



CONVENTION COLLECTIVE N° 5

entre

**JAZZ AVIATION S.E.C.
(ci-appelée « LA COMPAGNIE »)**

Et

**UNIFOR
(ci-appelé « LE SYNDICAT »)
ET SA SECTION LOCALE 2002**

En vigueur du 14 janvier 2022 au 1^{er} janvier 2027

CET EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPARTIENT À :

Nom : _____

Base : _____

Adresse : _____

Téléphone : _____

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	6
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 4 – PORTÉE DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 5 – BARÈMES DES SALAIRES, PRIMES ET DISPOSITIONS SUR LA RÉMUNÉRATION	10
ARTICLE 6 – HEURES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 7 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES – EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN	20
ARTICLE 8 – AFFECTATIONS DE FORMATION	21
ARTICLE 9 – PÉRIODE D’ESSAI	25
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ, RÉDUCTION D’EFFECTIFS ET MISE À PIED	26
ARTICLE 11 – CONGÉS ET CONGÉS DE MALADIE	33
ARTICLE 12 – MUTATIONS ET DOTATION DE POSTES VACANTS	38
ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS	43
ARTICLE 14 – RÉSERVE D’HEURES	44
ARTICLE 15 – CONGÉ ANNUEL	45
ARTICLE 16 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, ARBITRAGE, MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT	50
ARTICLE 17 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	54
ARTICLE 18 – COMMUNICATIONS SYNDICALES-PATRONALES	57
ARTICLE 19 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	61
ARTICLE 20 – RÉGIMES D’AVANTAGES SOCIAUX ET D’ASSURANCES	64
ARTICLE 21 – DROITS DE LA PERSONNE/LIEU DE TRAVAIL SANS DISCRIMINATION ET SANS HARCÈLEMENT	66

ARTICLE 22 – RETENUE DES COTISATIONS	71
ARTICLE 23 – DURÉE	72
ARTICLE 24 – FERMETURE D’UNE BASE D’AFFECTATION	73
ARTICLE 25 – POSTE DE DÉFENSEURE DES DROITS DES FEMMES	74
LETTRE D’ENTENTE N° 1 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	75
LETTRE D’ENTENTE N° 2 - AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (L1.06)	81
LAISSÉ VIDE INTENTIONNELLEMENT	83
LETTRE D’ENTENTE N° 4 - MODE DE RÈGLEMENT EXTRAJUDICIAIRE DES CONFLITS	84
LETTRE D’ENTENTE N° 5 - SOUS-TRAITANCE	86
LETTRE D’ENTENTE N° 6 - PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE (PDV)	92
LETTRE D’ENTENTE N° 7 - QUARTS DE RELÈVE (<i>RELIEF LINES</i>)	96
LETTRE D’ENTENTE N° 8 - QUART DE TRAVAIL DE TROIS HEURES	98
LETTRE D’ENTENTE N° 9 - ÉCHELLE SALARIALE DES PRÉPOSÉS – REMORQUAGE ET PRESSIONS ÉCONOMIQUES EXERCÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	100
LAISSÉ VIDE INTENTIONNELLEMENT	102
LETTRE D’ENTENTE N° 11 - ACTIVITÉS LIÉES AU FRET ET AUX BAGAGES À YYJ	103
LETTRE D’ENTENTE N° 12 - FRET À YXS	101
LETTRE D’ENTENTE N° 13 - FONCTION D’AGENT DU SERVICE CONCIERGE	104
LETTRE D’ENTENTE N° 14 - FONCTION D’AGENT PRIORITAIRE	107
LETTRE D’ENTENTE N° 15 - CHANGEMENTS DE CLASSE OU DE POSTE	109
LETTRE D’ENTENTE N° 16 - QUARTS DE RELÈVE (<i>RELIEF STATUS LINES</i>) ET FONCTION D’AGENT DU SERVICE CONCIERGE (YYJ)	111
LETTRE D’ENTENTE N° 17 – INTERVENANT(E) EN JUSTICE RACIALE	113

<u>PROTOCOLE D'ACCORD N° 1 – AIR CANADA, JAZZ AIR S.E.C., AIMTA ET TCA</u>	<u>114</u>
<u>PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 - OPÉRATIONS – ÎLE DE TORONTO (YTZ)</u>	<u>115</u>
<u>DANS L'ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND</u>	<u>118</u>
<u>ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND - DÉCISION ARBITRALE COMPLÉMENTAIRE</u>	<u>128</u>
<u>PROTOCOLE D'ACCORD</u>	<u>131</u>
<u>ANNEXE 2 - RETRAIT DE LA RÉSERVE D'HEURES (ARTICLE 14)</u>	<u>135</u>
<u>ANNEXE 2 – JAZZ AVIATION S.E.C. TRANSFERT DE FONDS À UN REER</u>	<u>136</u>
<u>ANNEXE 3 - BASES ACTUELLES</u>	<u>163</u>
<u>ANNEXE 4 – AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL</u>	<u>164</u>
<u>ANNEXE 5 - FORMULAIRE D'ÉCHANGE DE QUARTS</u>	<u>165</u>
<u>ANNEXE 6 – RETRAIT DE LA BANQUE D'ARGENT</u>	<u>166</u>
<u>ANNEXE 7 – DISPONIBILITÉ AD HOC</u>	<u>167</u>
<u>ANNEXE 8 – TRANSITION – HORAIRE DES QUARTS DE TRAVAIL</u>	<u>168</u>
<u>ANNEXE 9 – RÉGIME DE RETRAITE</u>	<u>169</u>
<u>ANNEXE 10 – LISTE DES ARBITRES</u>	<u>170</u>
<u>INDEX</u>	<u>171</u>

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. Lorsque les dispositions de la convention diffèrent des politiques et des procédures établies par la Compagnie, la convention collective l'emporte.
- 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. La Compagnie convient de rencontrer le Syndicat au niveau du siège social afin de discuter de l'impact de ces changements.
- 1.04 Les grèves ou lock-outs sont interdits tant que la convention demeure en vigueur conformément à l'article 23 – Durée.
- 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.
- 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 « **division** » Groupe de classes décrit à l'article 4.
- 1.05.07 « **employé** » Personne à l'emploi de la Compagnie qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention.
- 1.05.08 « **emplacement** » Subdivision d'une base selon le lieu de travail, le bureau ou le secteur convenu entre la Compagnie et le Syndicat.
- 1.05.09 « **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.
- 1.05.10 « **nécessités du service** » Situation exigeant une intervention immédiate et qu'il est raisonnablement impossible de prévoir ou de planifier.
- 1.05.11 « **quart** » Période au cours d'une ou de plusieurs journées décrite dans l'horaire des quarts de travail.

- 1.05.12 « **quart de jour** » Tout quart qui commence à 6 h ou plus tard, mais avant 12 h.
- 1.05.13 « **quart d'après-midi** » Tout quart qui commence à 12 h ou plus tard, mais avant 19 h.
- 1.05.14 « **quart de soir** » Tout quart qui commence à 19 h ou plus tard, mais avant 6 h.
- 1.05.15 « **quart de minuit** » Tout quart qui inclut une période complète de quatre (4) heures de travail consécutives entre minuit et 5 h.
- 1.05.16 « **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.
- 1.05.17 « **statut** » Employé à plein temps, employé détenteur d'un horaire composé de quarts de relève ou employé à temps partiel.
- 1.05.18 « **grève** » Un arrêt de travail, un refus de travailler, ou refus de continuer à travailler ou un acte ou une omission qui vise à restreindre ou à limiter, ou qui restreint ou limite 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.
- 1.05.19 « **Syndicat** » Unifor-Canada et sa section locale 2002.
- 1.05.20 « **ligne verticale** » Ligne en re d'un article qui dénote une révision apportée à la convention actuelle.
- 1.05.21 « **semaine de travail** » S'étend de 00 h 01 lundi à 23 h 59 dimanche.
- 1.05.22 « **travail ponctuel** » Travail qui devient disponible après que l'horaire des quarts de travail à temps partiel a été affiché.
- 1.05.23 « **temps de repos assuré** » Temps minimum de repos requis entre les quarts de travail.
- 1.05.24 « **parachutage** » Affectation dans la division ou dans la classe hors de la base d'un employé pour moins de trente (30) jours.
- 1.05.25 « **affectation spéciale** » Affectation qui ne constitue pas un parachutage ou affectation de travail non visée par la convention.
- 1.05.26 « **date de mise en œuvre** » Sous réserve des alinéas 6.03.01 et 6.03.05, la date de mise en œuvre s'entend de la première journée de l'entrée en vigueur du nouvel horaire de quarts.
- 1.05.27 « **quart constitué de plages fixes** » Les quarts à temps partiel constitués de plages fixes servent à l'élaboration des horaires de base conformément à L1.02.02. Ces plages fixes sont définies tous les six mois conformément au paragraphe 6.03.

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.
- 2.02 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 – À moins d'indication contraire énoncée clairement ailleurs dans la convention, les définitions ci-dessous s'appliquent aux fins de l'article 2 seulement.
- 2.03.01 « Air Canada » ou « AC » Exploitation principale d'Air Canada.
- 2.03.02 « Entente d'exploitation de vols à codes multiples – marchés locaux d'AC » Entente commerciale qui prévoit qu'un transporteur de niveau III peut utiliser le code Air Canada pour des vols à l'égard desquels le code sert uniquement pour vendre des places sur des itinéraires situés à l'intérieur d'un marché local.
- 2.03.03 « Entente d'exploitation de vols à codes multiples – marché des vols de correspondance d'AC » Entente commerciale qui prévoit qu'un transporteur de niveau III peut utiliser le code Air Canada à l'égard de vols que le transporteur de niveau III exploite seulement pour vendre des places à destination de marchés de vols de correspondance et lorsque lesdites places sont vendues avec correspondance avec Air Canada ou un autre transporteur aérien qui partage le code Air Canada.
- 2.03.04 « Entente commerciale » Entente officielle par laquelle Air Canada permet à un transporteur d'utiliser le code Air Canada.
- 2.03.05 « Transporteur de niveau III » Transporteur aérien canadien qui opère au Canada, mais non dans les Territoires du Nord-Ouest et dans le Territoire du Nunavut, qui a conclu une entente commerciale avec Air Canada, Jazz Aviation S.E.C., ou les deux.
- 2.03.06 « Contrôle » On considère qu'une entité en « contrôle » une autre (entité B) seulement si, directement ou indirectement, la première :
- possède des titres qui représentent plus de (a) cinquante (50) pour cent des actions ordinaires en circulation de l'entité B, sont susceptibles d'être exercés ou convertis ainsi, ou des actions autres que les actions ordinaires représentent un pouvoir de vote, alors (b) cinquante (50) pour cent du pouvoir de vote de tous les titres en circulation de l'entité B qui donnent droit de voter en général à l'élection des membres du conseil d'administration de l'entité B ou de toute entité de régie semblable ;
 - garde le pouvoir ou le droit de gérer la totalité ou presque des opérations de transport aérien de l'entité B, ou d'en diriger la gestion ;
 - a le pouvoir ou le droit de désigner ou de fournir la totalité ou presque de tous les dirigeants de l'entité B ;
 - a le pouvoir ou le droit de nommer ou d'élire une majorité des membres du conseil d'administration de l'entité B ou de toute autre entité de régie qui a essentiellement les pouvoirs et les obligations d'un conseil d'administration ;

- a le pouvoir ou le droit de nommer ou d'élire une minorité des membres du conseil d'administration de l'entité B ou de toute entité de régie semblable, mais seulement si ladite minorité a le pouvoir ou le droit de nommer ou de révoquer le chef de la direction, le président ou le chef de l'exploitation de l'entité B ou la majorité des membres du comité de direction ou de tout comité semblable du conseil d'administration de l'entité B, ou la majorité des membres d'au moins la moitié (1/2) des comités du conseil d'administration de l'entité B.

- 2.04 À l'exception des dispositions des paragraphes 2.06, 2.07 et 2.08, la Compagnie ne sous-traite pas de travail de l'unité de négociation qu'effectuent actuellement, soit à la date de la ratification, des employés couverts par la convention collective.
- 2.05 À condition que la Compagnie demeure sous le contrôle d'AC, et seulement aux bases où la Compagnie a des employés qui travaillent comme agents – Service clientèle à la date de la ratification de la convention, la Compagnie s'engage à continuer de faire faire par des employés de la Compagnie couverts par la convention collective le travail effectué par la Compagnie ou pour son compte par des employés visés par la convention collective, aux emplacements où un transporteur de niveau III opère conformément à une entente d'exploitation de vols à codes multiples – marchés locaux d'AC.
- 2.06 Sauf aux escales dotées par du personnel d'Air Canada, la Compagnie s'engage à faire faire tout le travail de l'unité de négociation des ASC/Agents – Fret au Canada (sauf dans les Territoires du Nord-Ouest et le Territoire du Nunavut) à une nouvelle base où il y a au moins cinquante (50) vols de la Compagnie par mois qui demeurent en service après douze (12) mois consécutifs, par des employés ASC/Fret couverts par la convention à compter du premier jour du premier mois suivant la fin de la période d'activité de douze (12) mois consécutifs.
- 2.07 À la date de la ratification, à toutes les escales actuelles où la Compagnie a actuellement des employés contractuels, les postes en question échappent aux dispositions de la convention. La Compagnie s'engage à procéder, avec le Syndicat, à un examen conjoint du fonctionnement afin d'intégrer le travail à l'unité de négociation.
- 2.08 Rien dans la présente convention n'empêche la Compagnie de fermer une base et de mettre en disponibilité des employés lorsqu'un transporteur de niveau III opère conformément à une entente d'exploitation de vols à codes multiples – marché des vols de correspondance d'AC, conformément à l'alinéa 2.03.03.
- 2.09 Outre le paragraphe 2.05, si la Compagnie met fin à ses activités dans une base et commence par la suite à y réutiliser ses propres aéronefs ou conclut une entente d'exploitation de vols à codes multiples – marchés locaux d'AC, le travail effectué à la base en question par des employés couverts par la convention y est retourné.
- 2.10 Sauf les dispositions prévues à l'article 2 et au paragraphe 4.01, aucun employé ni aucune autre personne que ne couvre pas la convention n'effectue de travail visé par l'application de celle-ci. Les membres de la direction et d'autres employés de la Compagnie qui ne font pas partie de l'unité de négociation n'effectuent pas de travail de l'unité de négociation, sauf dans des circonstances exceptionnelles qui se produisent subitement ou lorsqu'on a besoin d'aide spéciale pour éviter de retarder anormalement le client ou l'exploitation.

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Il est de la prérogative de la direction de gérer les affaires de la Compagnie de manière efficiente et efficace 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 en disponibilité 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 qu'elle avait 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 – PORTÉE DE LA CONVENTION

- 4.01 La convention s'applique à tous les membres du personnel qui effectuent le travail défini dans les classes énumérées ci-dessous.
- 4.01.01 L'attribution de fonctions multiples à des employés peut continuer à chaque base et la pratique actuelle ne change pas sans entente mutuelle. À l'ouverture d'une nouvelle base, la Compagnie détermine si la base attribue des fonctions multiples à des employés de la classe fret/ASC.
- 4.01.02 Lorsque des chefs d'équipe sont requis par la Compagnie au service clientèle : Division des Services avions – les tâches de chefs d'équipe peuvent varier en fonction du lieu de travail et de la classe, et peuvent comprendre des tâches administratives. Le chef d'équipe doit d'abord guider, appuyer et diriger un groupe d'employés dans les domaines de l'expertise technique et des exigences opérationnelles tout en demeurant membre actif à part entière du groupe.
- 4.01.03 Les tâches des agents principaux peuvent varier en fonction du lieu de travail et de la classe et incluent celles des chefs d'équipe. Les agents principaux se chargent principalement des tâches en lien avec l'établissement des horaires et la paie à la base et assument diverses tâches et responsabilités telles que définies par la Compagnie.
- 4.02 **Division Service clientèle**
- 4.02.01 **« agent – Service clientèle »** S'entend de toute personne qui s'acquitte de fonctions de vente et de service à la clientèle, de fonctions d'agent du Service Concierge et d'agent prioritaire pour effectuer des réservations, calculer des tarifs, diffuser de l'information, réunir, contrôler et transmettre des données sur les réservations et les voyageurs, calculer, traiter et émettre des billets, servir le public aux comptoirs, aux portes d'embarquement d'aéroports et aux bornes, offrir un service à la clientèle dans les salons selon les directives d'Air Canada, recevoir et étiqueter des bagages, traiter des demandes d'indemnisation pour bagages endommagés ou manquants, y compris le traitement des bagages endommagés pour les faire réparer, tenir des registres nécessaires, y compris notamment les heures d'arrivée et de départ des vols, échanger des communications radio avec l'aéronef, tenir des fournitures, traiter des rapports comptables de l'escala, s'occuper de voyageurs qui ont besoin d'aide pour se rendre à l'aéronef et en revenir, voir au fonctionnement des passerelles, planifier à l'avance le chargement, la masse et le centrage et s'acquitter d'autres fonctions et responsabilités liées à ce qui précède.
- 4.02.02 **« agent – Fret »** S'entend de toutes les personnes qui traitent l'envoi de l'ensemble du fret et du COMAT, qui procèdent à l'embarquement ou au débarquement du fret et amorcent les demandes d'indemnisation portant sur du fret manquant et endommagé.

- 4.02.03 **« coordonnateur – Contrôle des départs »** S'entend des employés qui assurent que tous les vols de la Compagnie sont créés et sont dans un état convenable pour l'enregistrement des voyageurs, que les vols sont fermés et rapprochés correctement dans le système de réservation par ordinateur et les autres systèmes connexes, donnent suite aux rajustements de l'horaire des vols, gèrent la protection des places et des réservations des passagers et le rapprochement, gèrent les fonctions techniques du système de contrôle des départs et s'acquittent d'autres fonctions reliées à ce qui précède.
- 4.02.04 **« coordination des opérations d'escale (COE) »** Regroupe toutes les personnes qui s'acquittent de fonctions de coordonnateur des opérations d'escale afin de coordonner les opérations intérieures et transfrontalières de la Compagnie. Ces fonctions peuvent inclure le codage des retards et les enquêtes en la matière ; la diffusion d'information ; l'établissement de liens de communication entre le Contrôle de l'exploitation réseau (SOC) et l'aéronef ; l'échange de renseignements opérationnels avec la Maintenance ; la transmission d'information opérationnelle à Air Canada pour suivi ; l'organisation et le contrôle de l'embarquement aux portes ; le traitement de tous les renseignements sur les arrivées et les départs au moyen du système FMIS II ; l'échange de communications air-sol connexes ; la tenue de dossiers requis, y compris, notamment, l'échange de communications radio/AGRIS, la tenue de fournitures ; l'établissement de la masse et du centrage, ainsi que d'autres responsabilités et fonctions liées à ce qui précède. À l'Aéroport international Lester B. Pearson de Toronto, les coordonnateurs des opérations d'escale coordonnent en outre le mouvement de tout le fret reçu d'Air Canada, administrent une partie de la paperasse reliée aux douanes, aux messageries et au COMAT, y compris l'établissement de manifestes portant sur du fret transfrontalier/COMAT et le traitement du fret.
- 4.02.05 **« planificateur de chargement »** S'entend des employés qui gèrent le logiciel et le système manuel de masse et centrage aux fins de planification du chargement. Les tâches comprennent, sans toutefois s'y limiter : le processus de restriction de la charge marchande, la coordination de l'acceptation des marchandises dangereuses et des envois nécessitant un traitement spécial, la planification de toute demande liée au chargement (p. ex. : Medipak, demandes de strapontin/siège d'observateur et toute autre demande en lien avec le chargement), la gestion du programme de lest de Jazz et la gestion proactive des politiques de planification de chargement afin d'optimiser la charge marchande. En outre, le planificateur de chargement assure la communication avec le personnel des opérations d'escale, de l'aire de trafic et les pilotes pour toute question portant sur la charge marchande et veille au suivi et à la mise en œuvre de la procédure de fermeture des vols pour s'assurer qu'ils soient fermés. Il remplit les rapports et les documents nécessaires pendant le quart de travail.
- 4.03 **Division Services Avions**
- 4.03.01 **« préposé – Aire de trafic »** S'entend des employés chargés de guider ou de refouler les aéronefs et de s'occuper du fonctionnement des passerelles ; de charger des bagages et du fret dans l'aéronef et d'en décharger ; de préparer des formulaires d'avis de chargement ; de transférer et de distribuer des bagages, de les arrimer et d'assurer la sécurité générale de l'aéronef ; de dégivrer l'aéronef, d'effectuer des travaux légers de nettoyage à l'intérieur de l'aéronef, y compris l'enlèvement des ordures, ainsi qu'à l'extérieur, y compris le nettoyage des pare-brise ; d'aider les passagers handicapés à embarquer et à débarquer ; d'assurer la vidange des toilettes et l'approvisionnement en eau de l'aéronef. Les tâches liées aux Services cabine, notamment les travaux légers de nettoyage, les travaux de nettoyage en escale de nuit, les inspections de sécurité, les travaux de nettoyage à l'intérieur/l'extérieur de l'aéronef (à l'exclusion des travaux de réparation de structures ou d'équipement à l'intérieur de l'aéronef) sont exécutées par le personnel de l'aire de trafic à YXU et à YYJ.
- 4.03.02 **« préposé – Remorquage »** Employé chargé du remorquage des aéronefs. Il peut notamment être appelé à aider au déplacement des aéronefs, à guider les aéronefs au sol, à voir au fonctionnement des passerelles et peut également devoir se charger de la vidange des toilettes et du ravitaillement en eau potable. Toronto, Calgary et Vancouver maintiennent une fonction distincte de préposé au remorquage. Il est convenu qu'aux autres bases, ces fonctions feront partie de celles des préposés – Aire de trafic jusqu'à ce qu'il y ait suffisamment de travail pour établir une classe distincte.

