance de travail lié à la maintenance et à la réparation de composants du parc aérien;
- c) Le Syndicat a déposé un grief au sujet de la sous-traitance de travail lié aux composants des CRJ, et a fait avancer le grief, le renvoyant à l'arbitrage devant l'arbitre Martin Teplitsky;
- d) Le Syndicat a également avisé la Compagnie de ses attentes pour ce qui est de la réalisation à l'interne de travail lié aux composants de Q400; il a l'intention de déposer un grief si une solution n'est pas trouvée;
- e) Dans le but d'éviter l'arbitrage, la Compagnie et le Syndicat souhaitent élaborer un processus d'examen des réparations effectuées par des fournisseurs externes pour ce qui est de certains composants afin de déterminer s'il serait rentable (conformément aux modalités de la présente lettre d'entente) de confier l'exécution de telles tâches à des employés de l'unité de négociation représentés par le Syndicat (« employés de l'unité de négociation »);
- f) Le Syndicat et la Compagnie ont convenu de dresser conjointement une liste des composants de Q400 qui seront visées par la convention collective et qui respecteront la capacité actuelle des ateliers. La marche à suivre en ce qui a trait à la réparation de ces composants sera examinée une fois que la protection offerte par la garantie pour chaque composant de la liste sera échu. La liste fera l'objet d'un consentement mutuel conjointement avec la signature de la présente lettre d'entente. En plus de la liste de composants de Q400 ci-haut mentionnée, les composants de Q400 restants pourront entrer dans les limites de la présente lettre d'entente;
- g) La présente lettre d'entente n'a pas pour but de limiter les droits qu'a la Compagnie, conformément à la convention collective, de gérer les dispositions relatives à l'exécution de travail par des tierces parties dans le meilleur intérêt de la Compagnie; de plus, la présente lettre d'entente ne touche pas les droits de l'une ou l'autre des parties relativement aux questions autres que celles qui sont expressément abordées dans la présente lettre d'entente.

PAR CONSÉQUENT, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

- 1) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il est dans l'intérêt mutuel des deux parties de mettre au point un processus qui permettra de réduire les coûts de maintenance des composants, de repérer les occasions de réparation des composants, de favoriser la croissance et de trouver des solutions en ce qui a trait aux composants non concurrentiels sur le plan des coûts.
- 2) En 2016, la Compagnie et le Syndicat passeront en revue tous les travaux faits à l'interne sur les composants afin de déterminer leur compétitivité par rapport au « coût du marché ». Si les Ateliers ne sont pas en mesure d'harmoniser leurs coûts avec ceux proposés sur le marché par d'autres fournisseurs de MRR comparables, le Syndicat peut présenter des initiatives supplémentaires, outre celles proposées

dans la présente lettre d'entente, afin que les travaux faits sur les composants redeviennent concurrentiels sur le plan des coûts.

- 3) La Compagnie et le Syndicat se rencontreront ensuite chaque année (« rencontre annuelle ») pour identifier les composants qui feront l'objet d'un examen afin de déterminer, conformément à la présente convention, si leur réparation doit être effectuée par des employés de l'unité de négociation (« travail à l'interne »).
- 4) L'une ou l'autre des parties peut convoquer la rencontre annuelle, mais, en règle générale, elle aura lieu le 31 mars de chaque année, ou avant cette date. L'examen des composants, telles qu'identifiées lors de la rencontre annuelle, se fera dans les délais prescrits par la présente lettre d'entente, à moins que la Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas tenir compte des délais ou de les modifier. La Compagnie et le Syndicat sélectionneront chacun un représentant qui participera à la rencontre et qui effectuera l'analyse financière nécessaire. Lorsque l'examen de documents est nécessaire dans le cadre de l'analyse, une entente de confidentialité et de non-divulgaration sera signée par toutes les parties prenant part à cette dernière.
- 5) Lors de la rencontre annuelle, les parties détermineront, conjointement, les composants qui feront l'objet d'un examen en prenant en considération les occasions d'amélioration opérationnelle et les avantages financiers, ce qui inclura une comparaison des coûts du marché. Un maximum de cinq composants sera identifié aux fins d'examen chaque année, à moins que le Syndicat et la Compagnie conviennent d'un nombre différent. L'examen des composants peut en outre comprendre l'examen de travail interne existant en lien avec des composants pour déterminer la viabilité opérationnelle et économique.
- 6) Une fois que les composants à examiner auront été convenus, le Syndicat préparera, à ses frais, une analyse financière portant sur la réparation à l'interne de chaque composant visé par l'examen. La Compagnie s'assurera qu'un représentant est disponible pour fournir toute information ou aide requise par le Syndicat pour la préparation de l'analyse financière, selon la disponibilité de l'information en question.
- 7) La Compagnie fournira sans délai au Syndicat toute l'information demandée. Les cinq (5) analyses financières doivent être terminées dans les cent vingt (120) jours suivant la rencontre annuelle. La Compagnie fournira jusqu'à concurrence de deux cents (200) heures au Syndicat pour l'examen; Les coûts de main-d'œuvre associés seront partagés à part égale entre le Syndicat et la Compagnie. Ainsi, la Compagnie fournira jusqu'à concurrence de cent (100) heures payées au représentant du Syndicat concerné pour qu'il effectue ce travail. Les cent (100) heures restantes seront considérées comme un congé syndical non payé.
- 8) Chaque analyse financière comprendra l'estimation du Syndicat des coûts applicables associés à la réparation à l'interne du composant en question, notamment le coût des matériaux, les coûts liés à l'approvisionnement des matériaux, à l'équipement d'essai, à l'outillage, à la main-d'œuvre (mécaniciens), aux frais généraux (services publics, biens non durables, loyer des ateliers), aux services sous-traités, au délai de réparation prévu, etc. De plus, le détail des gains d'efficacité opérationnelle liés au travail à l'interne sera fourni.
- 9) Le Syndicat présentera chaque analyse financière à la Compagnie lorsqu'elle sera terminée. La Compagnie et le Syndicat évalueront l'analyse financière. La Compagnie informera le Syndicat de sa décision au sujet du travail à l'interne ou de la réparation du composant faisant l'objet de l'examen au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la réception de l'analyse financière. Ce délai peut être modifié d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat. La Compagnie tiendra compte de la faisabilité opérationnelle et économique pour déterminer si la réparation du composant examiné sera exécutée à l'interne.
- 10) Si la Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il est justifié de réparer à l'interne le composant examiné, le sous-alinéa 2.03.01.01 de la convention s'appliquera. La Compagnie et le Syndicat élaboreront un plan et détermineront un échéancier pour faire exécuter le travail à l'interne, en atelier. D'un commun accord, les parties peuvent prolonger la période d'essai prévue au sous-alinéa 2.03.01.01.

- 11) Si, de l'avis de la Compagnie, il n'y a pas de justification suffisante pour réparer à l'interne le composant examiné et que le Syndicat est en désaccord avec cet avis, le différend sera présenté à l'arbitre Tom Hodges conformément au point 14 de la présente lettre d'entente.
- 12) Si, à la suite du processus d'arbitrage, l'arbitre Hodges confirme l'avis de la Compagnie, la réparation en question sera assurée par le fournisseur externe applicable ou par tout autre fournisseur de service selon la décision de la Compagnie.
- 13) La Compagnie et le Syndicat examineront annuellement la réparation des composants d'aéronefs effectuée à l'interne pour s'assurer de l'efficacité opérationnelle et économique du travail exécuté par les employés de l'unité de négociation. Si on établit que du travail lié à des composants actuellement exécuté à l'interne n'est plus efficace du point de vue opérationnel ou financier, le Syndicat peut proposer des initiatives supplémentaires, outre celles proposées dans la présente lettre d'entente, afin que les travaux faits sur les composants redeviennent concurrentiels sur le plan des coûts ou le travail en question sera remplacé par du travail sur un ou des composants plus facile à exécuter, sans réduction nette d'effectif. Lorsqu'on détermine, à l'occasion de l'examen annuel, que du travail sur des composants exécuté à l'interne en vertu de la lettre d'entente n° 22 n'est plus réalisable, d'un point de vue opérationnel ou économique, tel que démontré par les données fournies par la Compagnie, le Syndicat et la Compagnie passeront en revue des stratégies pour améliorer l'efficacité opérationnelle ou économique. Lorsqu'on décide, à la suite de l'examen, que le travail interne lié à un composant n'est plus réalisable, il sera remplacé par du travail réalisable en lien avec un ou des composants, sans réduction d'effectif; le travail non réalisable pourra alors être confié à la sous-traitance. Si on ne trouve pas du travail réalisable pour remplacer le travail en question, le Syndicat et la Compagnie négocieront afin de trouver du travail de remplacement ou du travail sur des composants de tiers avant de recourir à la sous-traitance.
- 14) En cas de différend sur l'interprétation, l'application ou une présumée violation de la présente lettre d'entente, les parties conviennent que Tom Hodges sera nommé arbitre pour régler le différend.
- 15) La présente lettre d'entente prend effet à sa signature, est mise en application en parallèle avec la convention collective et fait partie intégrante de cette dernière. La présente lettre d'entente prend fin le 31 décembre 2020 et est renouvelée annuellement avec la convention collective.
- 16) Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément par la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 27<sup>e</sup> jour de janvier 2016.