- 4.03.03 « **conducteur/agent – Livraison** » Employés qui ramassent et distribuent le courrier, le fret, les envois de messagerie et les envois COMAT, conduisent les fourgonnettes des équipages et s'acquittent de fonctions de conduite ou de livraison au besoin, ainsi que de fonctions de commissariat à YQB.
- 4.04 **Nouvelles classes**
- 4.04.01 **Nouvelles classes** – Lorsque la Compagnie établit une nouvelle classe, elle négocie les taux de salaire appropriés à la classe et l'avancement dans celle-ci.
- 4.04.02 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 – BARÈMES DES SALAIRES, PRIMES ET DISPOSITIONS SUR LA RÉMUNÉRATION

- 5.01 Les salaires versés aux employés se fondent sur la durée de l'emploi et le travail exécuté dans la classe visée par la convention. L'employé qui travaille dans plus d'une classe est rémunéré selon la classe où le taux de salaire est le plus élevé.
- 5.01.01 Nonobstant le paragraphe 5.01 et lorsque la Compagnie estime que des pressions économiques s'exercent sur le marché du travail, celle-ci consulte le Comité de négociation du Syndicat au sujet de la nécessité d'offrir des taux de salaire plus élevés que les taux de salaire de départ établis.
- L'ancienneté dans l'unité de négociation est utilisée pour déterminer l'échelon salarial applicable, selon le cas, et le temps qu'un employé y restera par rapport à un employé ayant moins d'ancienneté qui intègre la base ou la classe à un taux de salaire plus élevé en raison des pressions exercées sur le marché du travail. Ce processus est entamé en collaboration avec le Syndicat.
- 5.01.02 Sous réserve de l'alinéa 5.01.01, lorsqu'un employé est muté/relocalisé à une base où aucune pression économique ne s'exerce ou qu'il supplante un employé en poste à une telle base, l'employé en question reprend le taux de salaire établi en fonction de sa durée d'emploi (c.-à-d. en fonction de la période associée à l'échelle salariale).
- 5.01.03 **Augmentations du salaire minimum** : Un nouvel employé qui touche un salaire minimum plus élevé que le premier échelon de l'échelle salariale voit son salaire ajusté pour correspondre au salaire minimum de sa province d'emploi. Un employé dont le salaire à l'embauche est supérieur à celui du premier échelon de l'échelle salariale prévue à la convention collective demeure au salaire minimum de la province jusqu'à ce qu'il atteigne le prochain échelon applicable de l'échelle salariale.
- Nouveaux employés : La rémunération globale (salaire et prime de la banque d'argent) est prise en considération dans l'établissement du salaire minimum et de la progression dans l'échelle salariale.
- Employés déjà en poste : Ils passent au prochain échelon de l'échelle et la progression repose sur les discussions tenues pendant la conférence téléphonique à la date de l'accord préliminaire.
- Si un employé quitte une province qui prévoit adopter une augmentation du salaire minimum et déménage pour occuper un emploi dans une province où le salaire minimum est inférieur, l'alinéa 5.01.02 s'applique.

- 5.02 La progression prévue d'un taux de salaire au taux de salaire immédiatement supérieur dans l'échelle établie pour chaque poste survient à l'achèvement de la période prescrite dans chaque échelle de salaire, à moins d'indication contraire expresse dans la convention.
- 5.03 Lorsque l'employé change de classe ou passe à un autre poste, on établit son nouveau taux de salaire 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 touchait, l'employé passe au taux immédiatement supérieur de la nouvelle échelle de salaire. La progression prévue se poursuit conformément au paragraphe 5.02.
- 5.04 Voici le barème des salaires pour toutes les classes et tous les postes visés par la convention :

ÉCHELLE SALARIALE – DIVISION DU SERVICE CLIENTÈLE						
Niveau	Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
1	15,55 \$	16,00 \$	16,20 \$	16,34 \$	16,83 \$	17,16 \$
2	16,13 \$	16,53 \$	16,95 \$	17,37 \$	17,80 \$	18,25 \$
3	17,29 \$	17,72 \$	18,17 \$	18,62 \$	19,08 \$	19,56 \$
4	18,57 \$	19,03 \$	19,51 \$	20,00 \$	20,50 \$	21,01 \$
5	18,94 \$	19,41 \$	19,90 \$	20,40 \$	20,91 \$	21,43 \$
6	19,32 \$	19,80 \$	20,30 \$	20,81 \$	21,33 \$	21,86 \$
7		20,79 \$	21,31 \$	21,85 \$	22,39 \$	22,95 \$
8			22,38 \$	22,94 \$	23,51 \$	24,10 \$
9				24,08 \$	24,69 \$	27,78 \$

Échelle A					
Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
23,97 \$	25,17 \$	25,67 \$	26,19 \$	26,97 \$	27,78 \$

ÉCHELLE SALARIALE – DIVISION DES SERVICES AVIONS						
Niveau	Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
1	15,55 \$	16,00 \$	16,20 \$	16,34 \$	16,83 \$	17,17 \$
2	16,16 \$	16,56 \$	16,98 \$	17,40 \$	17,84 \$	18,28 \$
3	17,35 \$	17,78 \$	18,23 \$	18,68 \$	19,15 \$	19,63 \$
4	17,70 \$	18,14 \$	18,60 \$	19,06 \$	19,54 \$	20,03 \$
5	18,05 \$	18,50 \$	18,96 \$	19,44 \$	19,92 \$	20,42 \$
6		19,43 \$	19,91 \$	20,41 \$	20,92 \$	21,44 \$
7			20,91 \$	21,43 \$	21,97 \$	22,35 \$
8				22,11 \$	22,55 \$	23,91 \$

Échelle A					
Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
20,63 \$	21,66 \$	22,09 \$	22,54 \$	23,21 \$	23,91 \$

- 5.05 **Dispositions salariales**
- 5.05.01 Les employés sont payés deux fois par mois ou tel qu'établi par la Compagnie et accepté par le Syndicat. Les prélèvements relatifs aux avantages seront répartis sur les deux (2) paies mensuelles.
- 5.05.02 Les débits et les crédits d'heures sont consignés au dixième (1/10) d'heure près.
- 5.05.03 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 date de constatation de l'erreur.
- 5.05.04 Lorsque l'erreur entraîne un trop-payé à un employé que la Compagnie recouvre, celle-ci peut retenir de chaque chèque de paie au plus trente dollars (30 \$) dans les vingt-quatre (24) mois ou tout montant plus élevé établi à la demande de l'employé. Dans le cas de cessation d'emploi, tout l'argent dû à la Compagnie est retenu du dernier chèque (des derniers chèques) de paie de l'employé.
- 5.05.05 Avant de procéder à tout débit, la Compagnie avise l'employé et le président du comité de négociation local par écrit de l'erreur, du nombre de retenues à effectuer et de la date à laquelle les retenues commenceront.
- 5.05.06 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. On termine les vérifications le plus rapidement possible et, à tout le moins, dans les trois (3) jours ouvrables après que l'employé a signalé l'erreur.
- 5.05.07 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.
- 5.05.08 Chaque jour de paie, l'employé reçoit un état indiquant clairement les crédits et débits, les retraits de la réserve d'heures, le solde de la réserve d'heures et le solde de congés annuels, notamment. On ajoute d'autres renseignements pertinents, y compris les débits et crédits portés à la banque de congés de maladie, et le solde de celle-ci.
- 5.05.09 **Relevés de paie et fiches de temps** – Des relevés de paie exacts sont 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.
- 5.06 **Salaires et primes**
- 5.06.01 **Chefs d'équipe** : Les chefs d'équipe qui occupent ce poste de manière permanente obtiennent le taux de salaire le plus élevé de leur échelle plus dix pour cent (10 %). Le montant total constitue leur taux de salaire.
- 5.06.02 **Agents principaux** : Les agents principaux qui occupent ce poste de manière permanente obtiennent le taux de salaire le plus élevé de leur échelle plus quinze pour cent (15 %). Le montant total constitue leur taux de salaire.
- 5.06.03 **Formateurs – Réseau** : Les formateurs – Réseau touchent une prime équivalant à dix pour cent (10 %) de leur taux de salaire pour les heures travaillées à titre de formateurs – Réseau.

- 5.06.04 **Formateurs – Escale** : Les formateurs – Escale touchent une prime équivalant à dix pour cent (10 %) de leur taux de salaire courant pour les heures travaillées. Ce montant total constitue leur taux de salaire.
- 5.06.05 **Chefs d'équipe intérimaires** : Les chefs d'équipe intérimaires obtiennent le taux de salaire le plus élevé de leur échelle plus dix pour cent (10 %) pour toute heure travaillée à titre de chefs d'équipe intérimaires.
- 5.06.06 **Agents principaux intérimaires** : Les agents principaux intérimaires obtiennent le taux de salaire le plus élevé de leur échelle plus quinze pour cent (15 %) pour toute heure travaillée à titre d'agents principaux intérimaires.
- 5.06.07 **Prime de quart de minuit** : Tout employé à qui on a attribué un quart de minuit, conformément à la définition figurant à l'alinéa 1.05.15, reçoit une prime de 1,00 \$ de l'heure pour toute heure travaillée pendant ce quart.
- 5.07 **Primes de la banque d'argent**
- 5.07.01 À compter du 14 janvier 2017 et progressivement pendant la durée de la convention collective actuellement en vigueur [sous réserve des tableaux ci-dessous], la Compagnie convient de payer aux employés une prime horaire en argent en fonction des heures travaillées. Les primes suivantes s'appliquent :

ÉCHELLE DE LA DIVISION DU SERVICE CLIENTÈLE TAUX DE LA PRIME DE LOYAUTÉ					
Niveau	2022	2023	2024	2025	2026
1	0,32 \$	0,32 \$	0,33 \$	0,34 \$	0,34 \$
2	0,33 \$	0,34 \$	0,35 \$	0,36 \$	0,36 \$
3	0,35 \$	0,36 \$	0,37 \$	0,38 \$	0,39 \$
4	0,38 \$	0,39 \$	0,40 \$	0,41 \$	0,42 \$
5	0,39 \$	0,40 \$	0,41 \$	0,42 \$	0,43 \$
6	0,40 \$	0,41 \$	0,42 \$	0,43 \$	0,44 \$
7	0,42 \$	0,43 \$	0,44 \$	0,45 \$	0,46 \$
8		0,45 \$	0,46 \$	0,47 \$	0,48 \$
9			0,48 \$	0,49 \$	0,56 \$

TAUX DE LA PRIME DE LOYAUTÉ				
2022	2023	2024	2025	2026
0,50 \$	0,51 \$	0,52 \$	0,54 \$	0,56 \$

ÉCHELLE DE LA DIVISION DES SERVICES AVIONS – TAUX DE LA PRIME DE LOYAUTÉ					
Niveau	2022	2023	2024	2025	2026
1	0,32 \$	0,32 \$	0,33 \$	0,34 \$	0,34 \$
2	0,33 \$	0,34 \$	0,35 \$	0,36 \$	0,37 \$
3	0,36 \$	0,36 \$	0,37 \$	0,38 \$	0,39 \$
4	0,36 \$	0,37 \$	0,38 \$	0,39 \$	0,40 \$
5	0,37 \$	0,38 \$	0,39 \$	0,40 \$	0,41 \$
6	0,39 \$	0,40 \$	0,41 \$	0,42 \$	0,43 \$
7		0,42 \$	0,43 \$	0,44 \$	0,45 \$
8			0,44 \$	0,45 \$	0,48 \$

TAUX DE LA PRIME DE LOYAUTÉ				
2022	2023	2024	2025	2026
0,43 \$	0,44 \$	0,45 \$	0,46 \$	0,48 \$

Note : Annexe 6 : Formulaire de retrait

5.07.02 Les employés peuvent faire des retraits de la banque d'argent aux fins de dépôt sur leur paie à condition de présenter leur demande dans le délai de quatorze (14) jours prescrit au paragraphe 14.04. Un montant maximum de six mille dollars (6 000 \$) peut être accumulé dans la banque. Toute somme dépassant ce montant maximum sera versée sur la paie de l'employé pour chaque période de paie.

Note : Le montant de tout retrait doit être supérieur à cent dollars (100 \$).

5.07.03 Les employés peuvent demander à ce que les heures accumulées dans leur banque d'argent soient transférées dans leur réserve d'heures une fois par année uniquement, à condition de présenter leur demande dans le délai de quatorze (14) jours prescrit au paragraphe 14.04. La conversion se fait le 1^{er} septembre de chaque année.

5.07.04 Les « heures travaillées » mentionnées au paragraphe 5.07 comprennent les heures normales travaillées lors des quarts de travail, les heures supplémentaires réellement travaillées (pas au taux majoré de moitié, mais au taux de rémunération simple), les heures au taux de rémunération simple liées à la formation et aux déplacements pour la formation, et les heures consacrées aux affaires du Syndicat. Dans le cas d'échanges de quarts, la prime sera payée à l'employé qui a travaillé pendant le quart. La prime ne s'applique pas aux congés annuels, aux congés de maladie, aux congés pris à la suite d'un retrait de la réserve d'heures ou aux heures supplémentaires (sauf dans le cas mentionné précédemment).

ARTICLE 6 – HEURES DE TRAVAIL

6.01 La journée de travail des employés suit l'horaire établi au paragraphe 6.02.

6.02 La semaine de travail compte en moyenne quarante (40) heures réparties selon divers horaires de travail, comme suit :

HORAIRE DE TRAVAIL	HEURES PAYÉES/DURÉE DU QUART
5 jours de travail 2 jours de repos	8,0 / 8,5
5 jours de travail 3 jours de repos	9,1 / 9,6
4 jours de travail 3 jours de repos	10,0 / 10,5
5 jours de travail 4 jours de repos	10,3 / 10,8
4 jours de travail 4 jours de repos	11,4 / 11,9
5 jours de travail 5 jours de repos	11,4 / 11,9
3 jours de travail 3 jours de repos	11,4 / 11,9
3 jours de travail 4 jours de repos	13,3 / 13,8
2 jours de travail 2 jours de repos 3 jours de travail 2 jours de repos 2 jours de travail 3 jours de repos	11,4 / 11,9

Tout quart de travail régulier de huit (8) heures ou plus peut comporter une pause-repas non rémunérée prévue d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2 heure). La décision de profiter d'une pause-repas prévue dépend des nécessités du service et de la préférence de l'employé.

6.02.01 Lorsque la Compagnie et le représentant local du Comité de négociation conviennent que les horaires de travail prévus au paragraphe 6.02 ne sont ni pratiques ni souhaitables, ces horaires peuvent être modifiés. On ne prévoit jamais à l'horaire moins de deux (2) jours de repos dans toute tranche de jours de repos et tous les quarts de soir doivent comporter trois (3) jours de repos.

6.02.02 **Horaire matinal modifié** – L'alinéa 6.02.02 vise à maximiser les postes à temps plein. La Compagnie s'engage à ce que l'adoption de l'horaire matinal modifié constitué de cinq jours de travail et de deux jours de repos ne contribue d'aucune manière à la réduction du nombre d'emplois à temps plein. Les employés peuvent travailler en fonction d'une rotation constituée de cinq jours de travail et de deux jours de repos (« horaire matinal modifié ») du lundi au vendredi seulement, avec une prise de service avant 6 h, nonobstant les dispositions de l'alinéa 6.02.01. Les dispositions de 6.03.02 s'appliquent toujours.

Les bases où un horaire matinal modifié constitué de cinq jours de travail et de deux jours de repos peut être adopté doivent satisfaire à tous les critères ci-dessous :

- (a) L'escale offre un départ tôt le matin nécessitant la présence d'un employé avant 6 h ;
- (b) Une période d'inactivité (aucune arrivée et aucun départ n'est prévu) de plus de deux (2) heures consécutives est prévue à l'horaire de vol à ladite base ;
- (c) Il y a moins d'activités de vol les fins de semaine que pendant la semaine aux bases identifiées par la Compagnie ;
- (d) Les activités de vol à la base créent un chevauchement tel que même l'horaire de travail le plus comprimé se traduirait par une improductivité.

La Compagnie adopte l'horaire matinal modifié constitué de cinq jours de travail et de deux jours de repos à un maximum de sept (7) bases pour toute période de demande d'horaire de travail (changement d'horaire d'été et d'hiver). La Compagnie avise le représentant du Comité de négociation de la base désignée conformément à l'alinéa 6.03.01.

Aucune des dispositions qui précèdent n'empêche la Compagnie d'offrir aux employés des horaires constitués de cinq jours de travail et de deux jours de repos commençant plus tard dans la journée (c.-à-d. horaire non assujéti à l'exigence relative au minimum de trois (3) jours de repos).

6.03 Deux fois par année, lorsque la Compagnie passe de l'horaire d'été à l'horaire d'hiver et vice-versa, tous les horaires de travail par quart sont assujettis à la sélection par ancienneté à chaque lieu de travail. On peut organiser une sélection supplémentaire par ancienneté lorsque des changements de l'horaire des vols modifient considérablement l'horaire des quarts de travail. On peut tenir une sélection supplémentaire par ancienneté sur entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

6.03.01 À chaque emplacement, la Compagnie détermine les besoins en effectifs, notamment pour se conformer à la *Loi sur les langues officielles*, établit un calendrier des quarts de travail et amorce des discussions avec le représentant du comité de négociation local pour revoir les besoins en effectifs et les horaires de travail. Ces réunions commencent au plus tard quarante-deux (42) jours avant la mise en œuvre de l'horaire.

6.03.02 Le Syndicat peut proposer un autre horaire de travail. Si l'horaire du représentant du comité de négociation répond aux besoins de la Compagnie, il est mis en œuvre. Si l'on ne trouve pas de solution de rechange convenable, l'horaire de la Compagnie est mis en œuvre.

6.03.03 Les horaires de travail par quarts peuvent contenir des sous-horaires pour des groupes particuliers d'employés selon leurs fonctions. On établit un sous-horaire distinct pour les employés à temps partiel.

Note : Sous-horaires liés à l'exploitation d'activités pour d'autres transporteurs dans la Lettre d'entente n° 7.

6.03.04 Chaque classe, emplacement ou statut fera l'objet d'une demande distincte suivant les besoins. Les employés ont suffisamment de temps pour postuler leur quart de travail, mais au moins quatre (4) jours civils. Les horaires de travail découlant de ces demandes sont affichés le plus tôt possible après la fin de la période, mais au plus tard quatorze (14) jours avant leur mise en œuvre.

6.03.05 Les employés n'obtiennent pas de crédit pour des heures acquises ni de débit pour des heures perdues à la suite d'un changement apporté à leur horaire de travail par quarts. Les rajustements apportés à l'horaire particulier d'un employé par suite d'une demande sont assujettis à une période de transition qui vise à réduire au minimum la perte ou l'acquisition d'heures. On effectue ces rajustements seulement après avoir consulté le représentant du syndicat du lieu de travail ou son substitut.

Note : Voir Annexe 8 : Transition – horaire des quarts de travail

Quarts de travail de trois (3) heures

6.03.06 Une fois que les horaires auront été établis, tous les quarts de travail de quatre (4) heures actuels seront examinés afin de connaître les tâches à accomplir et d'évaluer la possibilité de les réduire à trois (3) heures.

6.03.07 Le critère utilisé pour déterminer le bien-fondé de passer d'un quart de travail de quatre (4) heures à un quart de trois (3) heures est le suivant :

- Horaire de vols

6.03.08 La pratique courante utilisée dans l'établissement des quarts de travail demeure inchangée pour ce qui est des besoins en effectif aux escales de Jazz comptant vingt (20) employés à temps plein et plus.

6.03.09 On aura recours aux quarts de travail de trois (3) heures à toutes les escales de Jazz comptant un équivalent de moins de vingt (20) employés à temps plein. Ces quarts de travail s'appliqueront pour ce qui est des quarts constitués de ligne fixe et des rappels au travail. Ils s'appliqueront également aux heures supplémentaires telles que définies à l'article 7 de la convention collective. Sans égard aux employés à temps plein, les quarts des trois heures aux fins d'affectation de nouvelles tâches, quel que soit le lieu, demeureront inchangés.

6.03.10 La durée minimale d'un quart pour ce qui est d'un employé à temps partiel sera de trois (3) heures, conformément aux articles 6.03.08 et 6.03.09.

6.03.11 Aux bases existantes, les principes de base suivants s'appliqueront :

La Compagnie et le Syndicat examineront les horaires proposés conformément à l'alinéa 6.03.01.

6.04 Pauses-repas

6.04.10 Les employés ont droit à une pause-repas non rémunérée de trente (30) minutes.

6.04.11 Une (1) pause-repas par quart est prévue au cours d'une période d'une heure et demie (1 ½ 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.

- 6.04.12 Il est entendu qu'à l'occasion, à cause des besoins du service, un employé sera incapable de profiter de sa pause-repas à l'heure prévue. L'employé profite alors de sa pause-repas à un moment propice au cours de la période prescrite à l'alinéa 6.04.02. Si c'est impossible, l'employé peut choisir l'une des formules suivantes sous réserve de l'approbation de la Compagnie :
1. Profiter de sa pause-repas au cours du reste de son quart, ou ;
 2. Quitter le travail trente (30) minutes avant la fin de son quart (sans que cette période soit déduite des heures travaillées), ou ;
 3. Renoncer à sa pause-repas et demander à la place un crédit d'heures supplémentaires.
- 6.04.13 L'employé qui travaille plus de deux (2) heures supplémentaires avant ou après son quart touche l'indemnité de repas du dîner prescrite à l'alinéa 8.05.01, à condition de présenter une demande de remboursement de frais. Une indemnité de repas supplémentaire est accordée pour chaque période supplémentaire de quatre (4) heures travaillées.
- 6.04.14 Les employés qui se présentent pour travailler en temps supplémentaire pendant un jour de repos bénéficient de pauses-repas et de périodes de repos conformément à la convention.
- 6.04.15 L'employé qui est incapable de profiter d'une pause-repas accordée en vertu des dispositions de l'alinéa 6.04.05 peut avoir recours à l'une des formules suivantes sous réserve de l'approbation de la Compagnie :
1. Recevoir un crédit de trente (30) minutes au taux applicable des heures supplémentaires, ou ;
 2. Quitter le travail trente (30) minutes avant la fin de son quart (sans que cette période soit déduite des heures travaillées), ou ;
 3. Renoncer à sa pause-repas et demander à la place un crédit d'heures supplémentaires.
- 6.05 **Périodes de repos**
- 6.05.01 Les périodes de repos, d'une durée d'au moins quinze (15) minutes, sont payées et prises au compte de la Compagnie, hors du lieu de travail.
- 6.05.02 Deux (2) périodes rémunérées de repos sont prévues par quart. Une période de repos est prévue au cours de chacune des deux moitiés du quart, mais elle n'est pas contiguë à la pause-repas ni au début ou à la fin du quart, et elle est prévue à l'horaire de manière à produire les avantages attendus.
- 6.05.03 Si l'employé est incapable de prendre une période de repos au moment prévu, à cause des nécessités du service, il la prend à un moment propice dans les heures qui suivent le moment où elle devait à l'origine commencer. Si cela se révèle impossible, l'employé peut choisir l'une des formules suivantes sous réserve de l'approbation de la Compagnie :
1. Faire reporter la période de repos à un autre moment durant le reste du quart, ou ;
 2. Renoncer à sa période de repos et demander à la place un crédit d'heures supplémentaires, ou ;
 3. Quitter le travail avant la fin de son quart (sans que cette période soit déduite des heures travaillées).
- 6.05.04 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.

6.05.05 L'employé qui est incapable de prendre une période de repos accordée en vertu des dispositions de l'alinéa 6.05.03 ou 6.05.04 reçoit le crédit du temps de la période de repos au taux applicable des heures supplémentaires.

6.06 **Période hors service**

6.06.01 Tous les horaires de l'employé comprennent des périodes d'au moins neuf (9) heures consécutives hors service entre la fin d'un (1) quart et le début du suivant. Lorsque l'employé travaille au moins seize (16) heures consécutives, la période hors service est d'au moins onze (11) heures consécutives.

6.06.02 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 (1 1/2 fois), plus son salaire normal pour la différence entre la période minimale hors service et ses heures hors service réelles.

6.06.03 Les dispositions du paragraphe 6.06 ne s'appliquent pas aux situations qui découlent d'un échange de quarts.

6.07 **Échanges de quarts**

6.07.01 Les employés sont autorisés à échanger des quarts de travail 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 ou une personne désignée autorisée par la Compagnie. Les échanges de quarts de travail ne sont pas refusés de façon déraisonnable.

6.07.02 Les échanges de quarts sont assujettis aux conditions qui suivent :

- (a) Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'avis d'échange est communiqué à la direction ou à la personne désignée par écrit vingt-quatre (24) heures d'avance et porte la signature de l'employé.
- (b) L'employé qui accepte l'échange doit être qualifié pour exécuter le travail.
- (c) L'employé qui devait au départ effectuer le quart de travail reçoit tous les crédits d'heures pour la durée prévue du quart.
- (d) Toutes les primes, à l'exception de la prime de la banque d'argent, demeurent au crédit de l'employé qui a obtenu le quart.
- (e) Toutes les heures supplémentaires sont portées au crédit de l'employé qui travaille effectivement les heures supplémentaires.
- (f) Tous les débits d'heures sont déduits de l'employé qui a accepté l'échange.
- (g) 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.
- (h) Les dispositions relatives aux congés de maladie s'appliquent à l'employé qui a accepté l'échange.
- (i) Les employés enregistrent d'avance les annulations d'échanges de quarts.

- (j) 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 pendant de longues périodes ou d'occuper un autre emploi.

ARTICLE 7 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES – EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

- 7.01 Toutes les heures de travail faites par l'employé hors de son quart prévu sont réputées être des heures supplémentaires et les heures supplémentaires sont créditées au taux majoré de moitié (1 ½ fois).
- 7.02 Les heures supplémentaires sont faites volontairement et sont autorisées par la direction. Il est toutefois entendu qu'un employé peut être tenu de demeurer au travail après la fin de son quart pour des vols dont l'arrivée ou le départ est retardé jusqu'à des périodes où aucun autre employé de leur classe n'est attendu au travail. Les heures supplémentaires excessives font l'objet de discussions immédiates entre le Syndicat et la Compagnie qui cherchent à résoudre le problème.
- 7.03 Les heures que l'employé fait pendant une période contiguë au quart prévu sont créditées au taux majoré de moitié (1 1/2 fois). L'employé qui fait au moins trois (3) heures supplémentaires précédant ou suivant son quart reçoit le crédit d'au moins quatre (4) heures au taux majoré de moitié. L'employé qui fait des heures supplémentaires de quelque durée que ce soit, qui ne sont pas contiguës à son quart, reçoit le crédit d'au moins quatre (4) heures au taux majoré de moitié.
- 7.04 L'employé qui travaille un jour de repos prévu reçoit un crédit au taux majoré de moitié (1 1/2 fois) pour les heures travaillées, avec un minimum garanti de quatre (4) heures au taux applicable des heures supplémentaires.
- 7.05 Dans le cas des heures supplémentaires requises immédiatement après un quart de travail régulier, et dont la durée prévue ne devrait pas atteindre quatre (4) heures, les employés qui sont au travail et désirent prolonger leur quart ont la priorité sur ceux qui ne sont pas au travail, à condition d'être qualifiés pour faire le travail.
- 7.06 Les heures supplémentaires qui ne sont pas effectuées conformément au paragraphe 7.05 sont offertes selon l'ancienneté à ceux qui sont qualifiés pour faire le travail.
- 7.07 Tous les crédits d'heures supplémentaires sont portés à la réserve d'heures de l'employé visée à l'article 14.
- 7.08 La Compagnie donne à l'employé un avis et une explication par écrit de toute modification apportée aux heures supplémentaires, dans les cinq (5) jours ouvrables normaux suivant la déclaration de ces heures supplémentaires par l'employé.

ARTICLE 8 – AFFECTATIONS DE FORMATION

Lorsque la Compagnie décide qu'elle a besoin d'employés visés par la convention pour qu'ils fassent fonction de formateurs – Réseau ou de formateurs – Escal, les dispositions suivantes s'appliquent :

8.01 Postes de formateur

8.01.01 La Compagnie produit une liste des fonctions et responsabilités des postes de formateur. Une copie de la description en est communiquée au Syndicat.

8.01.02 La Compagnie établit tous les quarts de formation conformément à l'article 6.

Dans le cas d'une affectation de formateur – Réseau (qui comprend le temps de déplacement) d'une durée de cinq (5) jours ou plus, il incombe à la Compagnie d'adapter les horaires de travail conformément au paragraphe 6.02/à l'alinéa 6.02.01. Si une affectation de formation est d'une durée inférieure à cinq (5) jours, les dispositions de l'alinéa 8.07.02 pourraient s'appliquer.

L'employé ne subit aucune perte de salaire par suite de modifications apportées à son horaire de quarts.

L'employé qui passe d'un horaire de formateur à un horaire habituel, ou vice-versa, bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos immédiatement avant et après le nouvel horaire de formation et de trois (3) jours de repos pour tous les quarts de soir, conformément à l'alinéa 6.02.01.

Note : La même procédure s'applique aux formateurs – Escal dont les horaires changent en raison des besoins de formation à l'escal.

8.01.03 Au début de toute affectation de formation, la Compagnie prend en charge les frais de séjour et de déplacement conformément à sa politique, ainsi que les frais de transport au sol, le temps de déplacement payé, si ce temps n'est pas inclus dans l'horaire tel qu'indiqué ci-dessus, et les allocations quotidiennes conformément à cet article.

8.01.04 Sur présentation d'un avis écrit de trente (30) jours, un formateur peut renoncer à ses fonctions de formateur.

8.01.05 Sur présentation d'un avis écrit et d'un motif justifié, la Compagnie peut relever un formateur de ses fonctions.

8.01.06 Dans le cas de parachutages en lien avec des besoins/quarts de formation à une escal, tant les formateurs – Réseau que les formateurs – Escal sont considérés comme compétents, tout en respectant tous les autres protocoles relatifs au parachutage.

8.02 Formateurs – Réseau

8.02.01 Les postes de formateur – Réseau sont affichés dans tout le réseau en novembre. Ces postes relèvent du service de la Formation. Les formateurs – Réseau peuvent être appelés à offrir de la formation en classe, un volet de formation spécifique à une escal ainsi que tout autre type de formation exigé par la Compagnie. Les affectations sont d'une durée de deux (2) années civiles ; elles commencent le 1^{er} janvier suivant l'affichage et prennent fin en novembre de la deuxième année.

8.02.02 On affiche des postes de formateur – Réseau par classe / division en assurant la représentation bilingue nécessaire.

8.02.03 La sélection se fait en fonction de l'ancienneté parmi les employés qui ont les compétences propres au poste en question, telles qu'établies par la Compagnie.

8.02.04 Après avoir étudié les besoins en formation de l'année à venir, la Compagnie affiche son besoin prévu de formateurs – Réseau.

- 8.02.05 D'autres postes sont affichés au besoin et les employés en cause demeurent formateurs pour la durée restante de l'affectation.
- 8.02.06 On offre des possibilités de formation deux fois par année aux formateurs – Réseau. Ces possibilités sont offertes en janvier et mai, à moins d'avis contraire de la Compagnie.
- 8.02.07 Sous réserve des nécessités du service, les affectations de formateur sont accordées en fonction de l'ancienneté.
- 8.02.08 La formation qui s'ajoute à celle qui précède est offerte aux formateurs – Réseau selon l'ancienneté et à tour de rôle.
- 8.02.09 Les possibilités de formation sont réparties équitablement dans la mesure du possible compte tenu du désir des formateurs – Réseau et des besoins de la Compagnie.
- 8.02.10 Les employés en congé annuel ne peuvent faire fonction de formateurs pendant leur congé annuel prévu.
- 8.03 **Formateurs – Escale**
- 8.03.01 Normalement, les responsabilités de formateur – Escale sont assumées par un employé de la base où il y a un besoin de formation. Les formateurs – Escale offrent la formation exigée à leur base ainsi que toute autre formation exigée par la Compagnie.
- 8.03.02 Le nombre de formateurs est établi en fonction du nombre d'employés et des besoins de formation à chaque base.
- 8.03.03 La sélection se fait en fonction de l'ancienneté parmi les employés qui ont les compétences propres au poste en question, telles qu'établies par la Compagnie.
- 8.03.04 Le poste est d'une durée de deux (2) ans à compter de la date de ratification, puis d'une durée de deux (2) ans par la suite.
- 8.03.05 Les formateurs – Escale supplémentaires ou de remplacement demeurent formateurs pour la durée restante de l'affectation.
- 8.03.06 La Compagnie déploie tout effort raisonnable pour prévoir les journées de formation des nouveaux employés pendant les jours de travail habituels des formateurs – Escale.
- Note :** L'alinéa 8.01.02 peut s'appliquer aux formateurs – Escale dont les horaires changent afin de répondre aux besoins de formation de l'escale.
- 8.04 **Affectations spéciales et parachutage**
- 8.04.01 Les affectations spéciales sont celles décrites à l'alinéa 1.05.25 et devraient être confiées à un membre d'Unifor conformément aux responsabilités énoncées dans la présente convention.
- 8.04.02 Les affectations spéciales sont affichées dans tout le réseau et la sélection se fait en fonction de l'ancienneté à condition que l'employé satisfasse aux exigences ou ait les compétences nécessaires. Les heures prévues à l'horaire de l'employé sont attribuées conformément aux règles relatives à l'établissement des horaires.
- 8.04.02.01 **Prime d'affectation spéciale** – Les employés en affectation spéciale qui doivent s'éloigner de leur base d'attache touchent une indemnité de trente-cinq dollars (35 \$) par période de vingt-quatre (24) heures en sus de toute autre prime et indemnité.

8.04.03

Parachutage

1. Les périodes de parachutage de quatorze (14) jours ou plus sont affichées dans tout le réseau et la sélection se fait en fonction de l'ancienneté dans la classe appropriée à condition que l'employé satisfasse aux exigences ou ait les compétences nécessaires.
2. Les périodes de parachutage de moins de quatorze (14) jours sont offertes par la Compagnie en fonction de l'ancienneté dans la classe de la manière suivante : La Compagnie sélectionne jusqu'à trois (3) bases dans l'offre initiale de dotation des affectations de parachutage. La première base a le premier choix, les heures non choisies sont offertes à la deuxième base et les heures restantes à la troisième base. Les heures prévues à l'horaire d'un employé sont attribuées conformément aux règles relatives à l'établissement des horaires.

8.04.03.01

Prime de parachutage – L'employé parachuté à une autre base reçoit une prime horaire de deux dollars (2,00 \$) pour toutes les heures travaillées à la base en question. Cette prime 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.

8.05

Indemnité hors de la base

8.05.01

Tout employé qui, dans l'exécution de ses fonctions, doit s'éloigner de sa base d'attache touche tous les frais raisonnables de séjour à l'hôtel, de transport, de buanderie, de stationnement et autres, ainsi que l'indemnité de repas suivante pendant toute partie de chacune des périodes suivantes :

Déjeuner	6 h à 9 h	15 \$
Dîner	11 h à 14 h	25 \$
Souper	17 h à 20 h	35 \$

8.05.02

Les dépenses énumérées dans cet article sont payées en dollars US lorsque l'affectation est à l'étranger.

8.05.03

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 s'il doit s'écouler plus de cinq (5) heures 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.

- 8.06 **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 emplacement à sa base, a droit à ce qui suit :
- (a) L'employé a le droit de se présenter à son emplacement au début de son quart.
 - (b) 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.
 - (c) 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.
 - (d) L'employé reçoit une indemnité de parcours de cinquante-et-un cents (0,51 \$) 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.
 - (e) Si l'employé décide de se présenter directement à l'autre emplacement, les heures de déplacement ne s'appliquent pas. Les frais d'automobile et de stationnement sont toutefois, remboursés conformément à la disposition ci-dessus.
 - (f) **Utilisation de véhicules personnels** – Les employés ne sont pas tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour les affaires de la Compagnie.

8.07 **Formation**

8.07.01 Quand diverses dates de formation sont disponibles pour la formation requise en dehors de leur base, les employés choisissent leurs dates selon l'ancienneté. Lorsqu'un employé est muté à une base après avoir choisi des dates de formation disponibles, la mutation n'a pas d'effet sur les choix déjà faits par l'employé et l'employé dans une telle situation se voit offrir les dates qui demeurent disponibles.

8.07.02 **Heures supplémentaires : Formation et déplacements**

Les heures supplémentaires attribuées qui découlent de la formation ou de déplacements sont considérées comme des heures travaillées et sont mises en banque en conséquence. Lorsque la formation empiète sur les jours de congé périodiques d'un employé, la Compagnie s'efforce de déplacer les jours de congé dus à l'employé immédiatement avant ou après la formation. Lorsque c'est impossible, les jours de congé déplacés sont prévus conformément au désir de l'employé à condition que des remplaçants soient disponibles au besoin, ou sont payés aux taux supplémentaires applicables. Néanmoins, la Compagnie se charge de planifier toute formation requise et les horaires des employés peuvent être modifiés pour permettre à ces derniers d'y assister. Lorsqu'une journée de remplacement est accordée et inscrite à l'horaire, elle est alors garantie ; aucune modification ou annulation n'est possible sans avoir obtenu le consentement de la Compagnie et du Syndicat. Pendant une journée de remplacement, l'employé est admissible aux heures supplémentaires.

8.07.03 L'employé qui voyage ou suit une formation en dehors de son quart de travail régulier a droit aux crédits suivants :

- (a) Si l'employé voyage en avion, le temps de déplacement est fondé sur l'heure de départ prévue et la durée réelle du vol, y compris les correspondances et une (1) heure de temps au sol avant le vol, sous réserve de la période d'appel minimale de quatre (4) heures prévue au paragraphe 7.04.
- (b) Les périodes de formation, y compris les périodes de repas et de repos un jour de congé, sont créditées à raison d'au moins huit (8) heures au tarif applicable.