Pour Jazz Aviation S.E.C. :

Kal Rebin  
Vice-président – Maintenance

Maze Hobeyn  
Chef de service – Soutien administratif,  
Ateliers et Matériel de piste – Maintenance

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

Pour Unifor :

Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport – Unifor

John Murawesky  
Président du comité de négociation, Unifor

Peter Brown  
Représentant du comité de négociation, YYC, Unifor

**Lettre d'entente n° 23**

entre

Jazz Aviation S.E.C. (la « Compagnie »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat »)

Objet : Date de ratification

Considérant ce qui suit :

1. Le 27 janvier 2016, Unifor et la Compagnie ont conclu un protocole d'accord modifiant la convention collective n° 3;
2. Le protocole d'accord a été ratifié par les membres d'Unifor le 19 février 2016;
3. Conformément au protocole, les parties ont convenu de créer deux conventions collectives distinctes et d'ajouter la présente lettre d'entente aux deux conventions collectives;
4. Il est entendu que la date de ratification constitue une date importante puisque des éléments du protocole d'accord, qui fait partie intégrante des deux conventions collectives, seront assortis de modalités distinctes pour les employés embauchés après la date de ratification.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La date de ratification sera le 19 février 2016. Tout employé embauché après cette date sera assujéti aux modalités modifiées du protocole d'accord.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature, s'applique pendant toute la durée de la convention collective et peut être prolongée d'un commun accord.

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 23<sup>e</sup> jour de mars 2016.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

\_\_\_\_\_  
Kal Rebin  
Vice-président – Maintenance

\_\_\_\_\_  
Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

\_\_\_\_\_  
Cesar Longeri, directeur  
– Maintenance en ligne et Révision générale

\_\_\_\_\_  
John Murawesky  
Président du comité de négociation – Unifor

\_\_\_\_\_  
Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

\_\_\_\_\_  
Stuart Warren  
Représentant du comité de négociation, YYZ, Unifor

\_\_\_\_\_  
Randy Moss  
Représentant du comité de négociation,  
Groupe technique 2, Unifor

\_\_\_\_\_  
Tim Way  
Représentant du comité de négociation, YHZ, Unifor

\_\_\_\_\_  
Louis Bonneau  
Représentant du comité de négociation, YUL, Unifor

\_\_\_\_\_  
Peter Brown  
Représentant du comité de négociation, YYC, Unifor

## Lettre d'entente n° 24

entre

Jazz Aviation S.E.C. (la « Compagnie »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat »)

Objet : Section 8, sous-section i) du protocole d'accord – distribution de la prime de signature (2016)

Considérant ce qui suit :

1. Le 27 janvier 2016, Unifor et la Compagnie ont conclu un protocole d'accord modifiant la convention collective n° 3;
2. À la ratification du protocole d'accord, la Compagnie versera une prime de signature de 5,5 millions de dollars canadiens (5,5 M\$ CA) pour distribution aux membres de l'unité de négociation;
3. La prime de signature constitue un paiement forfaitaire versé en remplacement du supplément de traitement que souhaitait obtenir le Syndicat pendant la négociation;
4. Le protocole d'accord a été ratifié par les membres d'Unifor le 19 février 2016;
5. Les parties conviennent que la somme distribuée aux employés admissibles de l'unité de négociation ne dépassera pas 5,5 millions de dollars. De cette somme, environ 5 000 000 \$ seront répartis entre les membres admissibles de l'unité de négociation, soit un montant correspondant à approximativement 10 % du salaire de base de ces membres (le Syndicat doit fournir la définition de salaire de base) et environ 500 000 \$ seront répartis équitablement entre les membres admissibles de l'unité de négociation;
6. Ces sommes seront versées dans les meilleurs délais, mais au plus tard soixante (60) jours civils après la date de ratification;
7. En vertu du protocole d'accord, les parties ont convenu de créer deux conventions collectives distinctes. Une fois que ce sera fait, la présente lettre sera ajoutée aux deux conventions collectives et la prime de signature de 5,5 millions de dollars s'appliquera aux membres de l'unité de négociation admissibles visés par les deux conventions collectives;
8. Les parties conviennent que le Syndicat se chargera de la méthode de distribution aux membres et transmettra des directives à la Compagnie en ce qui a trait à la méthodologie de paiement de la prime de signature et à l'admissibilité à cette prime.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1)
  - a. À condition qu'Unifor fournisse une liste des employés admissibles avant le 6 avril 2016 comprenant le montant de la prime devant être payé à chaque employé admissible tel qu'indiqué au point 2 :
  - b. De la somme totale de cinq millions cinq cent mille dollars (5 500 000 \$ CA), la Compagnie paiera, au plus tard le 19 avril 2016, la somme de cinq millions de dollars canadiens (5 000 000 \$ CA). Cette somme sera payée conformément au point 3 ci-dessous;
  - c. De la somme totale de cinq millions cinq cent mille dollars (5 500 000 \$ CA), un montant de cinq cent mille dollars canadiens (500 000 \$ CA) sera payé au plus tard le 19 avril 2016. Cette somme sera payée conformément au point 4 ci-dessous;

- d. Les primes forfaitaires seront distribuées, moins les retenues obligatoires (excluant les cotisations syndicales);
- e. Tout employé admissible pourra transférer la prime de signature (en entier) dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER). Le service de la Paie de la Compagnie pourrait exiger une preuve d'admissibilité au transfert de fonds vers un REER.
- 2) Employés admissibles :
- a. Employés en service actif – 2015
- i. Tout employé figurant sur la liste d'ancienneté de l'unité de négociation au 31 décembre 2015 actuellement en service actif et qui a travaillé au moins une journée dans sa classe pendant l'année 2015.
- b. Employés en congé
- i. Tout employé bénéficiant de prestations d'invalidité de courte ou de longue durée, de prestations relatives à un accident de travail ou d'un congé autorisé (conformément au paragraphe 11.01) ou d'un congé de maternité ou de paternité est admissible à la prime de signature à condition :
- d'avoir travaillé au moins une journée en 2015;
  - d'être de retour au travail dans les deux années qui suivent la date de ratification (19 février 2016) et;
  - de travailler cent quatre-vingts (180) jours civils après son retour au travail.
- c. Employés détenant un poste hors du champ d'application de la convention
- i. Tout employé détenant un poste hors du champ d'application de la convention collective conformément à la lettre d'entente n<sup>o</sup> 7 ou l'alinéa 10.04.03 de la convention sera admissible à la prime de signature à condition :
- qu'il reprenne un poste faisant partie de l'unité de négociation avant l'expiration de la période de douze mois prévue dans un tel cas;
  - d'avoir travaillé au moins une journée en 2015 à un poste ou au sein d'une classe prévu dans la convention collective et;
  - de travailler cent quatre-vingts (180) jours civils après avoir repris un poste faisant partie de l'unité de négociation.
- ii. Si un tel employé reçoit une autre prime ou indemnité non prévue dans le protocole d'accord ou la convention collective alors qu'il assume un poste hors du champ d'application de la convention, cette prime ou indemnité sera déduite du calcul indiqué aux points 1b et 1c.
- 3) Formule de paiement applicable au versement de cinq millions de dollars canadiens (5 000 000 \$ CA)
- a. Tout employé admissible conformément aux définitions figurant au point 2 ci-dessus recevra une prime de signature correspondant à 9,65 % de son salaire de base. Aux fins de la présente lettre d'entente, le salaire de base est le taux salarial en vigueur au 31 décembre 2015 sans l'augmentation de 2 % multiplié par 2 080. Le salaire de base ne comprend pas la prime des employés des groupes techniques. Pour ce qui est des chefs d'équipe, des réceptionnaires de marchandises complexes et des techniciens – Essais non destructifs, les primes seront incluses dans le calcul du salaire de base. Le Syndicat approuvera les montants des primes.