Un employé ne perd jamais de paie régulière après avoir suivi une formation et voyagé pour le faire un jour prévu à l'horaire régulier. Nul employé n'est en outre tenu de voyager, de recevoir de la formation et d'occuper ses fonctions régulières le même jour. L'employé n'est pas tenu non plus de retourner à son escale et de faire son quart régulier le même jour pendant une période totale qui dépasse la durée du quart prévu. Lorsque la formation se donne à la base, on ne s'attend pas à ce que les employés reviennent au travail lorsque la formation dure une journée complète.

- 8.07.04 La Compagnie désigne les hôtels (chambre simple) que les employés utiliseront, y compris le mode de transport utilisé, pendant qu'ils suivent une formation en dehors de leur base. Pour accéder aux désirs des employés, on peut toutefois utiliser un hôtel différent que celui qu'a désigné la Compagnie à condition que le coût total du séjour en question, y compris les frais de transport et les taxes pertinentes, ne dépasse pas le coût de l'hôtel fourni par la Compagnie. Des reçus sont exigés pour toutes les dépenses. L'annulation de la chambre réservée par la Compagnie et les frais d'annulation sont à la charge de l'employé, qui doit réserver une autre chambre.
- 8.07.05 Il est reconnu que les employés doivent être disponibles pour suivre de la formation. Si l'employé ne peut suivre de la formation pour des raisons qui échappent à son contrôle, la Compagnie fait tous les efforts raisonnables pour lui donner de la formation à un autre moment ou à sa base.

ARTICLE 9 – PÉRIODE D'ESSAI

- 9.01 Les nouveaux employés embauchés dans une classe visée par la convention font une période d'essai de six (6) mois civils à partir de la première journée de travail, y compris la formation. Si un employé à l'essai s'absente 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 sa période d'essai du nombre de jours d'absence.
- 9.02 Un employé n'est pas tenu de faire plus d'une (1) période d'essai.
- 9.03 En cas de réduction d'effectifs, les employés à l'essai sont touchés dans l'ordre inverse d'ancienneté et n'ont pas le droit de supplanter un autre employé ou d'être mis à pied. Cependant, ils se voient offrir les postes vacants que les autres employés n'ont pas postulés.
- 9.04 La Compagnie se réserve le droit exclusif de prendre toute décision qui s'impose relativement au congédiement d'un employé, à l'imposition de sanctions disciplinaires ou au maintien en poste d'un employé pendant sa période d'essai. Un tel droit ne doit pas être exercé de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.
- 9.05 Si la Compagnie rompt son lien d'emploi avec un employé à l'essai en raison d'un manque de travail, elle peut, à sa discrétion exclusive, réembaucher ledit employé dans un délai de dix-huit (18) mois. Si une telle réembauche a lieu :
- (a) il conserve son ancienneté pour la période travaillée précédemment uniquement ;
 - (b) il reçoit un crédit pour toute heure travaillée pendant sa période d'essai au cours des dix-huit (18) mois précédents.
- 9.06 **Permis** – Les employés des Services avions doivent obtenir un permis d'exploitation de véhicules côté piste (DA) et un permis de conduire (D) pour l'aéroport avant la fin de leur période d'essai. L'obtention de ces permis constitue une condition d'emploi et une exigence du poste.

- 9.07 **Carte d'identité de zone réglementée (CIZR)** – Lorsque requis ou obligatoire, les employés doivent obtenir une carte d'identité de zone réglementée. L'incapacité d'obtenir une habilitation de sécurité par suite d'un retard attribuable notamment à une vérification policière, à une enquête du Service canadien du renseignement de sécurité ou à toute autre circonstance hors du contrôle de l'employé, lorsque ce dernier s'est conformé en tous points au processus de demande, sera examinée avec le Syndicat.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ, RÉDUCTION D'EFFECTIFS ET MISE À PIED

- 10.01 L'ancienneté est établie pour l'ensemble du réseau et se compose de ce qui suit :
- 10.01.01 L'ancienneté dans l'unité de négociation compte à partir de la date de l'accès permanent de l'employé à tout poste visé par la convention. Sous réserve des dispositions de la convention, l'ancienneté régit ce qui suit :
- (a) la demande de quarts (dans chaque classe et à chaque emplacement) ;
 - (b) les réductions d'effectifs et la mise à pied ;
 - (c) la dotation de postes vacants (conformément aux articles 10 et 12) ;
 - (d) la préférence pour les congés annuels ;
 - (e) l'attribution d'heures supplémentaires ;
 - (f) la préférence pour l'utilisation de la réserve d'heures ;
 - (g) la préférence pour les congés ;
 - (h) la formation ;
 - (i) le parachutage ;
 - (j) les affectations spéciales.
- Note :** Aux fins de l'alinéa 10.01.01, 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.
- 10.01.02 L'employé qui change de division garde son ancienneté.
- 10.01.03 Lorsque deux (2) employés ou plus ont la même date d'ancienneté dans la division, l'ordre d'ancienneté est établi par l'application des dispositions qui suivent, dans l'ordre :
1. La date d'entrée au service de la Compagnie (la date marquant le début de l'emploi continu auprès de la Compagnie).
 2. Numéro d'assurance sociale, utilisation des trois (3) derniers chiffres dans l'ordre inverse, le chiffre le plus élevé correspondant à l'employé le plus ancien.
- 10.02 **Listes d'ancienneté** – Les listes d'ancienneté sont dressées, corrigées, modifiées, publiées et mises à jour par la Compagnie. Les employés qui acceptent un poste temporaire et passent de temps plein à temps partiel, ou vice-versa, ne verront aucun changement à leur statut sur la liste d'ancienneté ; toutefois des commentaires seront ajoutés indiquant les changements temporaires apportés ainsi que les dates de début et de fin. Pour ce qui est des employés qui acceptent une affectation de relève, les lettres « RS » apparaîtront près de leur nom sur la liste d'ancienneté.

10.02.01 Au plus tard le 30 mars et le 30 septembre, la Compagnie affiche à chaque emplacement des listes d'ancienneté complètes conformément à l'article 4, qui incluent les employés au 1^{er} mars et au 1^{er} septembre respectivement. Ces listes donnent pour chaque employé y figurant, par ordre d'ancienneté, le matricule, le nom, le poste, l'emplacement, la date d'entrée au service de la Compagnie, la date d'ancienneté dans l'unité de négociation et les autres facteurs séquentiels décisifs énoncés à l'alinéa 10.01.03. À la demande d'un représentant du comité de négociation, la Compagnie fournira une version de travail de la liste d'ancienneté.

10.02.02 Il incombe à chaque employé d'examiner la liste et de demander par écrit une 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.

10.02.03 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.

10.02.04 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.

10.03 **Conservation de l'ancienneté**

10.03.01 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 11.01.08) ;
- (d) suspension avec ou sans paie ;
- (e) incarcération ;
- (f) grève ou lock-out.

10.03.02 **Emploi hors du champ d'application de la convention** : L'employé qui accepte, auprès de la Compagnie, un poste hors du champ d'application de la convention conserve son ancienneté et en accumule pendant dix-huit (18) mois, à condition de continuer à payer ses cotisations syndicales. Avant l'expiration de la période de dix-huit (18) mois, l'employé est autorisé à reprendre son ancien poste ou à postuler un autre poste vacant, conformément à l'article 12.

1. Deux déplacements sont permis pendant la durée d'application de la convention collective, cependant la durée totale des deux affectations ne peut dépasser dix-huit (18) mois. De plus, aucune affectation ne doit dépasser dix-huit (18) mois pendant la durée d'application de la convention collective, ou lorsque l'affectation s'étend sur deux conventions collectives successives.
2. Il incombe à l'employé d'aviser la Compagnie et le Syndicat qu'il ne souhaite plus payer de cotisations syndicales et qu'il renonce par le fait même à tout droit consenti en vertu de la convention collective.
3. Si la Compagnie et le Syndicat ne sont pas avisés, les cotisations syndicales continueront d'être prélevées pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

4. Un employé qui choisit de ne plus payer de cotisations syndicales verra son nom retiré de la liste d'ancienneté et sera considéré comme ayant démissionné du poste assujéti à la convention collective, sauf s'il accepte un poste faisant partie d'une autre unité de négociation au sein de la Compagnie.

10.03.03 À moins d'entente contraire intervenue entre la Compagnie et le Syndicat, les postes ainsi ouverts sont dotés comme postes vacants temporaires pendant un maximum de dix-huit (18) mois.

10.03.04 L'employé qui occupe un emploi hors du champ d'application de la convention ne peut bénéficier des périodes de congé annuel qu'il avait choisies pour la durée de son emploi hors du champ d'application de la convention.

10.03.05 L'employé qui revient à un emploi faisant partie du champ d'application de la convention pendant l'année de référence relative au congé annuel peut choisir de prendre ses jours de congé annuel inutilisés parmi les périodes de vacances ouvertes. Toute journée de congé annuel non utilisée à la fin de l'année civile est payée à l'employé.

10.03.06 Si l'emploi qu'occupe l'employé hors du champ d'application de la convention se poursuit dans l'année civile suivante et que la date de retour au travail de l'employé est connue, il peut faire un choix pour toute semaine de congé annuel qui n'est pas incompatible avec l'emploi qu'il exerce hors du champ d'application de la convention.

10.04 **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 pendant plus de quarante-huit (48) mois 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 10.03.02 ;

(g) retraite avec ou sans pension ;

(h) en congé non autorisé.

10.05 **Réductions d'effectifs**

10.05.01 Avant d'entreprendre une mise à pied, la Compagnie informe le représentant du Comité de négociation de l'importance de la mise à pied. La Compagnie peut, selon les circonstances, donner avis à toutes les personnes qui pourront être touchées, conformément à l'alinéa 10.05.03, ou donner avis seulement aux employés touchés directement. Dans l'un ou l'autre cas, la façon de procéder suivante s'applique:

Note : Le Syndicat et la Compagnie conviennent que la mise en application de ces dispositions conformément aux échéanciers fixés vise à faire en sorte qu'un avis de mise à pied adéquat soit donné et qu'aucun préjudice ne soit causé à l'horaire des employés par suite de ce processus.

10.05.02 Les réductions d'effectifs se font dans la classe, le statut et à la base touchée, dans l'ordre inverse de l'ancienneté, y compris les employés à l'essai. Les employés qui occupent un poste vacant temporaire à la base et dans la division touchée reprennent leur poste ou leur statut permanent avant le début de la réduction d'effectifs.

- 10.05.03 Sous réserve de la décision prise par la Compagnie conformément à l'alinéa 10.05.01, les employés touchés directement ou ceux qui sont susceptibles de l'être reçoivent personnellement un préavis écrit d'au moins vingt-et-un (21) jours civils qui indique la date à laquelle la réduction d'effectifs aura lieu et ils obtiennent, par la même occasion :
- (a) une liste d'ancienneté à jour applicable à leur division ;
 - (b) une liste des postes vacants qui pourraient leur être accessibles en vertu des dispositions de l'article 12 ;
 - (c) une réponse à un avis de mise à pied.
- Si l'avis n'est pas remis en main propre à l'employé, il peut lui être envoyé par courrier recommandé ou par un autre moyen qui consigne la date de remise.
- 10.05.04 Un employé touché par une réduction d'effectifs peut accepter la mise à pied ou utiliser son ancienneté dans l'unité de négociation pour :
- (a) supplanter un employé qui a moins d'ancienneté dans sa division,
 - (b) postuler un poste vacant conformément à l'article 12.
- 10.05.05 Dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de l'avis visé à l'alinéa 10.05.03, l'employé avise par écrit la Compagnie de l'option ou des options qu'il préfère, par ordre de préférence.
- 10.05.06 Au cours de la période qui s'écoule entre la réception de l'avis visé à l'alinéa 10.05.03 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 supplantation dans une autre base ou de pourvoir un poste vacant à une autre base, l'employé obtient jusqu'à concurrence de trois (3) jours ouvrables avec solde pour aller en reconnaissance dans la ou les bases disponibles. Ce congé autorisé est accordé aussitôt que possible, selon les vœux de l'employé. L'employé peut obtenir sur demande d'autres jours de congé sans paie. Un billet gratuit 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. Les frais de service et les taxes sont remboursés sur présentation d'un compte de dépense.
- 10.05.07 Les employés qui n'avisent pas la Compagnie de leur décision et/ou de leur préférence dans les quatorze (14) jours civils sont mis à pied vingt et un (21) jours civils après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 10.05.03.
- 10.05.08 Les employés reçoivent un préavis de sept (7) 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 représentant de l'employé auprès du Comité de négociation en est avisé, et l'employé se présente à son nouveau poste à la date dont les parties ont convenu.
- 10.05.09 Si la Compagnie donne des avis de mise à pied aux employés qui peuvent être touchés, chaque employé qui reçoit ledit avis est informé par écrit de sa situation face à la réduction d'effectifs dans les vingt et un (21) jours civils suivant la réception de l'avis prévu à l'alinéa 10.05.03.
- 10.05.10 La Compagnie peut obliger un employé à garder son poste pendant une période qui dépasse celle que prévoit l'alinéa 10.05.08 en attendant qu'on lui trouve un remplaçant. La période maximale est fixée à trente (30) jours, ou toute autre période convenue d'un commun accord. Si l'employé supplantait l'occupant d'un poste dont le taux de rémunération est plus élevé, l'intéressé commence toutefois à toucher le taux plus élevé le premier jour de travail prévu suivant les délais prévus à l'alinéa 10.05.08.

- 10.06 **Rappel**
- 10.06.01 Un employé mis à pied de sa base est rappelé au travail avant que la Compagnie cherche à doter un poste vacant permanent au moyen de la liste des mutations ou en embauchant des candidats de l'extérieur.
- 10.06.02 Lorsqu'un poste permanent devient vacant, la Compagnie consulte la liste de rappel, la vérifie et offre le poste aux employés admissibles par ordre d'ancienneté. Chaque employé est avisé par téléphone et par courriel. Une fois avisé, l'employé dispose de soixante-douze (72) heures pour répondre, soit en acceptant ou en refusant le rappel.
- 10.06.03 La Compagnie tient une liste de rappel. Une copie de la liste est envoyée au président du comité lorsque des modifications y sont apportées, et au moins deux fois par an, soit en juin et en décembre.
- (a) L'employé accumule de l'ancienneté jusqu'à son rappel à son poste d'origine. S'il refuse le poste, il cesse immédiatement d'en accumuler et doit présenter une lettre de mutation. Lors du rappel lié à cette lettre de mutation, s'il refuse le poste, l'employé ne peut présenter une autre lettre de mutation dans les douze (12) mois suivant la date de son refus. . À la fin de la période de mise à pied de 48 mois, si l'employé n'a pas accepté de poste ou est toujours en mise à pied, il est réputé avoir démissionné.
- (b) Si un employé dont le nom figure sur la liste de rappel accepte un poste permanent ailleurs qu'à sa base d'origine, son nom est retiré de la liste de rappel.
- (c) Si un employé accepte un poste hors du champ d'application de la convention collective et dont la durée est supérieure à dix-huit (18) mois, son nom est retiré de la liste de rappel.
- Note :** Aux fins de l'exercice du droit de rappel, par statut on entend « temps plein/temps partiel ». Les détenteurs de quarts de relève ne sont pas inclus sur la liste de rappel. Se référer à la Lettre d'entente n° 7, *Quarts de relève (Relief lines)*.
- 10.06.04 Si un employé dont le nom figure sur la liste de rappel ou la liste de mise à pied accepte un poste temporaire visé par la convention collective, sa période de mise à pied sera prolongée au-delà de quarante-huit (48) mois afin de tenir compte du temps passé à occuper le poste temporaire.
- 10.06.05 Si des employés acceptent la mise à pied à la suite de la fermeture d'une base, que la Compagnie rouvre la base conformément à toutes les dispositions de l'article 2 et que le poste/statut d'origine des employés n'existe pas à la réouverture, les employés dont le nom figure sur la liste de rappel ont la priorité pour ce qui est de tous les postes de leur classe à la base, par ordre d'ancienneté, avant le processus d'embauche.
- 10.06.06 Un employé qui demeure sur la liste de rappel à l'expiration de la période de rappel est admissible à une indemnité de départ.
- 10.07 **État hors service**
- 10.07.01 Les modalités suivantes s'appliquent aux employés en cas de d'interruption temporaire des activités attribuable à un conflit de travail de tiers, à un acte de terrorisme ou à un arrêt de travail temporaire subit causé par une calamité naturelle. Le siège social du Syndicat est avisé de vive voix ou par écrit avant le recours au présent article. 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.
- 10.07.02 Toutes les dispositions de la convention qui ne sont pas expressément modifiées par ce qui suit restent en vigueur. Le siège social du Syndicat discute aussitôt que possible de tout conflit découlant de l'application des modalités de la présente disposition, sans préjudice pour le droit du Syndicat de présenter un grief officiel.
- 10.07.03 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.

- 10.07.04 L'ancienneté dans chaque base et classe est le facteur déterminant du maintien en service des employés, sauf que les employés peuvent demander un congé sans paie pour obligations personnelles lorsqu'un tel congé évite de mettre un autre employé en EHS. Ces congés sont appelés EHS volontaire, sont assujettis aux dispositions des sous-alinéas 10.07.12 et 10.07.13 et demeurent en vigueur jusqu'à ce que les dispositions du sous-alinéa 10.07.14 entrent en vigueur. Les employés qui choisissent un EHS volontaire sont informés des conditions ci-dessus avant qu'on leur accorde le congé.
- 10.07.05 La Compagnie donne par écrit avis du statut EHS seulement aux employés qui ne sont pas tenus de travailler. Un employé placé en EHS obtient un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures qui peut lui être donné verbalement mais qui est confirmé par écrit au plus tard quarante-huit (48) heures après le début de l'EHS.
- 10.07.06 La Compagnie produit et distribue une lettre à chaque employé en EHS le plus tôt possible après avoir mis en œuvre les dispositions du présent sous-alinéa. Cette lettre comprend un résumé des procédures de la Commission de l'assurance-emploi que l'employé doit suivre, de l'effet du statut sur les régimes d'assurance et les avantages sociaux de la Compagnie, ainsi que tout autre renseignement pertinent.
- 10.07.07 L'employé avec lequel la Compagnie est incapable de communiquer pour l'aviser de son EHS est mis en EHS, et l'avis écrit prévu aux sous-alinéas 10.07.05 et 10.07.06 est envoyé à sa dernière adresse connue.
- 10.07.08 L'employé qui est à l'extérieur de l'escale et avec lequel, du fait d'une incapacité de se déplacer, la Compagnie est incapable de communiquer pour l'aviser d'une affectation ne fait pas l'objet de mesures disciplinaires. L'employé en cause 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 l'escale, à la condition qu'il ait suffisamment d'ancienneté pour conserver une affectation.
- 10.07.09 Les horaires de quart des employés qui restent de service peuvent être modifiés en fonction d'importants changements aux heures de travail normales ou des nécessités 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 soixante-douze (72) heures avant le début de son jour de travail habituel ou de son jour de repos habituel, selon la première des deux éventualités.
- 10.07.10 Il n'y a pas d'heures supplémentaires à aucune escale où des employés sont en EHS, sauf lorsque les employés en EHS ne sont pas disposés à effectuer le travail requis. Les employés en EHS qui reviennent au travail satisfont aux besoins en personnel supplémentaire, selon l'ancienneté.
- 10.07.11 La formation mise sur pied et en cours au moment où les activités de la Compagnie sont touchées se déroule comme prévu, sous réserve de la disponibilité, et la Compagnie étudie la possibilité de donner d'autre formation pendant la réduction de services. Si l'on détermine qu'il est possible de donner d'autre formation, tous les programmes en cause font l'objet d'une entente mutuelle entre le Syndicat et la Compagnie, au niveau du siège social.
- 10.07.12 Un employé en congé annuel le demeure et est placé en EHS, le cas échéant, en vertu du sous-alinéa 10.07.03, à la date de son retour prévu. Un employé gardé en service ou un employé placé en EHS commence son congé annuel à la date prévue.
- 10.07.13 L'employé qui touche des prestations d'assurance-invalidité continue de les toucher jusqu'à la date prévue de son retour au travail. L'intéressé est alors placé 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, à condition de présenter des preuves satisfaisantes de son invalidité.