- b. La Compagnie retiendra les montants des primes de signature des employés mentionnés aux points 2b et 2c du paiement forfaitaire de 5 000 000 \$ afin que les sommes soient disponibles à leur retour au travail.
  - c. La Compagnie retiendra toute somme restante après le versement du paiement forfaitaire de 5 000 000 \$ pour s'assurer que des fonds sont disponibles pour corriger toute erreur ou pour faire tout ajustement.
  - d. Du paiement forfaitaire de 5 000 000 \$, si des fonds sont toujours disponibles après la période d'attente de deux ans, cet argent sera réparti équitablement entre les employés en service actif admissibles tel qu'indiqué au point 2 ci-dessus.
- 4) Formule de paiement applicable au versement de cinq cent mille dollars canadiens (500 000 \$ CA) :
- a. Du paiement forfaitaire de 500 000 \$, la Compagnie retiendra la somme de 50 000 \$ pour s'assurer que des fonds sont disponibles pour corriger toute erreur ou pour faire tout ajustement requis.
  - b. La somme de 450 000 \$ sera répartie équitablement entre tous les employés admissibles conformément au point 2. Le Syndicat approuvera les montants des primes.
  - c. La Compagnie retiendra les montants des primes de signature des employés mentionnés aux points 2b et 2c du paiement forfaitaire de 450 000 \$ afin que les sommes soient disponibles à leur retour au travail.
  - d. La Compagnie retiendra toute somme restante après le versement du paiement forfaitaire de 500 000 \$ pour s'assurer que des fonds sont disponibles pour corriger toute erreur ou pour faire tout ajustement.
  - e. Du paiement forfaitaire de 500 000 \$, si des fonds sont toujours disponibles après la période d'attente de deux ans, cet argent sera réparti équitablement entre les employés en service actif admissibles tel qu'indiqué au point 2 ci-dessus.
- 5) Règlement des différends
- a. Tout désaccord d'un employé quant à la méthodologie utilisée pour la répartition du paiement forfaitaire décrite dans la présente lettre d'entente ou quant à l'admissibilité à une partie du paiement forfaitaire ou à une erreur dans le montant alloué à un employé doit être résolu conformément au processus accéléré de règlement des différends décrit ci-dessous.
  - b. L'employé doit présenter un avis écrit décrivant la nature du désaccord, y compris une description des faits, au représentant du comité de négociation dans les trente (30) jours civils qui suivent la date de paiement.
  - c. Tout désaccord présenté dans les délais prescrits portant sur l'exclusion induite d'un employé de la catégorie des employés admissibles ou sur une erreur dans le calcul de la prime peut être réglé dans les trente (30) jours civils de la date limite de présentation des avis de désaccord tel qu'indiqué.
  - d. En vertu de la présente entente, la question présentée au comité de négociation en ce qui a trait à tout désaccord assujéti au sous-paragraphe b) doit porter exclusivement sur l'un des points suivants :
    - i. L'exclusion induite d'un employé de la catégorie des employés admissibles ou,
    - ii. Une erreur dans le calcul de la prime.
  - e. En aucun cas, le comité de négociation n'a la compétence pour rendre une décision qui augmenterait le paiement forfaitaire au-delà de 5 500 000 \$ (cinq millions cinq cent mille dollars).

f. Les coûts et dépenses encourus par un employé ayant recours au processus de règlement devant le comité de négociation seront assumés par ledit employé.

6) Deuxième paiement forfaitaire – 1<sup>er</sup> octobre 2020 :

a. La Compagnie versera un deuxième paiement forfaitaire de 1 000 \$ à chaque employé en service actif admissible le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et les dispositions prévues aux points 2b et 2c s'appliqueront.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature et viendra à échéance lorsque les versements de la prime de signature auront été faits en entier, conformément à la durée applicable de la convention collective.

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 6<sup>e</sup> jour d'avril 2016.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

---

Kal Rebin  
Vice-président – Maintenance

---

Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

---

Cesar Longeri, directeur  
– Maintenance, Réparation et Révision  
(auparavant directeur – Maintenance en  
ligne et Révision générale)

---

John Murawesky  
Président du comité de négociation – Unifor

---

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

---

Stuart Warren  
Représentant du comité de négociation, YYZ, Unifor

---

Randy Moss  
Représentant du comité de négociation, Groupe  
technique 2, Unifor

---

Tim Way  
Représentant du comité de négociation, YHZ, Unifor

---

Patrick Lord  
Représentant du comité de négociation, YUL, Unifor

---

Peter Brown  
Représentant du comité de négociation, YYC, Unifor

**Modification apportée à la  
lettre d'entente n° 24**

entre

Jazz Aviation S.E.C. (la « Compagnie »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat »)

Objet : Section 8, sous-section i) du protocole d'accord – distribution de la prime de signature (2016)

Les parties se sont entendues pour que des sections de la lettre d'entente n° 24 soient modifiées et se lisent comme suit :

- 2) Employés admissibles (comprend les employés suivants) :
  - a. Employés en service actif - 2015
    - i. Tout employé figurant sur la liste d'ancienneté de l'unité de négociation au 31 décembre 2015 actuellement en service actif.
  - b. Employés en congé
    - i. Tout employé bénéficiant de prestations d'invalidité de courte ou de longue durée, de prestations relatives à un accident de travail ou d'un congé autorisé (conformément au paragraphe 11.01) ou d'un congé de maternité ou de paternité est admissible à la prime de signature à condition d'être de retour au travail dans les deux années qui suivent la date de ratification (19 février 2016).
- 3) Formule de paiement applicable au versement de cinq millions de dollars canadiens (5 000 000 \$):
  - b. Tout employé admissible conformément aux définitions figurant au point 2 ci-dessus recevra une prime de signature correspondant à 9,65 % de son salaire de base. Aux fins de la présente lettre d'entente, le salaire de base est le taux salarial en vigueur au 31 décembre 2015 sans l'augmentation de 2 % multiplié par 2 080. Pour ce qui est des employés en congé autorisé conformément au point 2b. ci-dessus, aux fins de la présente lettre d'entente, le salaire de base est le taux salarial en vigueur au moment où l'employé prend son congé, multiplié par 2 080. Le salaire de base ne comprend pas la prime des employés des groupes techniques. Pour ce qui est des chefs d'équipe, des réceptionnaires de marchandises complexes et des techniciens – Essais non destructifs, les primes seront incluses dans le calcul du salaire de base. Le Syndicat approuvera les montants des primes.

La présente modification à la lettre d'entente n° 24 prend effet à sa signature et viendra à échéance lorsque les versements de la prime de signature auront été faits en entier, conformément à la durée applicable de la convention collective.

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 21<sup>e</sup> jour d'avril 2016.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

\_\_\_\_\_  
Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

\_\_\_\_\_  
Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

## Lettre d'entente no 25

entre

Jazz Aviation S.E.C. (la « Compagnie »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat »)

Objet : MODIFICATION À LA SECTION 10 DU PROTOCOLE D'ACCORD –  
Plan en matière de changement démographique

Considérant ce qui suit :

- a. Le 27 janvier 2016, Unifor et la Compagnie ont conclu un protocole d'accord modifiant la convention collective n° 3;
- b. Le protocole d'accord a été ratifié par les membres d'Unifor le 19 février 2016;
- c. Conformément au protocole, les parties ont convenu de créer deux conventions collectives distinctes et d'ajouter la présente lettre d'entente aux deux conventions collective;
- d. Un *Programme de départ volontaire* (PDV) sera lancé pour une période de cinq (5) années à compter de 2016. Les parties conviennent de se rencontrer pendant la cinquième année d'application des deux conventions collectives pour discuter de la possibilité d'offrir un PDV dans les années subséquentes;
- e. Les employés visés par les deux conventions collectives pourront faire des demandes de PDV et la Compagnie attribuera les PDV selon l'ancienneté des participants admissibles au sein de l'unité de négociation conformément aux modalités énoncées ci-dessous;
- f. Seuls les employés en poste avant la date de ratification sont admissibles au PDV.
- g. Si le nombre d'employés démontrant de l'intérêt pour le PDV est inférieur aux prévisions, la Compagnie ne procède pas à des mises à pied en fonction de l'ACA pour atteindre les ratios établis conformément à la section 2, sous-section 3, à la section 3 sous-section 1 et à la section 4 sous-section 1 du protocole d'accord. Cela s'applique uniquement à la Maintenance en ligne, à la Révision générale et aux Ateliers.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Au moins 175 PDV seront offerts pendant la période de cinq années prévue ci-dessus. Les PDV seront attribués par division et par année conformément à ce qui suit :

Division	2016	2017	2018	2019	2020
Maintenance en ligne	30	30	20	20	20
Révision générale	10	10	10	10	10
Groupe technique 2	5	0	0	0	0

## 2. Section 2 – Généralités

- 2.1 Un employé admissible recevra quatre semaines de paie par année de service jusqu'à concurrence de 98 semaines pendant la première année et de 75 semaines pendant les années subséquentes.
- 2.2 Le calcul sera effectué en fonction d'années partielles et non seulement en fonction d'années de service révolues.