- 10.07.14 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 de trente-sept dollars et cinquante cents (37,50 \$) par paie jusqu'à ce que le montant dû ait été payé.
- 10.07.15 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.
- 10.07.16 L'employé a un délai raisonnable pour retourner au travail. La Compagnie doit informer le représentant du comité de négociation de la date du retour.
- 10.07.17 Les employés mis en EHS continuent d'accumuler du service et de l'ancienneté.
- 10.07.18 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 10.05 et 10.08 s'appliquent.
- 10.08 **Employés mis à pied**
- 10.08.01 S'il n'a pas suffisamment d'ancienneté pour en supplanter un autre ou s'il décide de ne pas le faire, s'il n'existe pas de poste vacant, s'il ne peut pas occuper un poste vacant ou s'il choisit de ne pas le faire, l'employé est mis en disponibilité à compter de vingt et un (21) jours civils suivant la réception de l'avis prévu à l'alinéa 10.05.03, sauf dans les cas où un délai peut s'imposer pour qu'un employé qui a plus d'ancienneté occupe le poste d'un employé touché.
- 10.08.02 L'employé mis en disponibilité peut présenter une lettre de mutation à n'importe quel poste, à plein temps, à temps partiel ou les deux, et l'on accède à sa demande conformément à l'article 12.
- 10.08.03 Si la Compagnie prévoit doter une nouvelle base ou un nouvel emplacement, on prévient aussi rapidement que possible les employés en disponibilité et le représentant du comité de négociation local afin de leur permettre de présenter une lettre de mutation à l'escale en cause avant que l'on pourvoie les postes ainsi vacants.
- 10.08.04 Les employés mis à pied doivent communiquer leur adresse à la Compagnie par écrit et la tenir au courant de tout changement d'adresse subséquent.
- 10.09 **Déménagement**
- 10.09.01 L'employé qui déménage d'une base à une autre à la suite d'une réduction d'effectifs reçoit les frais et indemnités de déménagement prévus ci-dessous :
- 10.09.02 **Frais de déménagement** - Les employés ont droit aux frais de déménagement décrits dans le présent article s'ils sont mis à pied et supplantent l'employé qui a le moins d'ancienneté dans leur classe, ou s'ils supplantent un autre employé ou pourvoient un poste vacant directement à la suite de la fermeture de leur base. Les autres employés qui déménagent à la suite d'une mise à pied ou d'une supplantation ont le droit à des frais de déménagement jusqu'à concurrence de cinq mille dollars (5 000 \$) sur présentation des reçus reliés aux coûts de déménagement.
- 10.09.03 Du transport avec privilège de réservation gratuit sur le réseau de la Compagnie est offert pour se rendre à la nouvelle base à l'employé et aux membres de sa proche famille qui résident actuellement avec lui, dans la mesure où la loi l'autorise.
- 10.09.04 L'employé reçoit alors une indemnité de parcours de cinquante-et-un cents (0,51 \$) 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.

- 10.09.05 Des frais de réinstallation de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) peuvent être remboursés. L'indemnité n'est demandée que s'il y a effectivement déménagement. Les frais de réinstallation qui dépassent le 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.
- 10.09.06 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 peuvent être remboursés. Ces frais comprennent les honoraires immobiliers, les honoraires juridiques et notariaux, etc., jusqu'à concurrence de huit mille dollars (8 000 \$). Des reçus sont exigés.
- 10.09.07 Des frais de subsistance raisonnables pour l'employé et les membres de sa famille à sa charge à la nouvelle base peuvent être remboursés pendant une période ne dépassant pas deux (2) semaines. Des reçus sont exigés. Dans des circonstances particulières, cette période peut être prolongée et des dispositions spéciales sont alors prises avec l'autorisation du chef de service.
- 10.09.08 L'employé peut bénéficier d'un congé payé d'une durée de cinq (5) jours civils au moment où il le juge bon pour l'établissement d'un domicile permanent à la nouvelle base. Le tout doit faire l'objet d'une coordination avec le chef de secteur. Aucune demande ne sera refusée sans motif raisonnable et ces jours seront accordés dans les douze (12) mois du début de l'emploi à la nouvelle base.
- 10.09.09 Des frais de déménagement de biens personnels jusqu'à concurrence d'un poids brut de 6 818 kilogrammes (15 000 livres) peuvent être remboursés, 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.
- 10.08.10 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.
- 10.08.11 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.

ARTICLE 11 – CONGÉS ET CONGÉS DE MALADIE

11.01 Congés – Volontaires

- 11.01.01 Sous réserve des besoins du service, l'employé qui en fait la demande à son gestionnaire 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 14.03. Des copies des documents autorisant un tel congé seront acheminées au représentant du Comité de négociation. L'acceptation d'une telle demande ne doit pas être refusée sans motif valable. Un avis de la décision rendue est transmis au président du comité de négociation.
- 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 et envoie une copie de l'approbation au représentant du Comité de négociation, 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 par écrit, avec copie au représentant du comité de négociation local, 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 et le représentant du comité de négociation local par écrit de sa décision concernant la demande de fin de congé.
- 11.01.06 Le congé peut être prolongé au-delà de la date de fin de congé initialement autorisé sur demande par écrit à la Compagnie et en consultation avec le représentant du Comité de négociation aux fins d'application des alinéas 11.01.02 et 11.01.08, pourvu que la demande soit reçue au plus tard quatorze (14) jours avant la fin du congé initial 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 L'ancienneté continue de s'accumuler pour toutes les fins durant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours civils consécutifs du congé. À la fin d'un congé de plus de 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.
- 11.01.09 L'employé qui désire conserver ses avantages sociaux doit payer la totalité des primes.
- 11.02 **Réaffectation des tâches, congé de maternité, congé parental et congé en cas d'urgence**
- Les employés obtiennent une réaffectation des tâches, un congé de maternité, un congé parental et un congé en cas d'urgence conformément aux dispositions pertinentes du *Code canadien du travail*. 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.
- 11.02.01 Un congé en sus de celui que prévoit le *Code canadien du travail* est accordé pour une période raisonnable sur demande écrite de l'employée lorsque la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. 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.
- 11.02.02 Les employés qui prennent ou qui sont tenus de prendre un congé en vertu du présent alinéa reprennent le poste qu'ils occupaient quand le congé a commencé, sous réserve des dispositions des articles 10 et 12.

- 11.02.03 L'employé 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'employé continue d'accumuler de l'ancienneté durant toute la période de congé.
- 11.02.05 L'employé en congé de maternité, en congé parental ou en congé de soignant 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 après toute période plus courte convenue entre la Compagnie et l'employé.
- 11.02.06 Dans tous les cas, le congé additionnel visé au présent alinéa est d'une durée maximale de six (6) mois.
- 11.03 **Congé parental** – Sur demande, l'employé obtient, sans perte de salaire, deux (2) jours de congé parental le jour de la naissance ou de l'adoption 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 des années de service pendant 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 après toute période plus courte convenue entre la Compagnie et l'employé.
- 11.05 **Congé de deuil**
- 11.05.01 En cas de décès d'un conjoint (y compris le conjoint de fait) ou d'un enfant (de l'employé ou du conjoint), l'employé bénéficie de sept (7) jours civils consécutifs avec solde (jours travaillés ou non travaillés) à compter du jour suivant le décès ou l'avis du décès, selon la dernière éventualité.
- 11.05.02 En cas de décès de la mère (ou de la belle-mère), du père (ou du beau-père), du frère (ou du demi-frère), de la sœur (ou de la demi-sœur), du grand-parent (ou du grand-parent par alliance), du petit-fils, de la petite-fille d'un employé, ou de la mère, du père, du frère, de la sœur, du petit-fils, de la petite-fille du conjoint/conjoint de fait, du grand-parent (ou du grand-parent par alliance) ou de tout autre membre de la famille avec lequel vit l'employé, l'employé bénéficie de cinq (5) jours civils consécutifs avec solde à compter du jour suivant le décès ou l'avis du décès, selon la dernière éventualité. Nonobstant ce qui précède, sur demande écrite de l'employé, l'employeur doit accorder un congé de deuil sans perte de salaire sur deux (2) périodes, sans dépasser cinq (5) jours civils au total.
- 11.05.03 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.
- 11.05.04 Si les circonstances le justifient, le congé de deuil peut être prolongé, payé ou non payé, sur approbation du cadre de gestion compétent. On ne refuse pas ce congé sans raison valable. La direction convient d'agir de façon juste et équitable lorsqu'elle accorde plus de temps pour un congé de deuil.
- 11.05.05 L'employé qui quitte le travail pour un congé de deuil a droit à son salaire normal pour son quart de travail au complet, mais cette journée ne compte pas dans le congé de deuil.

11.06 **Congés pour raisons personnelles**

L'employé obtient jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile pour les raisons suivantes :

- (a) responsabilités liées à la santé ou au soin de tout membre de sa famille;
- (b) responsabilités liées à l'éducation de tout membre de sa famille âgé de moins de 18 ans;
- (c) toute question urgente touchant l'employé ou un membre de sa famille;
- (d) participation à sa cérémonie de citoyenneté conformément à la *Loi sur la citoyenneté*.

Les trois (3) premiers jours sont payés, à condition que l'employé ait été à l'emploi de la Compagnie pendant trois (3) mois consécutifs.

L'employé qui a besoin d'un tel congé s'efforce de donner le plus de préavis possible à son supérieur immédiat et, à son retour au travail, si on le lui demande et si cela est raisonnablement possible, il lui remet un document appuyant les motifs de son absence. Les journées pour obligations personnelles ne sont pas considérées comme un épisode d'absence aux fins du *Programme d'assiduité et de mieux-être* (PAME). L'employé qui utilise à mauvais escient des journées de congé pour obligations personnelles est passible de mesures disciplinaires.

11.07 **Congé en cas d'urgence**

11.07.01 L'employé peut obtenir un congé en cas d'urgence pour des motifs que la Compagnie considère valables. Si la Compagnie juge que ce congé est payé, sa durée maximale est de trois (3) jours consécutifs. La Compagnie peut accorder du temps additionnel, avec ou sans solde, à sa discrétion.

11.08 **Fonctions judiciaires et comparution**

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

11.09 **Absence du travail**

11.09.01 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 n'est pas pénalisé. 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 doit fournir les motifs particuliers de son absence. Cette absence n'est pas payée.

11.09.02 L'employé devant se présenter au tribunal pour des raisons autres que celles qui sont prévues à l'alinéa 11.08.01 ne se verra pas refuser déraisonnablement un congé et peut utiliser sa réserve d'heures. La Compagnie peut demander à l'employé de fournir la documentation relative aux absences.

11.10 **Congé de maladie**

11.10.01 L'employé absent du travail pour cause de maladie ou de blessure (sauf une maladie ou une blessure visée par les indemnisations des accidentés du travail) obtient un congé de maladie payé conformément aux dispositions qui suivent.

- 11.10.02 Le 1^{er} janvier de chaque année, les employés qui ont terminé leur période de probation ont droit à dix (10) jours de congé de maladie payés pour l'année en cours. Les employés en probation obtiennent trois (3) jours de congé de maladie après 30 jours de service et un (1) jour de congé de maladie par mois complet de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours au cours de l'année civile.
- 11.10.03 Les jours inutilisés de chaque mois civil peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de trente (30) jours.
- 11.10.04 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 des prestations d'assurance-invalidité entrent en vigueur après une période d'attente de sept (7) jours civils. Les absences qui durent moins de la moitié ($\frac{1}{2}$) du quart de l'employé entraînent le débit d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) seulement de sa réserve de congés de maladie. Les absences d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) ou plus entraînent le débit d'un jour complet de la réserve de congés de maladie de l'employé.
- La Compagnie peut demander un certificat médical pour justifier toute absence pour congé de maladie de trois (3) jours consécutifs ou plus.
- Cependant, si le dossier de l'employé démontre un absentéisme excessif ou si de l'information précise obtenue par la Compagnie montre un usage abusif, la Compagnie peut demander un certificat médical comme preuve de maladie. Une telle demande ne sera pas faite de manière arbitraire.
- La Compagnie remboursera à l'employé le coût lié à l'obtention d'un certificat médical, conformément aux normes provinciales applicables.
- 11.10.05 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.
- 11.10.06 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.
- 11.10.07 L'employé victime d'une blessure au travail qui l'empêche de terminer son quart touche sa rémunération pour le quart au complet.
- 11.10.08 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.
- 11.10.09 La partie inutilisée des crédits de congé de maladie de l'employé s'accumule et peut, au choix de l'employé, être remboursée jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours de congés de maladie inutilisés à la retraite ou appliquée à une retraite anticipée en fonction de huit (8) heures par jour pour un employé à temps plein. Le calcul applicable à un employé à temps partiel est fait en fonction de la moyenne des derniers quatre-vingt-dix (90) jours jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour.
- 11.10.10 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.

11.11 **Violence familiale** : La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitement dans leur vie personnelle et que ces dernières peuvent avoir des répercussions sur leur assiduité et leur rendement au travail. Pour cette raison, la Compagnie et le Syndicat conviennent, lorsqu'une vérification adéquate est faite par un professionnel reconnu (médecin, avocat, conseiller agréé), de ne pas imposer de mesures disciplinaires si l'absence d'un employé est en lien avec une situation de violence ou de mauvais traitement. Les absences qui ne peuvent être prises à titre de congé de maladie ou qui ne sont pas couvertes par l'assurance-invalidité sont accordées à titre de congé autorisé. Tout employé qui est victime de violence familiale ou dont l'enfant est victime de violence familiale a droit à un des congés jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année civile.

L'employé qui a été à l'emploi de la Compagnie pendant trois (3) mois consécutifs a droit aux cinq (5) premiers jours de congé avec solde à son taux de salaire normal selon ses heures de travail normales, et cette paie doit être considérée en pratique comme un salaire.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs périodes. L'employeur peut exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

L'employeur peut demander à l'employé de lui fournir la documentation justifiant son congé, à condition de le faire par écrit et dans les quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé. L'employé doit fournir cette documentation uniquement s'il est raisonnablement possible pour lui de se la procurer et de la fournir.

ARTICLE 12 – MUTATIONS ET DOTATION DE POSTES VACANTS

12.01 Les employés désireux de changer de statut (c.-à-d. passer de temps partiel à temps plein ou vice versa) ou d'être mutés à une autre base ou dans une autre classe ou division doivent remplir une lettre de mutation (LDM) sur JazzNet. Sur ce formulaire en ligne, ils entrent leurs préférences relativement à la classe et au statut d'emploi désirés ainsi qu'à la base où ils veulent être mutés.

12.02 **Sélection**

12.02.01 La sélection des employés pour les postes vacants se fait selon l'ancienneté à condition que l'employé en cause ait les permis et les connaissances linguistiques nécessaires conformément à la *Loi sur les langues officielles*.

12.02.02 Les postes vacants sont pourvus dans l'ordre suivant :

(a) de l'intérieur de la division où se trouve le poste vacant ;

(b) de l'intérieur de l'autre division ;

(c) de l'extérieur.

12.02.03 L'employé qui désire passer de la division Services avions à la division Service clientèle doit présenter une LDM et se présenter à une entrevue qui peut inclure un examen de dactylographie visant à évaluer ses techniques en service clientèle. La sélection se fait selon l'ancienneté parmi les employés qui ont réussi l'entrevue. Le processus de l'entrevue est revu avec le Syndicat au niveau du siège social et un représentant syndical peut assister à l'entrevue. Si un employé échoue à l'entrevue, la Compagnie l'informe des motifs de l'échec par écrit et en fait parvenir une copie au Syndicat.

12.02.04 L'employé qui désire changer de classe au sein de sa division doit assister à une rencontre de familiarisation afin que ses connaissances, compétences et capacités soient évaluées et que la Compagnie puisse établir les besoins en matière de formation. La rencontre de familiarisation fait partie du processus global d'évaluation prévu à l'alinéa 12.02.05.

- 12.02.05 Les employés mutés d'une division à une autre, ou mutés dans leur propre division bénéficient d'une période appropriée, d'une durée maximale de six (6) mois, de familiarisation ou de formation et d'essai qui leur permet de démontrer leur capacité de satisfaire aux exigences de l'emploi. La Compagnie ne peut, sans motif valable, empêcher cette période de suivre son cours normal. L'employé qui ne peut terminer la période de formation ou d'essai, ce qui inclut réussir les examens pendant la période, ou qui ne peut effectuer le travail de façon satisfaisante à la fin de la période de formation et d'essai retourne à son ancien poste/ancienne affectation et l'autre employé muté à cause de la réorganisation de postes retourne aussi à son ancien poste/ancienne affectation.
- Note :** Le terme « affectation » s'applique uniquement aux chefs d'équipe et aux agents principaux détenant un poste permanent.
- 12.02.06 Les employés qui ont accepté une lettre de mutation (LDM) et occuperont un poste permanent à une autre base doivent, en vertu du présent alinéa, travailler à la nouvelle base pendant au moins six (6) mois avant de pouvoir exercer leurs droits en vertu d'une LDM pour un poste vacant temporaire à une autre base.
- 12.03 Processus d'appel relatif à la lettre de mutation (LDM)
- Avant que le processus d'appel soit lancé, les dispositions du paragraphe 10.06 (*Rappel*) doivent être appliquées.
- 12.03.01 Sur réception d'une liste de LDM, le gestionnaire doit communiquer le jour même avec tous les employés sur la liste. Le gestionnaire doit également transmettre une copie de la liste au représentant du comité de négociation local le jour où il la reçoit.
- 12.03.02 Le gestionnaire doit aviser les employés du poste vacant et ceux-ci disposent de quarante-huit (48) heures pour répondre et signifier leur intérêt. Le gestionnaire doit clairement indiquer aux employés appelés que le poste est attribué en fonction de l'ancienneté et que, par conséquent, si un employé plus ancien signale son intérêt dans le délai prescrit, l'employé le moins ancien ne peut pourvoir le poste.
- 12.03.03 Une fois que le délai de quarante-huit (48) heures accordé au dernier employé sur la liste est écoulé, le gestionnaire appelle l'employé le plus ancien pour l'aviser que le poste lui est attribué et avise également le représentant du comité de négociation local.
- 12.03.04 Le gestionnaire communique ensuite avec les employés moins anciens pour les informer qu'un employé plus ancien a accepté le poste.
- 12.03.05 Il incombe à l'employé de fournir les numéros de téléphone pour le joindre.
- 12.03.06 Pour qu'une LDM demeure valide, il faut la renouveler entre le 1^{er} et le 10 janvier de chaque année. Les LDM non renouvelées pendant cette période sont retirées de la liste des mutations. On peut présenter ou retirer une LDM n'importe quand.
- 12.03.07 Tout poste vacant à l'égard duquel il n'y a pas de LDM en dossier est affiché dans tout le réseau pendant sept (7) jours avant que l'on recrute à l'extérieur.
- 12.04 **Nouvelles bases** – Lorsque la Compagnie établit une nouvelle base visée par la convention, elle annonce au Syndicat, le plus tôt possible, sa décision et le moment prévu de l'entrée en service de ladite nouvelle base.