- 2.3 Les PDV seront accordés en fonction de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation. Pour ce qui est des PDV accordés après la création des deux conventions collectives, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation sera établie conformément à chaque convention.
- 2.4 La date de départ sera fixée à la discrétion de la Compagnie en fonction des besoins de l'exploitation; toutefois, la Compagnie prendra en considération la date de départ choisie par l'employé et s'efforcera de respecter son choix. Une fois fixée, la date de départ ne peut être modifiée.
- 2.5 Les employés recevront leur indemnité de départ en fonction du choix qu'ils auront fait (soit un versement unique ou des versements bimensuels). Les montants admissibles du versement unique peuvent être transférés à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), avant impôt.
- 2.6 Lorsqu'un employé admissible fait une demande de PDV et que celle-ci est acceptée, le PDV est irrévocable et aucune modification ne peut être apportée. Cela signifie qu'un employé à qui un PDV a été accordé ne peut modifier sa demande ou la retirer. Le processus de demande fera l'objet d'une section distincte ci-dessous.
- 2.7 En janvier de chaque année, pendant que les PDV sont en vigueur, la Compagnie et le comité de négociation du Syndicat passeront en revue le traitement du programme.
- 2.8 Les employés qui se prévalent du Programme de départ volontaire et qui satisfont aux critères de retraite prévus à la politique de retraite de Jazz pourront utiliser leurs crédits de congé de maladie accumulés conformément aux alinéas 11.05.09 et 11.05.10.
- 2.9 Tout PDV non utilisé dans l'année de référence peut être reporté à l'année suivante. Si un tel PDV n'est pas utilisé dans l'année suivante, il ne peut être reporté à une autre année et il sera alors retranché du nombre de PDV prévu. Il est entendu que le PDV non utilisé sera accordé avant que les PDV de l'année de référence en cours soient accordés. Le PDV reporté sera payé en fonction de l'année de report. Ainsi, si un PDV faisant partie du quota de la première année (2016) est reporté à la deuxième année (2017), le PDV sera de quatre semaines de paie par année de service jusqu'à concurrence de 75 semaines.
- 2.10 Lorsque les deux conventions collectives auront été publiées et qu'une accréditation distincte aura été accordée aux employés de la Révision générale par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), les PDV des employés de la Maintenance en ligne d'YHZ seront retranchés du quota de PDV des employés de la Maintenance en ligne. Toutefois, tant que les deux conventions collectives n'auront pas été publiées et que l'accréditation distincte n'aura pas été accordée, les PDV des employés de la Maintenance en ligne d'YHZ seront retranchés du quota de PDV des employés la Révision générale.

### **3. Section 3 – Admissibilité et attribution**

#### **3.1 Maintenance en ligne**

- 3.1.1.1 Tous les employés du Groupe technique I en service actif visés par la convention collective qui détiennent un poste permanent à une base de Maintenance en ligne peuvent faire une demande de PDV. Il en est de même pour les employés en congé autorisé.
- 3.1.1.2 Par congé autorisé, on entend notamment les employés en congé de maternité ou de paternité qui ont fait part de leur intention de revenir au travail.
- 3.1.1.3 Par congé autorisé, on entend également les employés bénéficiant de prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée ou de prestations relatives à un accident du travail dont la date de retour au travail coïncide avec la clôture de leur dossier de prestations.
- 3.1.1.4 Les 30 PDV de 2016 seront répartis comme suit :

	YVR	YYC	YYZ	YUL	YWG	YEG	YQB	YOW	EN SUSPENS	TOTAL
<b>2016</b>	6	6	6	6	1	1	1	1	2	30

Les deux (2) PDV en suspens sont gardés en réserve au cas où des bases requerraient des PDV supplémentaires en 2016. Le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur l'attribution des deux (2) PDV.

En outre, si des PDV ne sont pas utilisés à une base donnée, le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur l'attribution de ces PDV.

Si les conditions stipulées au paragraphe 2.10 sont respectées, les PDV de la Maintenance en ligne d'YHZ seront les deux PDV sous « En suspens ».

3.1.1.5 Les 30 PDV pour l'année **2017** seront répartis comme suit :

	YVR	YYC	YYZ	YUL	YWG	YEG	YQB	YOW	EN SUSPENS	TOTAL
<b>2017</b>	6	6	6	6	1	1	1	1	2	30

Les deux (2) PDV en suspens sont gardés en réserve au cas où des bases requerraient des PDV supplémentaires en 2017. Le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur l'attribution des deux (2) PDV.

En outre, si des PDV ne sont pas utilisés à une base donnée, le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur l'attribution de ces PDV.

Si les conditions stipulées au paragraphe 2.10 sont respectées, les PDV de la Maintenance en ligne d'YHZ seront les deux PDV sous « En suspens ».

3.1.2 Les 20 PDV pour l'année **2018** seront répartis comme suit :

	YVR	YYC	YYZ	YUL	YWG	YEG	YQB	YOW	MAIN- TENANCE EN LIGNE d'YHZ	TOTAL
<b>2018</b>	4	4	4	4			4			20

Si des PDV ne sont pas utilisés à une base donnée, le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur l'attribution de ces PDV.

NOTA : Bien que le quota de PDV pour les employés de la Maintenance en ligne d'YHZ figure dans le tableau ci-dessus, il ne s'appliquera que si les conditions stipulées au paragraphe 2.10 sont respectées.

3.1.3 Les 20 PDV pour l'année **2019** seront répartis comme suit :

	YVR	YYC	YYZ	YUL	YWG	YEG	YQB	YOW	MAIN- TENANCE EN LIGNE d'YHZ	TOTAL
<b>2019</b>	4	4	4	4			4			20

Si des PDV ne sont pas utilisés à une base donnée, le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur l'attribution de ces PDV.

NOTA : Bien que le quota de PDV pour les employés de la Maintenance en ligne d'YHZ figure dans le tableau ci-dessus, il ne s'appliquera que si les conditions stipulées au paragraphe 2.10 sont respectées.

3.1.4 Les 20 PDV pour l'année 2020 seront répartis comme suit :

	YVR	YYC	YYZ	YUL	YWG	YEG	YQB	YOW	MAINTENANCE EN LIGNE d'YHZ	TOTAL
2020	4	4	4	4			4			20

Si des PDV ne sont pas utilisés à une base donnée, le Syndicat et la Compagnie s'entendront sur l'attribution de ces PDV.

NOTA : Bien que le quota de PDV pour les employés de la Maintenance en ligne d'YHZ figure dans le tableau ci-dessus, il ne s'appliquera que si les conditions stipulées au paragraphe 2.10 sont respectées.

### 3.2 Révision générale

3.2.1 Tous les employés du Groupe technique 1 en service actif visés par la convention collective qui détiennent un poste permanent à la base de Révision générale d'YHZ peuvent faire une demande de PDV. Il en est de même pour les employés en congé autorisé

3.2.2 Par congé autorisé, on entend notamment les employés en congé de maternité ou de paternité qui ont fait part de leur intention de revenir au travail.

3.2.3 Par congé autorisé, on entend également les employés bénéficiant de prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée ou de prestations relatives à un accident du travail dont la date de retour au travail coïncide avec la clôture de leur dossier de prestations.

3.2.4 Les PDV seront attribués comme suit :

2016	2017	2018	2019	2020
10	10	10	10	10

### 3.3 Groupe technique 2

3.3.1 Tous les employés du Groupe technique 2 en service actif visés par la convention collective qui détiennent un poste permanent à toutes les bases, y compris la base de Maintenance en ligne et la base de Révision générale, peuvent faire une demande de PDV. Il en est de même pour les employés en congé autorisé.

3.3.2 Par congé autorisé, on entend notamment les employés en congé de maternité ou de paternité qui ont fait part de leur intention de revenir au travail.

3.3.3 Par congé autorisé, on entend également les employés bénéficiant de prestations d'invalidité de courte durée et de longue durée ou de prestations relatives à un accident du travail dont la date de retour au travail coïncide avec la clôture de leur dossier de prestations.

### 3.3.4 Les PDV seront attribués comme suit :

	YVR	YVC	YYZ	YUL	YHZ	TOTAL
2016	1	1	1	1	1	5

NOTA : Si les conditions stipulées au paragraphe 2.10 sont respectées, un (1) PDV sera accessible aux employés des classes du Groupe technique 2 d'YHZ.

## 4 Section 4 – Processus de demande

4.1 Une note de service conjointe de la Compagnie et du Syndicat sera publiée et invitera tous les employés à l'échelle du réseau à faire une demande de PDV.

4.2 Les périodes de demande et de traitement pour chacune des cinq années sont les suivantes :

PDV – Année de référence	Période de demande	Période de traitement
2016	1 <sup>er</sup> au 30 avril 2016	1 <sup>er</sup> au 30 mai 2016
2017	1 <sup>er</sup> au 31 octobre 2016	1 <sup>er</sup> au 30 novembre 2016
2018	1 <sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2017	1 <sup>er</sup> au 30 novembre 2017
2019	1 <sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2018	1 <sup>er</sup> au 30 novembre 2018
2020	1 <sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2019	1 <sup>er</sup> au 30 novembre 2019

4.3 Les délais susmentionnés peuvent être modifiés par consentement mutuel écrit du Syndicat (président du comité de négociation) et de la Compagnie (chef de service – Relations du travail). Une note de service conjointe avisera les employés des délais modifiés.

4.4 Tous les employés admissibles peuvent faire une demande de PDV au moyen du formulaire ci-joint, qui constitue l'annexe A de la présente lettre d'entente. Le formulaire comprendra la date de départ souhaitée par l'employé.

4.5 Lorsque le formulaire aura été rempli, il doit être acheminé au Syndicat. Le formulaire est envoyé au représentant du comité de négociation de la base concernée pendant la période de demande prévue pour chacune des années.

4.6 La Compagnie et le Syndicat se rencontreront pendant la période de traitement prévue ci-dessus pour chacune des années afin de passer en revue les formulaires et déterminer les employés admissibles en fonction de leur ancienneté au sein de l'unité de négociation. Lorsque cela sera fait, les employés admissibles recevront par voie électronique le formulaire de demande qu'ils avaient fait parvenir au Syndicat; la section réservée à l'administration portant sur l'admissibilité ou l'inadmissibilité aura alors été cochée par le Syndicat et la Compagnie.

4.7 Lorsque les employés admissibles auront été avisés, une rencontre en personne aura lieu pendant la période de traitement prévue ci-dessus pour chacune des années. Le représentant du Syndicat, l'employé admissible et le représentant de la Compagnie participeront à la rencontre. Les employés admissibles seront avisés de la date de la rencontre; leur participation est obligatoire.

4.8 L'acceptation ou le refus du PDV sera déterminé lors de la rencontre en personne. Si la demande de PDV est acceptée, le formulaire sera signé par toutes les parties et la date de départ sera confirmée sur le document. Une fois la demande accordée, elle est considérée comme étant irrévocable et ne peut être retirée.

## 5 Section 5 – Facilités de transport

5.1 Des facilités de transport sont consenties conformément à la politique de facilités de transport de

Jazz Aviation S.E.C. et à celle prévue dans le contrat d'achat de capacité conclu avec Air Canada. Ces passes sont offertes en raison de circonstances particulières. Par contre, les politiques d'Air Canada en matière de facilités de transport sont mises à jour régulièrement et les modalités pourraient changer.

- 5.2 Les employés qui satisfont aux conditions du programme « Facilités de transport – Reconnaissance d'états de service » seront admissibles aux facilités de transport conformément à la politique en matière de retraite.
- 5.3 Un employé peut être admissible au programme « Facilités de transport – Reconnaissance d'états de service » lorsqu'il satisfait à un des critères suivants :
- ◆ 25 années de service; ou
  - ◆ 65 ans et au moins 10 années de service; ou
  - ◆ Facteur 80 (âge + au moins 10 années de service = 80)
- 5.4 Les employés doivent communiquer avec le personnel des Facilités de transport de Jazz pour obtenir plus de détails. Comme dans le cas de tout autre programme de facilités de transport, les dispositions ci-dessus peuvent changer conformément à la politique d'Air Canada en matière de facilités de transport.
- 5.5 Les employés qui ne satisfont pas aux critères ci-dessus pourraient être admissibles à ce qui suit :
- Deux (2) passes par année de service, jusqu'à un maximum de 40
  - Priorité un niveau plus bas que la priorité qui était en vigueur pendant le service actif (p. ex. un employé qui avait une priorité de C2 aura maintenant une priorité de C3)
- 5.6 Ces passes sont consenties aux employés, à leur conjoint et aux personnes à charge admissibles conformément à la politique de facilités de transport de Jazz prévue dans le cadre du contrat d'achat de capacité.
- 5.7 Aucune limite n'est imposée en ce qui a trait au nombre de passes du quota de l'employé pouvant être utilisées par année, mais ces facilités de transport prendront fin et le profil de l'employé sera annulé selon la première des éventualités suivantes :
- L'employé a épuisé son quota de passes.
  - L'employé décède.
  - Fin de l'entente de facilités de transport actuelle entre Air Canada et Jazz Aviation S.E.C. ou modification de cette dernière.

## **6 Section 6 – Avantages**

- 6.1 À condition d'en assumer la totalité des coûts, les participants peuvent maintenir leur protection actuelle relative à l'assurance-maladie complémentaire (excluant la protection lors de déplacements à l'étranger) et l'assurance-vie collective de base pendant les six (6) mois qui suivent la date de fin de service actif ou jusqu'à ce qu'ils soient embauchés par une autre entreprise, selon la première des deux éventualités.
- 6.2 Après la période de six (6) mois de maintien des avantages, les employés qui souhaitent conserver leur protection doivent présenter une demande de protection en vertu d'un régime d'assurance-maladie indépendant offert par la Great-West ou par un autre assureur dans les soixante (60) jours; les primes liées à un tel régime sont payées par les employés et aucune preuve d'assurabilité n'est exigée.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature, s'appliquera pendant toute la durée de la convention collective et peut être prolongée d'un commun accord.

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 23<sup>e</sup> jour de mars 2016.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

\_\_\_\_\_  
Kal Rebin  
Vice-président – Maintenance

\_\_\_\_\_  
Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

\_\_\_\_\_  
Cesar Longeri, directeur  
– Maintenance en ligne et Révision générale

\_\_\_\_\_  
John Murawesky  
Président du comité de négociation – Unifor

\_\_\_\_\_  
Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

\_\_\_\_\_  
Stuart Warren  
Représentant du comité de négociation, YYZ, Unifor

\_\_\_\_\_  
Randy Moss  
Représentant du comité de négociation,  
Groupe technique 2, Unifor

\_\_\_\_\_  
Tim Way  
Représentant du comité de négociation, YHZ, Unifor

\_\_\_\_\_  
Louis Bonneau  
Représentant du comité de négociation, YUL, Unifor

\_\_\_\_\_  
Peter Brown  
Représentant du comité de négociation, YYC, Unifor

## Lettre d'entente n° 26

entre

Unifor (« le Syndicat »)

et

Jazz Aviation S.E.C.

### **Objet : Mode de règlement extrajudiciaire des conflits**

CONSIDÉRANT QUE les parties s'engagent à déployer tous les efforts nécessaires pour régler les différends aux premiers paliers de la procédure de règlement des griefs;

CONSIDÉRANT QUE les parties reconnaissent les avantages d'adopter une pratique plus progressiste en matière de règlement des différends visant la mise en œuvre d'un processus accéléré et économique qui favorise l'apprentissage des parties grâce à un arbitre ou médiateur en chef désigné;

ET CONSIDÉRANT QUE les parties s'entendent pour mettre en œuvre une procédure de grief / d'arbitrage modifié pour la durée de la convention collective.