- 12.04.01 Lorsqu'on établit une nouvelle base dans une classe visée par la présente convention ou une classe dans une base où elle n'existait pas auparavant, tous les postes vacants sont annoncés sur-le-champ et affichés pendant quatorze (14) jours à toutes les bases et tous les emplacements où des employés sont visés par la convention.
- 12.05 Les nouveaux employés n'ont pas le droit de présenter une LDM pendant la période d'essai, sauf pour changer de statut à l'intérieur de leur base ou classe. Ils peuvent, à la fin de leur période d'essai, présenter une LDM vers d'autres bases ou classes.
- 12.06 Tous les avis donnés à l'employé en vertu de l'article 12 sont signifiés par écrit, et copie en est envoyée au représentant du Comité de négociation concerné.
- 12.07 La Compagnie avise le représentant du Comité de négociation, dans les quatorze (14) jours de la décision, du nom de l'employé retenu pour un poste vacant.
- 12.08 **Échange de base / emplacement / statut** – Les employés qui ont terminé leur période d'essai peuvent présenter aux Relations du travail une demande d'échange de base, d'emplacement ou de statut avec un autre employé de la même classe. Ces demandes sont examinées par la Compagnie et le Comité de négociation et il leur est donné suite sur approbation de la Compagnie et du Syndicat, sous réserve de l'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 liés à l'échange sont à la charge des employés en cause et les dispositions du paragraphe 10.09 ne s'appliquent pas.
- 12.09 **Postes vacants temporaires**
- Les parties se sont entendues sur les dispositions suivantes comme méthode à suivre pour offrir des postes vacants temporaires aux employés avant d'embaucher à l'extérieur.
- 12.09.01 Là où la Compagnie crée des postes vacants temporaires au sens de la Convention, c'est pour une période d'au moins trente (30) jours et d'au plus six (6) mois, sauf dans les cas suivants où le poste vacant temporaire est pour la durée de l'absence de l'employé en cause :
- (a) congé de maternité, congé parental ou congé pour soins d'enfants ;
 - (b) congé autorisé de plus de six (6) mois ;
 - (c) absence en indemnité hebdomadaire ou ILD ;
 - (d) absence pour accident de travail ;
 - (e) emploi(s) hors du champ d'application de la convention conformément à l'alinéa 10.03.03.
- 12.09.02 **Les postes vacants temporaires à plein temps** sont offerts aux employés selon l'ancienneté et dans l'ordre suivant :
- (a) un employé à plein temps dans la classe à l'emplacement qui veut changer de quart avec celui du poste vacant temporaire obtient gain de cause sous réserve de l'alinéa 6.03.05 ;
 - (b) un employé détenteur d'un horaire composé de quarts de relève (statut « RS ») ;
 - (c) un employé à temps partiel dans la classe à l'emplacement ;
 - (d) un employé de la division mis à pied par la base ;

(e) un employé de la division à la base ;

(f) des employés qui ont présenté une LDM conformément à l'article 12.

Note : Si le poste vacant est pourvu conformément au sous-alinéa (a) ou (b) ci-dessus, le poste vacant ainsi créé ne peut être pourvu que conformément aux sous-alinéas (c), (d), (e) et (f) ci-dessus.

12.09.03 **Les postes vacants temporaires à temps partiel** sont offerts aux employés selon l'ancienneté et dans l'ordre suivant :

(a) un employé à plein temps dans la classe à l'emplacement ;

(b) un employé détenteur d'un horaire composé de quarts de relève (statut « RS ») ;

(c) un employé à temps partiel dans la classe à l'emplacement où des quarts à temps partiel constitués de plages fixes existent qui veut changer de quart avec celui du poste vacant temporaire obtient gain de cause sous réserve de l'alinéa 6.03.05 ;

(d) un employé de la division à la base ;

(e) un employé de la division mis à pied à la base ;

(f) des employés qui ont présenté une LDM conformément à l'article 12.

12.09.04 Les postes vacants temporaires assujettis aux processus de LDM sont offerts conformément aux délais prévus au paragraphe 12.03.

12.09.05 Le fait d'accepter un poste vacant temporaire n'empêche pas un employé de postuler ou d'obtenir un poste vacant permanent.

(a) L'employé qui assume un poste vacant temporaire et qui accepte un poste vacant permanent effectue la transition vers son nouveau poste à un moment convenu d'un commun accord entre la Compagnie et le Syndicat ;

(b) L'employé qui assume un poste vacant temporaire ne peut conserver ce poste s'il accepte un poste vacant permanent conformément aux dispositions de l'alinéa 12.09.05 ;

(c) Le poste vacant qui en résulte est offert de nouveau conformément aux dispositions du paragraphe 12.09.

12.09.06 L'employé qui accepte une affectation temporaire en vertu du présent article retourne à son poste antérieur à la fin de l'affectation temporaire ou peut supplanter un employé qui a moins d'ancienneté et qui a une affectation temporaire dans sa classe et à son emplacement ou supplanter un employé qui pourvoit un poste vacant dans une autre division.

12.09.07 Lorsqu'un poste temporaire au sens de la convention qui n'est pas couvert par les exceptions énumérées ci-dessus dure six (6) mois plus un jour et que les parties n'ont pas convenu par écrit que le poste peut être prolongé, la Compagnie doit soit annuler immédiatement le poste vacant temporaire et retourner l'employé qui l'occupe à son poste précédent, soit déclarer que le poste vacant est permanent. Le titulaire du poste temporaire n'a alors pas de droit prioritaire ni de préférence à l'égard du poste.

- 12.10 **Mécanisme de sélection – Chefs d’équipe et agents principaux**
- 12.10.01 La Compagnie établit tous les horaires des chefs d’équipe et des agents principaux en fonction des nécessités du service et des alinéas 6.03.01 et 6.03.02.
- 12.10.02 La Compagnie prévoit à l’horaire le temps dont l’agent principal a besoin pour s’acquitter de ses fonctions et responsabilités supplémentaires.
- 12.10.03 La décision d’établir un poste de chef d’équipe ou d’agent principal, de le maintenir ou d’y mettre fin, appartient à la Compagnie.
- 12.10.04 Les chefs d’équipe et/ou les agents principaux ne participent pas directement aux mesures disciplinaires imposées à un autre employé.
- 12.11 **Postes de chef d’équipe**
- 12.11.01 Seuls les employés qualifiés de la classe et de l’emplacement peuvent postuler pour un poste de chef d’équipe.
- 12.11.02 La Compagnie établit les compétences et lorsque deux (2) candidats ou plus ont les mêmes, l’ancienneté prime.
- 12.11.03 La Compagnie évalue la capacité de l’employé de faire le travail pendant une période d’essai appropriée d’au plus soixante (60) jours. S’il ne peut effectuer le travail efficacement, l’employé retourne à son ancien poste. La Compagnie ne peut, sans motif valable, empêcher cette période de suivre son cours normal.
- 12.11.04 Les postes vacants temporaires sont dotés par des employés qualifiés à l’emplacement, selon l’ancienneté.
- 12.11.05 Si l’on réduit le nombre de postes de chef d’équipe, la réduction se fait dans l’ordre inverse de l’ancienneté.
- 12.11.06 Un chef d’équipe peut abandonner son poste sur préavis d’au moins trente (30) jours. Le chef d’équipe retourne à son ancien poste.
- 12.11.07 Lorsqu’un chef d’équipe est en vacances, qu’il se prévaut de congés tirés de sa réserve de congés, qu’il fait un échange de quarts, qu’il est en formation ou qu’il s’absente pendant son quart normal de travail, l’employé compétent ayant le plus d’ancienneté à la base reçoit la prime prévue à l’alinéa 5.06.05 pour s’acquitter des fonctions de chef d’équipe décrites à l’alinéa 4.01.02.
- 12.12 **Postes d’agent principal**
- 12.12.01 Tous les postes permanents sont affichés dans tout le réseau.
- 12.12.02 Les postes vacants temporaires sont pourvus par les agents principaux intérimaires désignés. Ces derniers obtiennent le taux de salaire des agents principaux pour la durée des postes vacants temporaires. Si les agents principaux intérimaires ne sont pas en mesure d’assumer le rôle, il est offert à tous les autres employés compétents de la base, selon l’ancienneté. Si le poste ne peut être pourvu à la base, les tâches liées à l’établissement des horaires et à la paie sont confiées à un agent principal substitut d’une autre base.
- 12.12.03 La Compagnie établit les compétences et l’on utilise un processus d’entrevue pour déterminer si un candidat a les compétences nécessaires. Lorsque deux (2) candidats ou plus les ont, l’ancienneté prime.

- 12.12.04 La Compagnie évalue la capacité de l'employé de faire le travail pendant une période d'essai appropriée d'au plus cent quatre-vingts (180) jours. S'il ne peut effectuer le travail efficacement, l'employé retourne à son ancien poste. La Compagnie ne peut, sans motif valable, empêcher cette période de suivre son cours normal.
- 12.12.05 Sur remise d'un avis écrit et preuve de motifs valables, la Compagnie peut relever un agent principal de ses fonctions et le renvoyer à l'horaire de travail de la base où il était affecté à condition qu'il ait l'ancienneté nécessaire pour occuper le poste. Si l'agent principal n'a pas l'ancienneté nécessaire, il peut exercer les droits que lui confère l'article 12.
- 12.12.06 Si un agent principal veut quitter ses fonctions, il doit fournir un préavis d'au moins soixante (60) jours. Un poste doit être vacant à sa base pour que l'employé change de poste sans supplanter un autre employé ou causer une mise à pied.
- 12.13 **Agent prioritaire et agent du Service Concierge**
- 12.13.01 La décision de créer un poste d'agent prioritaire ou d'agent du Service Concierge, de le maintenir ou d'y mettre fin, appartient à la Compagnie.
- 12.14 **Mentorat – agent principal :** Le choix des employés est fait conformément aux protocoles relatifs aux affectations de parachutage et aux affectations spéciales (alinéa 8.04.03 et sous-alinéa 8.04.03.01) afin de tenir compte de l'expérience et de la disponibilité. Généralement, le choix des employés est fait parmi ceux de la région.

ARTICLE 13 – JOURS FÉRIÉS

- 13.01 Les jours suivants sont réputés être des jours fériés au sens du présent article :

Jour de l'an	Vendredi Saint
Fête du Travail	Jour d'Action de grâce
Journée nationale de la vérité et de la réconciliation	
Fête de Victoria (Fête des Patriotes au Québec)	Jour du Souvenir
Fête du Canada**	Noël
Lendemain de Noël	*un (1) jour férié (proclamé par la municipalité où travaille l'employé)

*** Fête de Saint-Jean Baptiste – province de Québec et tout autre jour que le gouvernement fédéral peut proclamer jour férié.**

**** Fête du Canada – Respecte les dispositions prévues à la *Loi instituant des jours de fête légale*.**

Un employé dont le jour de repos habituel prévu tombe un jour férié reçoit un crédit de jours fériés équivalant à son quart de travail à temps plein habituel.

- 13.02 Si les nécessités du service obligent à réduire le nombre d'employés de service un jour férié donné, la Compagnie peut offrir le jour férié chômé aux employés, par ordre d'ancienneté dans la classe à chaque emplacement. Si le nombre de volontaires est insuffisant, la Compagnie peut imposer le jour chômé à chaque emplacement, selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classe. Les employés qui optent pour le jour férié chômé ou qui y sont obligés obtiennent un jour de repos payé. Les employés qui travaillent pendant le jour férié obtiennent le taux majoré de moitié (1½ fois) pour toutes les heures travaillées, en plus d'un crédit de jour férié équivalant à leur quart de travail à temps plein habituel. Dans tous les cas, les employés de chaque quart obtiennent au moins quatorze (14) jours de préavis du changement pour le jour férié en cause.
- 13.03 Les heures travaillées par un employé pendant une période contiguë au quart prévu sont créditées au taux majoré de moitié (1 ½ 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.
- 13.04 L'employé qui est appelé à travailler un jour de repos habituel prévu qui tombe un jour férié touche deux fois (2 fois) le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées, en plus d'un crédit de jour férié équivalant à son quart de travail à temps plein habituel.

ARTICLE 14 – RÉSERVE D'HEURES

- 14.01 Toutes les heures créditées conformément à l'article 13 et tous les crédits d'heures supplémentaires obtenus conformément à l'article 7 s'accumulent dans une réserve d'heures établie pour chaque employé. La réserve d'heures permet d'accumuler au maximum deux cents (200) heures. Les heures en sus de ces maximums sont payées sur le chèque de paie de l'employé pour chaque période de paie. Les employés peuvent effectuer des retraits de leur réserve d'heures aux fins qui suivent et de la manière qui suit.
- 14.02 **Congé annuel** - Entre le 1^{er} et le 15 septembre de chaque année, un employé peut demander à ce que des heures de sa réserve d'heures soient mises de côté et prises à titre de congé annuel dans l'année civile suivante conformément à l'article 15. Chaque multiple de quarante (40) heures désignées constitue sept (7) jours civils de congé annuel. Pour dire les choses clairement, le maximum de temps en réserve pouvant être pris à titre de vacances par un employé ne doit pas dépasser quatre (4) semaines.
- 14.03 **Congé** – L'employé peut retirer des heures de sa réserve au titre de congé, comme suit :
- (a) Un congé est accordé uniquement selon les vœux de l'employé et si les besoins du service le permettent. On ne refuse pas ce congé sans raison valable.
 - (b) Les demandes de congé d'une durée de plus de trente (30) jours civils consécutifs sont traitées conformément au paragraphe 11.01 Congés – Volontaires.
 - (c) Sous réserve du sous-alinéa a) ci-dessus, les employés qui demandent un congé avant la date limite du choix préférentiel l'obtiennent par ordre d'ancienneté dans la classe. Des demandes de ce genre présentées après la date limite du choix préférentiel 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) Les heures applicables sont déduites de la réserve heure pour heure au moment où le congé est pris.

- 14.04 **Paie** – L'employé peut retirer des heures de sa réserve au titre d'heures converties en paie. Les employés doivent présenter leurs demandes de retrait de ce genre au plus tard quatorze (14) jours avant la date de la paie sur laquelle ils veulent que le paiement figure. Les heures applicables sont déduites de la réserve au moment où le Service de la paie traite la demande.
- 14.05 (a) Une fois par année, au moment choisi par l'employé, un employé peut faire déposer par la Compagnie la paie qu'il doit recevoir conformément au paragraphe 14.04 directement dans son régime enregistré d'épargne-retraite (REER) sans retenue d'impôt sur le revenu, à condition d'avoir produit l'autorisation nécessaire requise pour le dépôt conformément aux exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.
- (b) Jusqu'à quatre (4) fois par année, au moment choisi par l'employé, un employé peut faire déposer par la Compagnie la paie qu'il doit recevoir conformément au paragraphe 14.04 directement dans régime enregistré d'épargne-retraite (REER) parrainé par Jazz sans retenue d'impôt sur le revenu, à condition d'avoir produit les autorisations requises pour le dépôt conformément aux exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.
- 14.06 L'employé utilise le formulaire figurant à l'Annexe 2 pour présenter ses demandes de retrait de la réserve d'heures.

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 de son acquisition, sauf dispositions contraires à l'alinéa 15.03.04 ou si des circonstances particulières le justifient autrement et à condition que des arrangements préalables puissent être pris par écrit avec la Compagnie.
- L'employé qui prend un congé annuel au cours d'une année autre que l'année de son acquisition, y compris le congé annuel reporté visé à l'alinéa 15.03.08, 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'a d'effet sur le congé annuel de l'année en cours d'aucun autre employé.
- 15.01.03 L'année de congé annuel va du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 15.01.04 Le congé annuel est pris en jours civils consécutifs, conformément aux dispositions de l'alinéa 15.02.03.

15.01.05 Bien qu'il n'existe pas d'embargo sur les périodes de congé annuel, les parties à la convention reconnaissent que des restrictions peuvent s'imposer au nombre d'employés autorisés à prendre un congé annuel en même temps, 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 représentant du Comité de négociation. Aux fins d'établissement du nombre d'employés autorisés à prendre un congé annuel en même temps, le tableau suivant doit être utilisé :

1 à 37 semaines =	1 créneau de congés annuels par jour
38 à 103 semaines =	2 créneaux de congés annuels par jour
104 à 155 semaines =	3 créneaux de congés annuels par jour
156 à 207 semaines =	4 créneaux de congés annuels par jour
208 à 259 semaines =	5 créneaux de congés annuels par jour

15.01.06 Les périodes de congé annuel des employés visés ne sont pas touchées par les périodes de congé annuel des autres employés de la Compagnie.

15.01.07 La Compagnie ne modifie pas les périodes de congé annuel attribuées, sauf d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.

15.01.08 Un employé peut annuler son congé annuel prévu au maximum trois (3) fois par année. 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. Il faut présenter l'annulation avant le dixième jour du mois précédant la postulation des quarts du mois pendant lequel le congé annuel était prévu à l'origine.

15.01.09 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.

15.01.10 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 des alinéas 15.01.07 et 15.01.08.

ANNÉES D'EMPLOI (au 31 décembre)	DROIT À CONGÉ ANNUEL
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	Quatre-vingts (80) heures
Six (6) ans, mais moins de dix (10) ans	Cent vingt (120) heures
Dix (10) ans, mais moins de quinze (15) ans	Cent soixante (160) heures
Quinze (15) ans et plus	Deux cents (200) heures

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.

JOURS D'EMPLOI	DROITS À CONGÉ ANNUEL (NOMBRE D'HEURES)			
	80	120	160	200
1 à 26	8	16	16	20
27 à 52	16	24	32	40
53 à 78	24	40	48	60
79 à 104	32	48	64	80
105 à 130	40	64	80	100
131 à 156	48	72	96	120
157 à 182	56	88	112	140
183 à 208	64	96	128	160
209 à 234	72	108	142	180
Plus de 235	80	120	160	200

15.02.03

Une semaine de congé annuel comporte sept (7) jours civils consécutifs sans égard aux quarts de travail de l'employé.

15.03

Sélection

15.03.01

Les dates de congé annuel sont attribuées selon l'ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation et selon la préférence par ancienneté à chaque emplacement et dans chaque classe.

- 15.03.02 Nonobstant ce qui précède, l'attribution de dates de congé annuel peut être révisée d'un commun accord entre la Compagnie et le représentant du Comité de négociation, après examen et avant que les employés ne choisissent les dates de leur congé annuel.
- 15.03.03 Au plus tard le 1^{er} 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 à congé annuel de chacun, y compris le droit à des jours supplémentaires de congé annuel provenant de la réserve d'heures. 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 15.03.01, leur choix et leur nom figurent dans le bulletin.
- 15.03.04 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 représentant du Comité de négociation ont établies. L'employé peut aussi désigner une tranche maximale de quarante (40) heures de congé annuel qui fera l'objet d'une demande ultérieure, conformément à l'alinéa 15.03.10.
- 15.03.05 L'employé peut subdiviser son droit à congé en un certain nombre de tranches équivalant à son horaire de travail (ce qui inclut les conversions de la réserve d'heures). La première préférence de l'employé est fonction de son ancienneté dans la classe et ses préférences subséquentes lui sont accordées seulement après que les autres employés ont fait leur choix. Il est tenu compte des préférences subséquentes selon l'ancienneté dans la classe.
- 15.03.06 Un employé en congé autorisé (invalidité de courte durée, invalidité de longue durée, accident du travail, congé de maternité, congé parental, congé pour obligations personnelles, congé de soignant, etc.) dont la date de retour au travail dans l'année civile est connue, peut exercer son droit et choisir les dates de son congé annuel. Tout employé en congé d'invalidité de courte durée, en congé d'invalidité de longue durée ou tout employé accidenté du travail doit fournir un certificat médical confirmant sa date de retour au travail.
- 15.03.07 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.
- 15.03.08 Au plus tard le 30 novembre, la Compagnie affiche dans chaque base un bulletin qui indique l'attribution des dates de congé annuel pour chaque employé.
- 15.03.09 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.
- 15.03.10 L'employé qui désigne jusqu'à concurrence de quarante (40) heures de congé annuel devant faire l'objet d'une demande ultérieure peut présenter son choix de dates comme suit :
- (a) Quarante (40) heures à prendre dans l'année de congé annuel en cours, à une période qu'un autre employé n'a pas demandée.
 - (b) Quarante (40) heures à prendre dans l'année de congé annuel suivante, qui fera l'objet d'une demande après que tous les autres employés auront présenté leurs demandes de congé annuel pour l'année en cours.

(c) Dans les deux cas, des demandes concurrentes d'employés seraient traitées à l'emplacement par ordre d'ancienneté dans l'unité de négociation.