PAR CONSÉQUENT, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

#### PORTÉE ET APPLICATION

1. Lorsqu'aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la suite d'une discussion avec un superviseur, une procédure de grief individuel ou de grief collectif peut être engagée par écrit par le Syndicat. Au dépôt d'un grief, celui-ci est entré dans la liste de revue bimestrielle et une copie est envoyée au bureau de l'arbitre en chef. Les parties traiteront ledit grief dans les soixante (60) jours civils.
2. Les deux parties s'entendent pour que Tom Hodges agisse à titre d'arbitre en chef/de médiateur ou s'entendent pour choisir un arbitre différent.
3. La procédure de règlement des griefs doit suivre son cours normal conformément aux dispositions de la convention collective.
4. L'arbitre ou le médiateur en chef doit recevoir une copie de toutes les réponses relatives aux griefs de dernier palier non réglés qui seront entendus lors de la revue bimestrielle.
5. Le Syndicat catégorisera les griefs comme suit :
  - Griefs réglés;
  - Griefs réglés lors de la revue bimestrielle;
  - Griefs référés aux parties pour discussions plus approfondies;
  - Griefs référés à un arbitre choisi d'un commun accord.
6. Sept (7) jours avant la revue bimestrielle, les parties fourniront à l'arbitre en chef et à l'autre partie un document qui expliquera de manière concise les motifs du grief et du refus, les faits, les observations et les déclarations des témoins. Tout document d'une autre source peut également être utilisé.
7. L'arbitre en chef lors de la revue bimestrielle passera en revue les différends soulevés par les parties et s'efforcera d'en venir à un règlement.
8. Nonobstant les dispositions précédentes, tout différend non réglé à la fin de ce processus ou à la demande de l'une ou l'autre des parties peut être soumis au processus d'arbitrage / de médiation formel. Dans un tel cas, les parties conviendront d'un arbitre en faisant appel à une liste de noms d'arbitres mutuellement acceptable.
9. Les parties se répartiront également le coût des revues bimestrielles, des médiations et / ou des arbitrages. Si un arbitre entend plus d'une cause (arbitrage) engageant plusieurs syndicats au cours de la même journée, les coûts seront répartis entre ces derniers.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé cette entente le 22 jour d'octobre 2016.

Pour Jazz Aviation S.E.C. :

Kal Rebin  
Vice-président – Maintenance

Jeff Lucas  
Directeur – Maintenance en ligne

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

Cesar Longeri  
Directeur – MRR

Pour Unifor, section locale 2002 :

Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

John Murawesky  
Président du comité de négociation – Unifor Tech.

Peter Brown  
Représentant – Comité de négociation, YYC

Stuart Warren  
Représentant – Comité de négociation, YYZ

Tim Way  
Représentant – Comité de négociation, YHZ

David Greffe  
Représentant – Comité de négociation, YUL

Randy Moss  
Représentant – Comité de négociation, Tech. 2

## Lettre d'entente n° 27

entre

Jazz Aviation S.E.C. (la « Compagnie »)

et

Services techniques Jazz (la « Compagnie de MRR »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat – Jazz Aviation S.E.C. »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat – Services techniques Jazz »)

Objet : Droit à la mobilité

Considérant ce qui suit :

1. Le 27 janvier 2016, les parties ont conclu un protocole d'accord modifiant la convention collective n°3;
2. Le protocole d'accord a été ratifié par les membres d'Unifor le 19 février 2016;
3. En vertu du protocole d'accord, les parties ont convenu de rédiger deux conventions collectives distinctes. Une fois que cela sera fait, la présente lettre d'entente sera ajoutée aux deux conventions collectives;
4. La présente lettre d'entente conclue entre les quatre parties susmentionnées décrit le droit à la mobilité entre les deux unités de négociation (Unifor représentant ses membres travaillant à Jazz Aviation S.E.C. et Unifor représentant ses membres travaillant aux Services techniques Jazz) et les employeurs (Jazz Aviation S.E.C. et Services techniques Jazz);
5. La présente lettre d'entente s'applique exclusivement aux employés des deux unités de négociation embauchés à la date de ratification ou avant cette date;
6. La présente lettre d'entente ne comporte aucune date d'expiration; elle est en vigueur conformément à la future convention collective de chacune des unités de négociation et le demeure jusqu'à ce que les parties conviennent d'un commun accord de la modifier ou de la supprimer. (Jazz Aviation S.E.C. et Unifor représentant ses membres travaillant à Jazz Aviation S.E.C., Services techniques Jazz et Unifor représentant ses membres travaillant à Services techniques Jazz).

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Les employés embauchés à la date de ratification ou avant cette date faisant partie de l'une ou l'autre des unités de négociation bénéficient d'un droit à la mobilité en vertu duquel ils peuvent postuler et pourvoir des postes vacants régis par l'autre convention collective conclue entre les deux unités de négociation et les employeurs.
- b) Les présentes mesures en matière de mobilité doivent tenir compte du ratio (employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA) fixé dans chacune des conventions collectives pour tout déplacement vers les Ateliers ou la Révision générale et lorsqu'il est nécessaire de pourvoir un poste vacant à la Maintenance en ligne ou à la Révision générale.
- c) L'attribution de postes aux employés embauchés avant la date de ratification est fonction de l'ancienneté dans la classe au sein de l'unité de négociation d'origine (l'ancienneté au sein de l'unité de négociation s'applique lorsqu'aucun employé dans la même classe n'a postulé un poste vacant

dans ladite classe). Si un employé titulaire d'une ACA embauché avant la date de ratification postule un poste vacant n'exigeant pas une ACA et l'obtient, il passe à l'échelon supérieur des techniciens non certifiés et peut postuler des postes exigeant une ACA lorsqu'ils sont affichés.

- d) Lorsqu'un employé embauché avant la date de ratification passe d'une unité de négociation à l'autre, les dates d'ancienneté sont considérées comme étant combinées et ne font l'objet d'aucune interruption entre les deux unités de négociation.
- e) En cas d'événements défavorables, notamment une réduction d'effectifs ou la vente de l'entreprise, les employés embauchés avant la date de ratification peuvent demander une mutation ou exercer leurs droits de suppléance à l'autre unité de négociation sans égard aux ratios.
- f) La Compagnie et le Syndicat conviennent de discuter de stratégies d'atténuation si les mutations ou les suppléances découlant de l'exercice du droit à la mobilité entraînent des mises à pied à une base.
- g) Les employés embauchés après la date de ratification ne peuvent être mutés d'une unité de négociation à l'autre. La Compagnie et le Syndicat conviennent que ces employés sont admissibles à un embauchage préférentiel et que cet embauchage ne peut être refusé sans motif raisonnable. Dans ce cas, le calcul de l'ancienneté au sein de la Compagnie et de la nouvelle unité de négociation recommence à zéro et l'ancienneté commence à s'accumuler au moment du passage à la nouvelle unité. Le ratio fixé pour ce qui est des employés titulaires d'une ACA et non titulaires d'une ACA de la convention collective applicable doit être respecté dans un tel cas.
- h) La présente lettre d'entente ne comporte aucune date d'expiration; elle est en vigueur conformément à la future convention collective de chacune des unités de négociation et le demeure jusqu'à ce que les quatre parties conviennent d'un commun accord de la modifier ou de la supprimer.

Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 16<sup>e</sup> jour de septembre 2016.

Pour la Compagnie :

Kal Rebin  
Vice-président – Maintenance

Jeff Lucas  
Directeur – Maintenance en ligne

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

Cesar Longeri  
Directeur – MRR

Pour le Syndicat :

Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

John Murawesky  
Président du comité de négociation, Unifor Tech.

Peter Brown  
Représentant du comité de négociation, YYC

Stuart Warren  
Représentant du comité de négociation, YYZ

Tim Way  
Représentant du comité de négociation, YHZ

David Greffe  
Représentant du comité de négociation, YUL

Randy Moss  
Représentant du comité de négociation, Tech. 2

## Annexe 1 de la lettre d'entente n° 27

entre

Jazz Aviation S.E.C. (la « Compagnie »)

et

Services techniques Jazz (la « Compagnie de MRR »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat – Jazz Aviation S.E.C. »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat – Services techniques Jazz »)

### **Objet : Droit à la mobilité**

Considérant ce qui suit :

1. Les modalités de la présente annexe s'ajoutent à celles précisées dans la lettre d'entente n° 27 et prévoient que les employés de la base de Halifax disposent du premier droit de refus à l'égard du travail de Maintenance en ligne exécuté à la base de Halifax.

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

- i. Considérant le texte qui précède le point 3 de la lettre d'entente n° 27 et qui se lit comme suit :

*« En vertu du protocole d'accord, les parties ont convenu de rédiger deux conventions collectives distinctes. Une fois que cela sera fait, la présente lettre d'entente sera ajoutée aux deux conventions collectives. »*

Il est reconnu que la base de Halifax comprend une opération de Maintenance en ligne et une opération de Révision générale et que les employés de cette base sont définis conformément à la convention collective n° 3.

- ii. Comme tenu de l'entrée en vigueur du point 3 ci-dessus, il est reconnu que la base de Halifax continue d'être dotée d'une opération de Maintenance en ligne dont les employés sont visés par la convention collective de Jazz Aviation S.E.C. et d'une opération de Révision générale dont les employés sont visés par la convention collective des Services techniques Jazz.
- iii. Les parties conviennent que tout employé de Halifax embauché avant la date de ratification a le premier droit de refus pour ce qui est des postes à la base/emplacement de Maintenance en ligne de Halifax.