- 15.04 **Liste d'attente** – Les dates de congé annuel, y compris celles assujetties aux dispositions de l'alinéa 10.03.04, 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 et, une fois acceptées, elles deviennent les dates de leur congé annuel. La Compagnie fait parvenir une copie de la liste d'attente au représentant du comité de négociation local et l'informe de tout changement apporté ultérieurement.
- 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 Au gré de l'employé qui a été mis à pied, les congés annuels acquis mais inutilisés sont payés au moment de la mise à pied ou à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils devaient être pris.
- 15.05.03 L'indemnité de congé annuel est calculée 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, selon la plus élevée des deux éventualités.
- 15.05.04 Dans le cas où le droit à congé annuel est calculé au prorata, chaque multiple de sept (7) jours est payé conformément à l'alinéa 15.05.03 et les fractions de tranche de sept (7) jours sont établies au prorata à raison d'un septième ($1/7^{\text{e}}$) de deux pour cent (2 %) pour chaque jour ou sont payées au taux normal de salaire de l'employé, selon la plus élevée des deux éventualités.
- 15.05.05 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 et 15.05.04. L'employé reçoit la différence, le cas échéant, au plus tard à la fin de février.
- 15.05.06 Dans le dernier cycle de congé annuel de l'année civile et s'il lui manque des heures dans son droit à congé, l'employé peut choisir de prendre un congé sans solde, de revenir au travail plus tôt ou d'utiliser des heures de sa réserve. L'employé doit aviser la Compagnie de ses intentions avant la période de demande préférentielle.
- 15.05.07 Pendant une année civile, un employé se verra désormais offrir les possibilités suivantes : (a) demander de prendre des heures dans sa réserve d'heures ou (b) utiliser les heures de congé annuel restantes pour englober le cycle de travail.
- 15.05.08 Dans le dernier cycle de congé annuel d'une année civile, à condition qu'aucune heure ne puisse être puisée dans son allocation de congé annuel ou dans sa réserve d'heures, l'employé peut choisir de prendre un congé à ses frais ou de revenir au travail plus tôt que prévu. L'employé doit aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail avant la période de choix préférentiel.
- 15.05.09 Lorsque des heures de congé annuel payées ont été établies au prorata en raison de toute condition applicable en vertu du paragraphe 15.02 et de l'alinéa 15.02.02, l'employé ne sera pas tenu d'utiliser des heures de sa réserve d'heures pour combler toute différence entre le droit à congé annuel payé établi au prorata et le droit à congé annuel dû selon les années de service.

ARTICLE 16 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, ARBITRAGE, MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

- 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 qui a trait à son interprétation, à son application, à son fonctionnement ou à sa présumée violation, ou de tout litige, y compris toute question de savoir si l'affaire est arbitrable.
- 16.03 Les heures que le(s) plaignant(s) et les employés (y compris les représentants syndicaux) doivent passer à assister, durant leurs heures normales 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.
- 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 de la Compagnie 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 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 représentant syndical peut présenter un grief écrit au chef de service – Service clientèle 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 censément violé(s) et un bref énoncé des faits donnant lieu au grief. Une réunion entre le représentant syndical 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 représentant syndical dans les cinq (5) 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 à la personne désignée par la Compagnie 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 la personne désignée par la Compagnie 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. La personne désignée par la Compagnie 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*. Les deux parties doivent consentir au recours à la procédure de médiation ou d'arbitrage.

- 16.07 **Grief collectif** – Lorsque le grief est d'application générale et/ou touche plus d'un employé, le représentant du Comité de négociation peut présenter un grief écrit aux Relations du travail. Le grief doit préciser la nature du grief, l'article ou les articles de la convention censément violé(s) et un bref énoncé des faits donnant lieu au grief. Un représentant patronal des Relations du travail et le représentant du Comité de négociation 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 représentant du Comité de négociation 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 passer à l'arbitrage. Les deux parties doivent consentir au recours à la procédure de médiation ou d'arbitrage.
- 16.08 **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, le Syndicat national peut signifier par écrit aux Relations du travail un avis d'intention de soumettre le grief à la médiation/arbitrage. 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 16.09.
- (b) L'arbitre est choisi dans la liste, et le calendrier des audiences est établi de la manière exposée aux paragraphes 16.09 c) et d). Le processus de médiation/arbitrage est décrit dans la Lettre d'entente n° 4.
- 16.09 **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 aux Relations du travail. 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 est incluse dans l'Annexe 11 de la présente convention. Les arbitres figurant dans la liste peuvent en être retirés et y être remplacés d'un commun accord entre les parties. Si aucun arbitre n'est inscrit sur la liste d'un commun accord entre les parties, la partie qui signifie l'avis d'intention d'arbitrage peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre pour chaque affaire.
- (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 assujéti à la disponibilité des représentants et des témoins de la Compagnie et du Syndicat, à condition qu'il n'en découle 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 la rend par écrit. Cette décision ne doit toutefois 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.

16.10

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 en fonction 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 aussi 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 indu.

16.12

Mesures disciplinaires, suspension ou congédiement

- (a) La Compagnie avise le représentant syndical et l'employé de la raison de la rencontre avant de tenir une enquête en vertu de l'article 16. Aucun employé n'est congédié ou suspendu ou ne fait autrement l'objet de mesures disciplinaires 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 lorsque l'on envisage une mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement. 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. S'il est difficile de trouver un représentant syndical, la Compagnie en informe le Syndicat au niveau du siège social et donne au Syndicat un délai raisonnable pour corriger la situation avant de passer à l'audience d'enquête ou aux mesures disciplinaires.
- (d) Si, au cours d'une entrevue normale, on produit une preuve qui amènerait le gestionnaire à envisager la suspension ou le congédiement, l'entrevue est suspendue sur-le-champ 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 qui expose la mesure prise, les motifs de la mesure, la période pendant laquelle la mention figurera au dossier conformément à l'alinéa j) 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. Lorsque la décision de mesure disciplinaire, de suspension ou de congédiement a été prise par le chef de service concerné, le Syndicat a toutefois 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** – Des représentants du Syndicat peuvent examiner toutes les plaintes écrites concernant des employés que la Compagnie reçoit et une copie est remise à l'employé concerné.
- (j) **Dossiers disciplinaires** – Les mesures disciplinaires découlant de délits sont supprimées du dossier de l'employé après un (1) an. Les dossiers de mesures disciplinaires plus graves sont supprimés après deux (2) ans.
- (k) **Dossier personnel** – L'employé a accès à son dossier personnel sur demande. Les représentants syndicaux y ont accès sur demande et sur autorisation écrite de l'employé.

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 s'acquitte de 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 pour un autre employé.

L'employé ne peut toutefois 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 ci-dessus constitue une condition normale de son emploi.

17.03 La Compagnie affiche dans un endroit accessible à tous les employés et 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 sur 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
- (d) un exemplaire des règlements de la Partie II qui s'appliquent au lieu de travail pour fins d'examen, en version imprimée ou électronique.

17.04 **Comités de santé et de sécurité**

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

Nombre d'employés	Taille du comité
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 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 y représente le Syndicat.
- 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, s'acquittent de 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 leur sont signalées.
- 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 **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, au 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.
- 17.05.01 Outre ce qui précède, la Compagnie fournit à chaque employé, pour usage personnel, des vêtements de protection pour le dégivrage des aéronefs.
- 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 obligatoire le port de chaussures de protection une indemnité de deux cents dollars (200 \$) dans les trente (30) jours suivant leur embauche ou leur entrée dans une classe visée, et une autre indemnité de deux cents dollars (200 \$) payable par la suite sur la première paie de mai et d'octobre chaque année. Lorsqu'il faut remplacer des chaussures à cause d'un accident survenu au travail, l'allocation est versée plus tôt. Le montant maximum de l'indemnité de chaussures de protection payée dans l'année civile s'établit à quatre cents (400 \$) plus une hausse annuelle de deux pour cent (2 %). Sous réserve de l'observation du Code et lorsqu'ils sont approuvés par écrit par le médecin d'un employé, cet article couvre des chaussures de sécurité non approuvées par l'Association canadienne de normalisation (CSA).

- 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 Toute question relative au paragraphe 17.07 est transmise au gestionnaire de l'employé, qui remédie à la situation.
- 17.07.03 Si le gestionnaire 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.
- 17.07.04 L'application des alinéas 17.07.02 et 17.07.03 n'a pas d'effet sur le droit de refus de l'employé en vertu du paragraphe 17.02.
- 17.08 **Protection de l'ouïe**
- La Compagnie fournit gratuitement des protecteurs auriculaires personnels approuvés par la CSA à chaque employé qui travaille sur l'aire de trafic (y compris les employés à l'essai).
- 17.08.01 **Évaluation audiolologique**
- Les employés des Services avions exposés constamment à des niveaux élevés de bruit subissent une évaluation audiométrique annuelle. Cette évaluation s'applique à d'autres classes si le Comité d'orientation de la santé et de la sécurité le recommande. Les représentants du Comité de négociation des agents – Service clientèle sont avisés de l'heure, de la date, de la base et du lieu.
- 17.08.02 **Protecteurs auriculaires ajustés**
- Le Comité d'orientation de la santé et de la sécurité examine l'utilisation de protecteurs auriculaires ajustés. Lorsque le Comité est d'avis que ces protecteurs satisfont aux normes prescrites, les employés des Services avions qui sont exposés continuellement à des niveaux élevés de bruit reçoivent des protecteurs auriculaires ajustés couverts par l'entente de partage des coûts en vigueur.
- 17.09 **Matières dangereuses**
- La Compagnie informe les employés au sujet de toute matière dangereuse qu'ils doivent manipuler et de toute exigence spéciale portant sur la manipulation des matières en question. Toutes les fiches signalétiques pertinentes sont tenues à jour et mises à la disposition des employés.
- 17.10 **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.
- 17.11 **Mauvais temps** – Si les conditions l'exigent, on fournit du chauffage et/ou de l'éclairage aux préposés aux Services cabine pour leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions. Cette disposition ne s'applique pas au travail d'urgence effectué sur des aéronefs qui doivent servir sur- le-champ.
- 17.12 **Piquet de grève** – Un employé de l'unité de négociation visé par la convention a le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage légale si sa sécurité est menacée. Le fait de ne pas franchir une telle ligne de piquetage dans de telles circonstances n'est pas considéré comme une violation de la convention et n'entraîne pas de mesures disciplinaires ni le congédiement. On retient toutefois des heures d'absence sur la paye de l'employé.

ARTICLE 18 – COMMUNICATIONS 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 à l'établissement de la confiance mutuelle.
- 18.01.02 Des réunions syndicales-patronales ont lieu au siège social, au moins une fois par trimestre civil, afin 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. 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.
- 18.01.03 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 aussi 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 d'un (1) par emplacement et à ce que des employés supplémentaires soient libérés du service sous réserve des nécessités 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'absorber le coût fondé sur le temps perdu comprend le temps consacré à des réunions avec la Compagnie. La Compagnie absorbe en outre le coût du temps perdu consacré 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, et 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 et qui ne lui est pas retiré une fois approuvé.
- 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. La Compagnie a recours au système de suivi des heures pour établir les heures réelles du temps libre tel que présenté par le Syndicat. Le temps facturé est le temps prévu réel perdu, 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. Quoi qu'il en soit, le temps n'est pas débité aux employés en cause et ils ne sont pas supprimés de la paie.
- 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 ou 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.
- 18.04 **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 alors en vigueur n'est aucunement touchée, à moins d'un règlement ou d'une 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 **Protection juridique** – Sur réception d'une demande écrite de l'employé, la Compagnie défend l'employé ou sa succession ou participe à leur défense, 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.
- 18.06 **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.
- 18.06.01 Un changement technologique en vertu de la présente est défini de la même façon que dans le *Code canadien du travail*.
- 18.06.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encouragent et favorisent les changements technologiques dans les activités de la Compagnie. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, la Compagnie doit chercher des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

- 18.06.03 Sauf dans les cas d'urgence, la Compagnie convient de donner au Syndicat un préavis écrit d'au moins cent vingt (120) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.
- 18.06.04 Dans tous les autres cas où l'adoption ou la mise en place de changements technologiques se traduit par des changements importants aux conditions de travail d'un nombre important d'employés, la Compagnie doit, dans les trente (30) jours du préavis donné en vertu de l'alinéa 18.05.03, consulter les Syndicat au sujet des répercussions des changements technologiques. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans s'y limiter :
- (a) Le nombre approximatif, la classe et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par les changements ;
 - (b) Les répercussions que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail des employés.
- 18.06.05 Lorsque, à la suite de changements technologiques, la Compagnie décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions liées à son poste, la Compagnie offre la formation appropriée requise.
- 18.07 **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.
- 18.08 **Ordres par écrit** – Tous les ordres à un employé portant sur un changement d'emplacement, de base 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 représentant du comité de négociation local.
- 18.09 **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.
- 18.10 Congé d'études payé**
- 18.10.01 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. Ledit 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 : Unifor Canada PEL Fund, 205 Placer Court, Willowdale (Ontario) M2H 3H9.
- 18.10.02 À condition d'avoir reçu un préavis suffisant pour permettre d'inclure les heures dans le processus mensuel de demande, les membres de l'unité de négociation que le Syndicat choisit pour leur faire suivre les cours en question obtiennent, à la demande du Syndicat, un congé autorisé pour un maximum de vingt-trois (23) jours de cours en classe, ainsi que les périodes de déplacement nécessaires. Les intéressés peuvent prendre le congé en question de façon intermittente pendant une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. 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.

- 18.11 **Renseignements à fournir au Syndicat** – La Compagnie joint à chaque versement au Syndicat visé à l’alinéa 22.01.06 une liste contenant les renseignements suivants : les noms des employés par base, classe et taux de salaire ; les noms des employés mis à pied, les noms des nouveaux employés, y compris ceux qui ont été mutés, les noms des employés en congé, selon le type de congé ; les noms des employés en congé de maladie, d’invalidité ou d’accident du travail ; les adresses et les codes postaux.
- 18.12 **Introduction pour les nouveaux employés** – La Compagnie convient d’accorder à un représentant syndical, durant la formation initiale 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 en fonction temps perdu. Tout temps additionnel requis est assujéti aux dispositions de l’alinéa 18.03.05.
- 18.12.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la valeur des programmes de formation/orientation des employés. Il est entendu que la Compagnie utilise ses formateurs pour donner la formation requise aux nouveaux employés ou aux employés mutés dans les trente (30) jours suivant leur arrivée dans le nouveau poste. Aucun employé ne perd de paie à cause d’un manque de formation disponible. On ne refuse pas sans raison valable les prolongations de cette période.
- 18.13 **Communication bilingue** – Tous les bulletins affichés par la Compagnie au Québec et au Nouveau-Brunswick le sont dans les deux langues officielles simultanément.
- 18.14 Des privilèges de transport sont consentis conformément au programme de facilités de transport d’Air Canada, qui fait l’objet d’une entente entre Jazz Aviation et Air Canada.
- 18.15 L’employé qui s’est prévalu d’un programme de départ volontaire (PDV) (sous réserve des dispositions de la Lettre d’entente n° 6) peut être réembauché à la discrétion exclusive de la Compagnie s’il a reçu tous les paiements/toutes les indemnités auxquels il a droit.

ARTICLE 19 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

19.01 Uniformes

19.01.01 Les employés qui occupent un poste où il faut porter un uniforme en portent un et l'entretiennent conformément aux normes établies par la Compagnie.

19.01.02 La Compagnie et l'employé partagent à parts égales le coût des premiers articles de l'uniforme et la part de l'employé est retenue sur sa paie à raison de trente dollars (30 \$) par mois, sur la dernière paie du mois. Lorsqu'elle modifie le concept ou la couleur d'un article de l'uniforme ou d'un accessoire, la Compagnie paie le coût complet des articles obligatoires distribués pour la première fois.

19.01.03 À compter de l'année qui suit son arrivée en poste, on établit pour chaque employé un compte d'uniformes, qui doit servir à acheter les articles et accessoires de remplacement d'uniforme inclus dans la liste ci-dessous.

Le 1^{er} janvier de chaque année, la Compagnie verse au crédit du compte la somme de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) à compter du 1^{er} janvier 2023. Cette somme augmentera de deux pour cent (2 %) par année à compter de 2024.

19.01.04 Les articles et accessoires de l'uniforme de base sont fournis dans les quantités indiquées ci-dessous. Tous les éléments de l'uniforme ont une durée utile de vingt-quatre (24) mois, sauf le manteau pour intempéries, le parka, le foulard d'hiver et les gants qui ont une durée de trente-six (36) mois. La Compagnie paie cent pour cent (100 %) de l'insigne nominatif personnel de la Compagnie (Épinglette) qui est porté de façon conforme aux normes de la Compagnie sur les uniformes.

Un uniforme initial ASC/COE est constitué des articles suivants :

	FEMME	HOMME
Vestons	2	2
Jupes/pantalons/robe une pièce	Toute combinaison de trois	-
Pantalons	-	3
Blouses/chemises	8	8
Foulards habillés	2	-
Cravates	-	3
Ceintures	2	2
Manteau pour intempéries	1	1
Foulard d'hiver	1	1
Chandail	1	1

FACULTATIFS	FEMME	HOMME
Gilet de tapisserie	1	2
Robe de maternité/robe chasuble	Toute	-
Parka	1	1
Gants en cuir	1	1
Sac à main	1	-

- 19.01.05 Les bases situées au nord peuvent acheter un parka en duvet. La Compagnie en paie cinquante pour cent (50 %), jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250 \$).
- 19.01.06 L'employée enceinte communique directement avec le fournisseur d'uniformes pour commander son uniforme de maternité. Les articles de l'uniforme sont ceux qui sont fournis pour la Compagnie. Ces articles peuvent être interchangés pour totaliser une combinaison de six (6) articles.
- 19.01.07 La Compagnie tient des réserves utilisables de sarraus pour les ASC qui manutentionnent du fret.
- 19.02 **Indemnité de nettoyage** – La Compagnie verse une indemnité de trente dollars (30 \$), qui sera augmentée de deux pour cent (2 %) par année à compter de la date de ratification, aux employés qui passent n'importe quelle partie du mois dans les classes ASC/COE.
- 19.02.01 **Indemnité de chaussures** – La Compagnie verse aux employés une indemnité de chaussures de protection de cent dix dollars (110 \$) dans les trente (30) jours suivant leur embauche ou leur entrée dans une classe visée, puis une autre indemnité de cent dix dollars (110 \$) payable par la suite avec la première paie de mai et d'octobre de chaque année. L'indemnité maximale de chaussures de protection versée au cours de l'année civile est de deux cent vingt dollars (220 \$).
- 19.03 **Vêtements de travail** – Des vêtements de travail sont fournis à tous les employés préposés aux Services avions ou au Fret.
- 19.03.01 Dans l'année, l'employé reçoit quatre (4) ensembles de vêtements de travail, chacun composé de ce qui suit :
- (a) un pantalon de travail et
 - (b) une (1) chemise ou
 - (c) une (1) combinaison
- L'employé peut préciser tout agencement de ces articles, y compris le choix de chemises ou de combinaisons à manches longues ou courtes, jusqu'à concurrence de quatre (4) ensembles.
- L'employé peut en outre, échanger des chemises comme il suit : une chemise contre deux (2) T-shirts ou un (1) polo de golf (maximum de deux), ou un (1) sweatshirt (maximum de deux) ou un (1) maillot à col roulé (maximum de deux) pendant l'année et avoir une (1) de ses combinaisons isothermiques.
- 19.03.02 Les articles suivants sont fournis tous les deux (2) ans :
- (a) un (1) parka
 - (b) un (1) blouson léger
 - (c) une (1) ceinture
 - (d) un (1) blouson léger isothermique
- L'employé peut échanger un (1) parka ou un (1) blouson léger contre un (1) blouson doublé de poids moyen.
- 19.03.03 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.