L'annexe 1 de la lettre d'entente no 27 prend effet à sa signature, s'applique pendant toute la durée de la convention collective et peut être prolongée d'un commun accord.

Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 8<sup>e</sup> jour de novembre 2016.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

## Lettre d'entente n° 28

entre

Jazz Aviation S.E.C. (la « Compagnie »)

et

Unifor et sa section locale 2002 (le « Syndicat »)

### **Objet : Régime de rémunération au rendement d'Unifor**

Considérant ce qui suit :

1. Le 27 janvier 2016, les parties ont conclu un protocole d'accord modifiant la convention collective n°3;
2. Le protocole d'accord a été ratifié par les membres d'Unifor le 19 février 2016;
3. En vertu du protocole d'accord, les parties ont convenu de rédiger deux conventions collectives distinctes. Une fois que ce sera fait, la présente lettre sera ajoutée aux deux conventions collectives;
4. La présente lettre d'entente définit les modalités du Régime de rémunération au rendement conformément aux principes et modalités prévus dans les régimes de rémunération au rendement des pilotes et des régulateurs de vol.

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

#### **A. Définitions :**

1. « **Résultat opérationnel ajusté de Jazz et de Classic Airline** » : Il s'agit du résultat opérationnel conforme aux PCGR provenant des activités de Jazz et de Classic Airline en vertu des contrats d'achat de capacité (CAC), et des activités complémentaires de Jazz et de Classic Airline liées aux vols nolisés ponctuels et aux services au sol à l'exception des répercussions de ce qui suit : (i) toutes charges relatives à des incitatifs annuels ou à long terme; (ii) charges relatives aux actions des employés; (iii) indemnités de départ; (iv) modifications importantes aux PCGR ayant des conséquences sur la comparabilité du résultat opérationnel ajusté de Jazz et de Classic Airline avant et après de telles modifications; et (v) filiale de Jazz (telle que définie dans les CAC) qui loue des avions de Jazz et/ou Classic Airline pour des activités en vertu des CAC lorsque le montant de la location n'est pas récupéré entièrement par les produits tirés d'Air Canada. Les charges liées au programme Ensemble continuent de faire partie du résultat opérationnel ajusté de Jazz et de Classic Airline.

#### **B. Aperçu du régime :**

1. Le régime de rémunération au rendement pour les employés de groupes techniques 1 et 2 est conçu de façon à fournir un incitatif à Unifor et à ses membres pour ce qui suit :
  - a. accroître la taille et la portée des divisions de Jazz et de Classic Airline; et
  - b. maintenir le rendement en matière de coûts des divisions de Jazz et de Classic Airline, ainsi que les rentrées complémentaires.
2. Le versement maximal en vertu du régime de rémunération au rendement ne dépassera pas 8 % du total des traitements et des salaires des employés de Jazz Aviation S.E.C, des Services techniques Jazz et des groupes techniques 1 et 2 de Classic Airline, à l'exclusion des primes liées aux heures supplémentaires.
3. Le résultat opérationnel ajusté médian de Jazz et de Classic Airline pour les quatre (4) années civiles précédentes (de 2011 à 2014) constituera l'objectif du régime de rémunération au rendement d'Unifor pour les années civiles 2015 à 2020. Par la suite, pour les années civiles 2021 à 2025, l'objectif lié au résultat opérationnel ajusté de Jazz et de Classic Airline de 2021 à 2025 sera réduit de 45 %.

4. Les primes de rendement annuelles correspondront au produit de ce qui suit : (i) le montant réel, en dollars, excédant l'objectif lié au résultat opérationnel ajusté de Jazz et de Classic stipulé à l'article 3 ci-dessus; et (ii) le pourcentage des primes indiqué ci-dessous :

<b>Target Exceedance (Millions CAD\$)</b>		<b>Incentive Level Percentage</b>
<b>From</b>	<b>To</b>	
\$ _	\$ 2,000,000	2.64%
\$ 2,000,001	\$ 4,000,000	3.96%
\$ 4,000,001	\$ 6,000,000	5.27%
\$ 6,000,001	\$ 8,000,000	6.59%
\$ 8,000,001	\$10,000,000	7.91%
\$10,000,001	\$12,000,000	7.91%
\$12,000,001	\$14,000,000	7.91%
\$14,000,001	\$16,000,000	7.91%
\$16,000,001	\$18,000,000	7.91%
\$18,000,001	\$20,000,000	7.91%
\$20,000,001	+	7.91%

5. Le tableau ci-dessous montre le calcul du montant annuel des primes en fonction des articles 1 à 4 ci-dessus (tous les montants sont en dollars canadiens) :

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
<b>Actual Exceedance Amount</b>	<b>Incentive Level Percentage</b>	<b>Incentive Value Equals A*B</b>
\$ 2,000,000	2.64%	\$ 52,800
\$ 4,000,000	3.96%	\$ 158,400
\$ 6,000,000	5.27%	\$ 316,200
\$ 8,000,000	6.59%	\$ 527,200
\$10,000,000	7,91%	\$ 791,000
\$12,000,000	7,91%	\$ 949,200
\$14,000,000	7,91%	\$1,107,400
\$16,000,000	7,91%	\$1,265,600
\$18,000,000	7,91%	\$1,423,800
\$20,000,000	7,91%	\$1,582,000
\$20,000,000	7,91%	\$1,582,000

6. Jazz emploiera les services de son vérificateur indépendant pour effectuer les procédures d'audit requises liées au calcul du résultat opérationnel ajusté de Jazz et de Classic Airline mentionné ci-dessus.
7. Toute information communiquée à Unifor en vertu de ce processus est assujettie à une entente de non-divulgateion.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature, s'applique pendant toute la durée de la convention collective et peut être prolongée d'un commun accord.

Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 22<sup>e</sup> jour d'octobre 2016.

Pour la Compagnie :

Kal Rebin  
Vice-président – Maintenance

Jeff Lucas  
Directeur – Maintenance en ligne

Rajib Roy  
Chef de service – Relations du travail

Cesar Longeri  
Directeur – MRR

Glen Trenamen  
Chef de service – Services financiers

Pour le Syndicat :

Joël Fournier  
Directeur du secteur du transport, Unifor

John Murawesky  
Président du comité de négociation, Unifor Tech.

Peter Brown  
Représentant du comité de négociation, YYC

Stuart Warren  
Représentant du comité de négociation, YYZ

Tim Way  
Représentant du comité de négociation, YHZ

David Greffe  
Représentant du comité de négociation, YUL

Randy Moss  
Représentant du comité de négociation, Tech. 2

**Annexe 1 – Demande de correction à la liste d’ancienneté  
de Jazz Aviation S.E.C./Unifor-Canada**

**DEMANDE DE CORRECTION À LA  
LISTE D’ANCIENNETÉ DE JAZZ AVIATION S.E.C./UNIFOR-CANADA**

Date : \_\_\_\_\_

À : **Jazz Aviation S.E.C.**  
**Service des Ressources humaines**

COPIE À : **Unifor-Canada**

Je demande que la(les) correction(s) suivante(s) soit(soient) apportée(s) à la liste d’ancienneté de Jazz Aviation S.E.C./Unifor-Canada en date du \_\_\_\_\_

NOM : \_\_\_\_\_

CLASSE : \_\_\_\_\_ POSTE : \_\_\_\_\_

MATRICULE : \_\_\_\_\_ BASE : \_\_\_\_\_

N<sup>0</sup> DE PAGE DE LA LISTE D’ANCIENNETÉ : \_\_\_\_\_

DATE D’ENTRÉE EN SERVICE FIGURANT SUR LA LISTE : \_\_\_\_\_

DATE D’ENTRÉE EN SERVICE DEVANT FIGURER SUR LA LISTE : \_\_\_\_\_

DATE D’ANCIENNETÉ DANS L’UNITÉ DE NÉGOCIATION FIGURANT SUR LA LISTE : \_\_\_\_\_

DATE D’ANCIENNETÉ DANS L’UNITÉ DE NÉGOCIATION DEVANT FIGURER SUR LA LISTE : \_\_\_\_\_

DATE D’ANCIENNETÉ DANS LA CLASSE FIGURANT SUR LA LISTE : \_\_\_\_\_

DATE D’ANCIENNETÉ DANS LA CLASSE DEVANT FIGURER SUR LA LISTE : \_\_\_\_\_

AUTRES CORRECTIONS (par ex., matricule, nom, base, classe, poste, bris d’égalité) : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**RÉSERVÉ AU SIÈGE SOCIAL**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Annexe 2 – Formulaire de retrait de la banque d'argent**

**RETRAIT DE LA BANQUE D'ARGENT**

Nom	Matricule
Classe	Base

Date de la demande : \_\_\_\_\_

Veuillez remplir les sections appropriées et remettre le formulaire à votre superviseur.

**1. Paiement de la banque d'argent** (article 14.02)

Nota : La demande de paiement doit être acheminée au plus tard quatorze (14) jours avant la date de la paie sur laquelle vous souhaitez que le paiement soit versé.

Montant à payer : \_\_\_\_\_ \$

Versement sur la paie du : \_\_\_\_\_

**2. Congés** (article 14.06)

Date	Heures du quart	OK	Date	Heures du quart	OK

Le superviseur appose ses initiales dans la colonne « OK » près de la date du congé accordé.

Nombre total d'heures demandées : \_\_\_\_\_ (doivent être inscrites par l'employé(e) faisant la demande.)

Nombre total d'heures accordées : \_\_\_\_\_ (doivent être inscrites par le superviseur.)

Nota : Assurez-vous que toute période de repas non-payée pendant un quart est déduite du nombre total d'heures ci-dessus.

**(Employés embauchés le 19 février 2016 ou avant cette date) : Les heures demandées ci-dessus sont soustraites de la réserve de jours fériés.**

**\*\*\*Veuillez remplir une demande de conversion de la banque d'argent (ci-dessus) si le nombre d'heures dans votre réserve de jours fériés est insuffisant.**

**(Employés embauchés après le 19 février 2016) : Veuillez remplir une demande de conversion de la banque d'argent (ci-dessous) pour toute heure demandée.**

**3. Demande de conversion de la banque d'argent**

J'autorise la Compagnie à convertir \_\_\_\_\_ \$ de ma banque d'argent en heures de congé, tel que demandé ci-dessus.

Signature de l'employé(e) : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

**4. Congé annuel** (article 15.03.08)

Nota : Les demandes doivent être présentées entre le 1<sup>er</sup> et le 15 septembre de chaque année, dans l'année qui précède celle où le congé annuel sera pris.

Les \_\_\_\_\_ \$ convertis équivalent à \_\_\_\_\_ heures.

Signature du superviseur / de l'employé (e)	Date
---	------

### Annexe 3 – Bases et emplacements

- La liste ci-dessous donne les bases et les emplacements à la date d'entrée en vigueur de la convention.
- La liste est à titre de référence seulement et, sous réserve des modalités de la convention, elle ne limite pas le mouvement d'employés, de matériel ou de tâches, pas plus qu'elle ne crée d'obligation de conserver le travail à une base ou à un emplacement, et elle peut être modifiée au besoin.

<b>Bases et emplacements</b>	<b>Halifax</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> </ul>	<b>Québec</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> <li>● Entretien – Matériel au sol</li> </ul>	<b>Calgary</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> <li>● Atelier des composants</li> <li>● Atelier – Avionique</li> <li>● Atelier de roues et de freins</li> <li>● Magasins</li> <li>● Entretien – Hangar</li> <li>● Entretien – Matériel au sol</li> <li>● Aménagement – Ligne</li> </ul>
		<b>Toronto</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne – AILBP</li> <li>● Maintenance en ligne – Île de Toronto</li> <li>● Magasins</li> <li>● Entretien – Hangar</li> <li>● Entretien – Matériel au sol</li> <li>● Aménagement – Ligne</li> </ul>	<b>Vancouver</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> <li>● Atelier – Accumulateurs</li> <li>● Magasins</li> <li>● Entretien – Hangar</li> <li>● Entretien – Matériel au sol</li> <li>● Aménagement – Ligne</li> </ul>
	<b>Ottawa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> </ul>	<b>Montréal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> <li>● Magasins</li> <li>● Entretien – Hangar</li> <li>● Aménagement – Ligne</li> </ul>	<b>Edmonton</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> </ul>
	<b>Winnipeg</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Maintenance en ligne</li> </ul>		

**Nota :** Dans le cas où des employés des Groupes techniques 1 et 2 font du travail semblable dans le même emplacement, ils présentent leurs demandes de congé annuel ensemble.

Annexe 4 – Réponse à un avis de mise à pied

RÉPONSE À UN AVIS DE MISE À PIED

**DIRECTIVES :**

1. Faire parvenir ce document à : [Nom du représentant de la Compagnie]  
[Titre du représentant de la Compagnie]  
[Adresse postale et adresse de courriel du représentant de la Compagnie]  
Télécopie :

Ce document doit être acheminé dans les quatorze (14) jours civils de la réception de l'avis de mise à pied.

2. Indiquer votre choix de poste ou accepter la mise à pied.  
3. La Compagnie fera connaître les résultats de ce processus dès que possible.  
4. Si vous acceptez la mise à pied, une description détaillée des avantages et des coûts afférents vous sera fournie.

**EN CARACTÈRES D'IMPRIMERIE S.V.P :**

NOM DE L'EMPLOYÉ : \_\_\_\_\_

DATE : \_\_\_\_\_

BASE ACTUELLE : \_\_\_\_\_

**PRÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE POSTE**  
(par ordre de préférence) :

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. \_\_\_\_\_  
6. \_\_\_\_\_

**PRÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE BASE**  
(par ordre de préférence) :

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. \_\_\_\_\_  
6. \_\_\_\_\_

Je suis disposé(e) à supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté dans ma classe à l'échelle du réseau à condition qu'il réside à :

**PRÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE BASE (par ordre de préférence) :**

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_  
4. \_\_\_\_\_  
5. \_\_\_\_\_  
6. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ J'ACCEPTÉ LA MISE À PIED.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé(e)

\_\_\_\_\_  
Date

**Annexe 5 : Plan à long terme en matière de parc aérien**

A. Plan à long terme en matière de parc aérien – Nombre avec dix de plus

Année	CRJ200	CRJ705	Dash 8-300	Dash 8-100	Q400	Total
2014	25	16	26	34	21	122
2015	16	16	26	28	27	113
2016	13	16	26	19	42	116
2017	10	21	26	16	44	117
2018	10	21	26	15	44	116
2019	10	21	26	15	44	116
2020	0	21	26	15	49	111
2021	0	21	26	12	49	108
2022	0	21	26	12	49	108
2023	0	21	26	4	49	100
2024	0	21	26	1	49	97
2025	0	21	26	0	49	96

Garantie annuelle d'utilisation quotidienne moyenne minimale (MADUG) exprimée en heures cale à cale – Nombre avec dix de plus

Année	Parc	Heures MADUG	Garantie – Avions Maintenance en ligne et Révision générale	Garantie – Avions Maintenance en ligne	Garantie – Avions Révision générale
2014	122	333975	122		
2015	113	309338	113	439	230
2016	116	317550	116	382	200
2017	117	320288	117	362	190
2018	116	317550	116	338	177
2019	116	317550	116	339	178
2020	111	283605	111	304	159
2021	108	275940	108	296	155
2022	108	275940	108	296	155
2023	100	255500	100	272	143
2024	97	247835	97	262	137
2025	96	245280	96	259	136

## Ralentissement économique

En cas de ralentissement économique grave et prolongé (soit trois trimestres consécutifs de croissance négative du produit intérieur brut du Canada), Air Canada se réserve le droit de réduire la MADUG d'au plus 10 % (le droit de réduction d'Air Canada). Si Air Canada réduit la MADUG conformément à son droit de réduction, elle ne peut conclure d'autres contrats d'achat de capacité avec une tierce partie ou augmenter le nombre d'avions exploités par une tierce partie en vertu de contrats d'achat de capacité en vigueur à la date de réduction de la MADUG, jusqu'à ce qu'Air Canada rétablisse la MADUG au niveau en vigueur avant qu'Air Canada n'exerce son droit de réduction. Air Canada doit rembourser à Jazz ou Classic Airline, selon le cas, tout coût (y compris sans s'y limiter les coûts de main-d'œuvre internes) découlant de l'exercice du droit de réduction et traiter ces coûts comme des coûts refacturés, à condition que Jazz et Classic Airline justifient de tels coûts et déploient des efforts raisonnables pour les limiter. Si Air Canada exerce son droit de réduction, elle rétablira la MADUG au niveau où elle était avant qu'Air Canada n'exerce son droit de réduction dès que trois trimestres consécutifs de croissance positive du produit intérieur brut du Canada seront enregistrés. Il demeure entendu qu'Air Canada ne peut exercer son droit de réduction une deuxième fois à moins de rétablir la MADUG au niveau où elle était avant qu'Air Canada n'exerce son droit de réduction pour la première fois.





Printed in BC by  
Thunderbird Press Ltd.  
Tel: 604-278-3131