- 19.03.04 **Entretien et nettoyage** – La Compagnie verse à tous les employés une indemnité de nettoyage d'uniforme de vingt dollars (20 \$) par mois, qui sera augmentée de deux pour cent (2 %) par année.
- 19.03.05 **Uniformes endommagés** – La Compagnie répare ou remplace, sans frais pour l'employé, toute partie d'un uniforme endommagé dans l'exécution des fonctions de l'employé et non à cause de sa négligence et à condition qu'il en fournisse preuve.
- 19.04 Les employés sont autorisés à porter une épingle officielle de membre du Syndicat ou du Syndicat local sur leur uniforme.
- 19.05 **Casiers/entrepôt** – Les employés qui travaillent aux Services avions ont droit à des casiers complets là où l'espace en permet l'installation.
- 19.06 **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.
- 19.07 **Avances de fonds** – La Compagnie convient de maintenir la pratique des avances de fonds.
- 19.08 L'indemnité compensatrice du coût de la vie est basée sur les augmentations de l'indice des prix à la consommation. Elle est appliquée uniquement aux indemnités relatives aux uniformes et au nettoyage après la ratification.

ARTICLE 20 – RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX ET D'ASSURANCES

- 20.01 La Compagnie convient de maintenir le niveau et le ratio de cotisations Compagnie/employé pour ce qui est des différents régimes d'avantages et d'assurance, y compris l'assurance-vie collective, l'assurance en cas de mutilation ou de décès par accident, l'assurance accident et maladie, l'assurance invalidité de courte et de longue durée, l'assurance médicale et hospitalisation, l'assurance-soins dentaires et l'assurance soins de la vue, sauf s'il y a entente mutuelle entre la Compagnie et le Comité de négociation du Syndicat. En outre, la Compagnie convient de fournir aux employés toute l'information disponible sur ces régimes. Le partage des frais actuel (50 % Compagnie/50 % employés) reste en vigueur pendant toute la période d'application de la convention.
- (a) Une augmentation annuelle de 2 % des plafonds des frais admissibles (dépenses relatives aux soins paramédicaux, plafonds relatifs à l'invalidité).
- (b) Accroissement du plafond relatif aux soins oculaires de 200 \$ à 400 \$ à compter du 14 janvier 2018.
- (c) Les implants dentaires sont inclus dans la protection pour chirurgie de dentisterie restauratrice.
- 20.01.01 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.
- Si le litige découle d'un conflit entre le sommaire du régime d'avantages sociaux de l'employé et les conditions du contrat ou des contrats avec la ou les sociétés 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. Si le litige met en cause le défaut de la Compagnie de prendre des dispositions pour la protection nécessaire, de sorte que la ou les sociétés d'assurance refusent à l'employé cette protection en vertu du régime ou des régimes, ou que la protection n'est pas aussi complète qu'elle le devrait, il incombe à la Compagnie de verser les prestations.
- 20.01.02 **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.
- 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.
- 20.01.03 **Indemnités d'invalidité différées** – Pour toute période d'invalidité totale où soit les indemnités d'accident du travail, soit les prestations d'assurance-maladie de l'employé ont été différées, l'employé reçoit, à condition de remplir un formulaire de remboursement à la Compagnie, un montant égal aux indemnités ou aux prestations prévues pendant la période ne dépassant pas soixante (60) jours civils.

Régime de retraite – Tous les employés inscrits au régime de retraite avant la date de ratification versent des cotisations bimensuelles par retenues à la source égales à six pour cent (6 %) de leurs gains ouvrant droit à pension (ce qui inclut les primes, les heures supplémentaires, les rappels et les crédits de jours fériés) sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes (a) et (b) ci-dessous. La Compagnie verse des cotisations au nom des employés inscrits au régime de retraite avant la ratification égales à six pour cent (6 %) des gains ouvrant droit à pension de l'employé (tel que défini ci-dessus), sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes (a) et (b) ci-dessous. Les cotisations volontaires supplémentaires des employés sont régies conformément aux dispositions du régime.

- (a) Les employés embauchés avant la date de ratification comptant moins de cinq années de service à la date de ratification bénéficient d'une occasion unique de réduire leurs cotisations en fonction de leurs années de service conformément au tableau de l'Annexe 10. Si un employé choisit de réduire ses cotisations, la Compagnie fait de même, conformément au tableau de l'Annexe 10. À la date du choix et après cette date, la progression dans le tableau de l'Annexe 10 est fonction de l'accroissement des années de service des employés embauchés avant la ratification.
- (b) À compter du 1^{er} janvier 2021, les cotisations versées par la Compagnie au nom des employés comptant quatorze (14) années de service et plus passent à sept (7) pour cent. Les cotisations de la Compagnie sont fonction des gains ouvrant droit à pension de l'employé (ce qui inclut les primes, les heures supplémentaires, les rappels et les crédits de jours fériés).

Les employés embauchés à la date de ratification, ou après cette date, sont inscrits au régime de retraite à cotisations déterminées le premier jour du mois qui suit celui où ils ont terminé avec succès leur période d'essai. Tout employé embauché après la ratification qui participe au régime doit verser des cotisations bimensuelles par retenues à la source en fonction de ses gains ouvrant droit à pension (ce qui inclut les primes, les heures supplémentaires, les rappels et les crédits de jours fériés) conformément au tableau des pourcentages à l'Annexe 10. La Compagnie verse des cotisations bimensuelles au nom de tout employé embauché à la date de ratification ou après cette date qui s'inscrit au régime en fonction des gains ouvrant droit à pension (défini ci-dessus) conformément au tableau des pourcentages à l'Annexe 10. La progression dans le tableau est fonction de l'accroissement des années de service des employés embauchés à la date de ratification ou après cette date. Les cotisations volontaires supplémentaires des employés sont régies conformément aux dispositions du régime.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les cotisations versées par la Compagnie au nom des employés comptant quatorze (14) années de service et plus passent à sept (7) pour cent. À compter du 1^{er} janvier 2023, la cotisation de la Compagnie pour les employés avant quinze (15) années de service sera de huit pour cent (8 %).

Les cotisations de la Compagnie seront calculées en fonction des gains ouvrant droit à pension de l'employé (incluant les crédits pour le temps supplémentaire et les jours fériés).

L'employé participant peut verser des cotisations volontaires supplémentaires en vertu des dispositions du régime.

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 dix-huit pour cent (18 %) de son revenu total. Dans les deux cas, la Compagnie verse une cotisation égale pour le compte de l'employé, jusqu'à concurrence du maximum de cotisations requis (voir l'Annexe 9).

- 20.02.02 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.
- 20.02.03 Les employés qui ne sont pas actuellement membres du régime peuvent y adhérer n'importe quand.

ARTICLE 21 – DROITS DE LA PERSONNE/LIEU DE TRAVAIL SANS DISCRIMINATION ET SANS HARCÈLEMENT

21.01 Les employés ne subissent ni harcèlement ni discrimination de la part de la Compagnie et/ou du Syndicat, ou de leur personnel ou de leurs mandataires, dans leurs conditions d'emploi pour les motifs suivants : sexe, race, couleur, nationalité, ascendance, lieu d'origine, capacité linguistique, relations familiales, lieu de résidence, affiliation politique, orientation sexuelle, déficience, ou refus de se conformer à une directive qui est illégale ou contraire à une disposition de la convention.

21.01.01 La Compagnie s'engage de plus à ce qu'un employé visé par la convention ne fasse pas l'objet d'intervention illégale, de coercition ou de discrimination par la Compagnie, son personnel ou ses mandataires, à cause d'activités légales pour le compte du Syndicat.

21.02 Harcèlement et conflit en milieu de travail

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.

21.02.01 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.

21.02.02 Le harcèlement ne s'entend absolument pas des tâches de supervision exécutées adéquatement, notamment la délégation de travaux, la prise de mesures disciplinaires ou tout autre comportement 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.

21.02.03 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.

21.03 Le harcèlement peut également être défini comme suit :

21.03.01 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.

21.03.02 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 concupiscents 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.

21.03.03 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 englober 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.

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

21.04 **Enquête suite à une plainte**

21.04.01 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 souple 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.

21.04.02 L'employé qui estime avoir été 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.

21.04.03 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 au 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.

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

21.05.01 **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 du Syndicat 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 (2) 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 (1) 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.

Deuxième étape : enquête officielle

Si le problème n'est pas réglé, qu'il constitue un cas grave de harcèlement personnel ou 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 et la Compagnie 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 du Syndicat est personne répondante à une plainte déposée en vertu d'une convention collective administrée par un autre agent de négociation, le Syndicat nomme un enquêteur pour entendre l'ensemble des preuves et témoignages de l'audience d'enquête.

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 directeur – Ressources humaines et au président de la section locale.

Le délai de production du ou des rapports peut être prolongé sur entente entre le directeur – Ressources humaines et le président de la section locale.

Dans les dix (10) jours civils de la réception du ou des rapports d'enquête, le directeur – Ressources humaines 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 directeur – Ressources humaines peut, s'il l'estime nécessaire et en tout temps durant le processus d'enquête, prendre des mesures afin de séparer les employés concernés.

21.06

Appels

Si l'une ou l'autre partie à l'enquête n'est pas satisfaite de la décision du directeur – Ressources humaines, une lettre demandant une révision de la décision est envoyée au vice-président – Relations avec le personnel, ou à la personne désignée, dans les quatorze (14) jours de la réception de la décision. Le vice-président – Relations avec le personnel, ou la personne désignée, et le président de la section locale procèdent à une révision conjointe de la décision. Si le Syndicat 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 21 est régie par la procédure d'appel décrite au paragraphe 21.06

21.06.01

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*.

21.07

Engagement à maintenir un lieu de travail sans harcèlement

Conformément à l'engagement de la Compagnie et du Syndicat 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.

21.08

Échéanciers

Les échéanciers prévus aux paragraphes 21.02 – 21.07 peuvent être modifiés d'un commun accord avec le président de la section locale.

21.09

Programme d'aide aux employés et à leur famille

21.09.01

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 avoir de graves répercussions sur leur famille, leurs amis, leur santé et, en dernière analyse, leur capacité de donner au plan professionnel un bon rendement sécuritaire et soutenu.

21.09.02

Il est aussi reconnu qu'il est possible de traiter avec succès de nombreux problèmes à condition de les cerner à leurs premiers stades et de diriger la personne en cause 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.

21.09.03

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.

- 21.09.04 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.
- 21.09.05 La décision d'accepter ou de refuser de l'aide est personnelle, et aucun employé n'est obligé de participer au programme.

ARTICLE 22 – RETENUE DES COTISATIONS

- 22.01 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.
- 22.01.02 Le montant à retenir n'est pas modifié, à moins de changement apporté aux Statuts du Syndicat.
- 22.01.03 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.
- 22.01.04 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 l'employé en cause 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.
- 22.01.05 Seules les retenues à la source exigées actuellement ou ultérieurement 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 de la paie avant toute retenue en vertu de l'article 20.
- 22.01.06 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.
- 22.01.07 En même temps que les relevés aux fins de l'impôt sur le revenu (T4), la Compagnie remet à chaque employé concerné un état des retenues effectuées pour l'année précédente.
- 22.01.08 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.
- 22.01.09 En cas de poursuite intentée contre les parties aux présentes découlant 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 à l'égard des pertes, dommages, frais, obligations ou dépenses engagés ou subis à la suite de toute retenue à la source ainsi effectuée.

ARTICLE 23 – DURÉE

- 23.01 La présente convention entre en vigueur le 14 janvier 2022, à moins d'indication contraire aux présentes, et le demeure jusqu'au 1^{er} janvier 2027, et les parties peuvent la modifier d'un commun accord, par écrit.
- 23.01.01 Lorsque l'avis de négociier 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.
- 23.01.02 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.
- 23.02 **Exemplaires de la convention**
- 23.02.01 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, sur demande.
- De plus, la Compagnie évalue la possibilité de passer au format électronique pour d'autres formulaires imprimés utilisés actuellement :
- Demande de correction à la liste d'ancienneté – Annexe 1
Retrait de la réserve d'heures – Annexe 2
Transfert de fonds à un RÉER – Annexe 3
Formulaire d'échange de quarts – Annexe 5
Retrait de la banque d'argent – Appendix 6
- 23.02.02 Dans les plus brefs délais possibles, la Compagnie et le Syndicat se réunissent pour rédiger la version définitive de la convention et s'entendre sur les dispositions à prendre pour son impression et sa distribution. 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. La Compagnie fournit un moyen de choisir de recevoir un exemplaire imprimé. Par défaut, le document devra être téléchargé.

ARTICLE 24 – FERMETURE D'UNE BASE D'AFFECTATION

- 24.01 Si la Compagnie met fin à ses activités à une base, il est reconnu qu'il se peut que les dispositions régissant les réductions d'effectifs ne traitent pas entièrement ou adéquatement de l'impact sur les employés touchés. Il est donc convenu que lorsque la Compagnie met en œuvre de tels changements, les dispositions suivantes s'appliquent.
- 24.01.01 Lorsqu'elle envisage de fermer une base, la Compagnie tient sur-le-champ des discussions avec le président du Syndicat local pour étudier la question.
- 24.01.02 Avant de fermer une base, la Compagnie donne au président le plus de préavis possible. L'avis en question est donné par écrit au président et au représentant du comité de négociation et précise les motifs de la fermeture, le nombre, le nom, le statut et l'ancienneté des employés qui sont probablement touchés et la date prévue de la fermeture.
- 24.01.03 Dans les trente (30) jours civils suivant la réception dudit avis, les parties se réunissent au niveau du siège social pour discuter de la fermeture imminente et de toute question autre que celles dont la convention traite spécifiquement.
- 24.01.04 Les employés travaillant à une base qui doit être fermée peuvent :
- (a) mettre fin à leur service auprès de la Compagnie et recevoir une indemnité de cessation d'emploi équivalant à deux (2) semaines de paie jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, calculée selon leur tarif horaire en vigueur, par année de service auprès de la Compagnie et l'indemnité est établie au prorata de façon à inclure les services à plein temps et à temps partiel. Le statut utilisé au cours d'un mois en particulier est fondé sur le statut le 15 du mois. Les employés reçoivent deux (2) laissez-passer par année de service auprès de la Compagnie pour eux-mêmes, leur conjoint et les personnes à leur charge ;
 - (b) prendre une retraite anticipée ;
 - (c) exercer leur droit d'ancienneté conformément à l'article 10 ;
 - (d) se prévaloir de leur ancienneté conformément à l'article 10 au moment de la fermeture. L'employé doit choisir sa base et préciser la date réelle à laquelle il se présentera au travail dans les délais prescrits pour répondre aux choix décrits à l'article 10. L'employé peut reporter la date à laquelle il se présentera au travail ou déménagera pendant une période maximale d'un (1) an suivant la date de la fermeture de la base. Pendant cette période, l'employé a le droit de voyager et peut garder ses avantages sociaux en payant le coût complet des primes, sauf les indemnités pour perte de salaire.
- 24.01.05 Les employés qui choisissent la relocalisation en vertu des sous-alinéas c) ou d) touchent les indemnités de relocalisation décrites à l'article 10.
- 24.01.06 Les employés mis à pied à la suite de la fermeture d'une base qui exercent leurs droits de supplantation et qui choisissent de faire la navette plutôt que de déménager auront droit à un remboursement de leurs dépenses de déplacement pouvant atteindre sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) pour une période maximale de trois (3) ans à compter de la date de la mise à pied. Les frais liés au déplacement doivent faire l'objet d'une demande de remboursement. Les dépenses admissibles se limitent au kilométrage, à l'achat d'un billet de tarif ZED, aux frais liés à l'utilisation d'une passe (y compris les taxes et autres frais) ou d'un transport en commun (traversier, autobus, etc.).

ARTICLE 25 – POSTE DE DÉFENSEURE DES DROITS DES FEMMES

- 25.01 **Reconnaissance** – En plus des ressources actuelles du *Programme d'aide aux employés* (PAE) payé par la Compagnie et des programmes de soutien de l'employeur disponibles auprès des Ressources humaines, les parties reconnaissent que les membres du personnel féminin peuvent avoir besoin d'une autre femme pour discuter de sujets liés à la violence ou aux mauvais traitements à la maison, ou à du harcèlement au travail. Elles peuvent aussi avoir besoin de renseignements sur des ressources spécialisées disponibles dans la collectivité, comme des intervenants ou des refuges pour femmes violentées, afin d'obtenir de l'aide face à ces épreuves ou à d'autres difficultés.
- 25.02 **Sélection** – Les parties s'entendent pour reconnaître la pertinence du rôle de défenseure des droits des femmes en milieu de travail. La défenseure des droits des femmes est choisie par Unifor parmi les membres du personnel féminin de Jazz. La candidate choisie accepte d'occuper le poste de défenseure des droits des femmes pendant au moins douze (12) mois. La sélection doit être approuvée par le représentant des Ressources humaines de la Compagnie.
- 25.03 **Portée** – La défenseure des droits des femmes rencontre les membres du personnel féminin au besoin, discute de problèmes avec elles et les oriente vers un organisme pertinent s'il y a lieu. La Compagnie et le Syndicat élaborent les outils de communication appropriés pour informer les employés du rôle de la défenseure des droits des femmes et fournissent les coordonnées de cette dernière.
- 25.04 **Formation** – Chaque défenseure des droits des femmes suit un programme de formation initiale de quarante heures mis en place par Unifor et un programme de formation annuelle de trois (3) jours, y compris le temps de déplacement. La Compagnie peut sélectionner un représentant pour participer à la formation mentionnée ci-dessus.
- 25.05 **Modalités** – La Compagnie s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour fournir à la défenseure des droits des femmes une ligne téléphonique confidentielle sur les lieux de travail. De plus, la Compagnie s'engage à faire tous les efforts raisonnables pour fournir l'accès à un bureau privé s'il survient une situation en milieu de travail nécessitant une intervention immédiate.
- 25.06 **Affectation** – La Compagnie convient de créer jusqu'à trois postes de défenseure des droits des femmes, chacun dans une région différente, de préférence. Au moins un de ces postes est occupé par une personne francophone pour le Québec, ce poste étant compris dans le maximum de trois postes de défenseure des droits des femmes.
- 25.07 La Compagnie convient de garantir aux défenseures des droits des femmes huit (8) heures payées par la Compagnie mensuellement pendant lesquelles elles sont libérées de leur service habituel. Cette période est planifiée avant le premier du mois si possible. En outre, la Compagnie accepte de libérer les défenseures de leur service habituel, avec paie, de façon ponctuelle, lorsque cela est nécessaire pour régler les problèmes qui surviennent.
- 25.08 La Compagnie convient de payer le temps de déplacement, les frais d'inscription à des formations, l'hébergement, le transport, les repas et toute autre dépense raisonnable, si nécessaire, sous réserve de l'approbation de la direction.

LETTRÉ D'ENTENTE N° 1 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Les règles relatives aux employés à temps partiel sont les mêmes que celles stipulées à la convention collective n° 1. Toutefois, les employés à temps partiel à une base peuvent choisir d'établir des quarts constitués de plages fixes sous réserve de ce qui suit :

- L1.01 La Compagnie a recours à des employés à temps plein dans toute la mesure du possible. Cependant, les parties conviennent que le recours à des employés à temps partiel peut s'imposer dans certaines situations. Par conséquent, les dispositions qui suivent s'appliquent au recours et à l'emploi d'employés à temps partiel :
- L1.02 **Quarts constitués de plages fixes**
- L1.02.01 Deux fois par année conformément à l'alinéa 6.03.01, la Compagnie élabore, en collaboration avec le Syndicat, des quarts à temps partiel comptant de douze (12) à vingt-quatre (24) heures par semaine constitués de plages fixes (maximum de quatre (4) jours par semaine).
- L1.02.02 Selon le nombre d'heures fixes disponibles pour le temps partiel, la Compagnie établit des quarts correspondant à un maximum de cinquante pour cent (50 %) de la main-d'œuvre active à temps partiel à une base. La Compagnie peut à sa discrétion aller au-delà du maximum ci-dessus.
- L1.02.03 Les heures qui ne sont pas des heures fixes ainsi que toute heure fixe non attribuée en fonction de ce qui précède seront rendues disponibles dans le cadre du processus de choix préférentiel conformément à la Lettre d'entente n° 1 en vigueur.
- L1.02.04 Les quarts constitués de plages fixes sont offerts par ancienneté à tous les employés à temps partiel afin qu'ils puissent faire une demande. Les employés peuvent choisir des quarts constitués de plages fixes. Les quarts constitués de plages fixes qui n'ont pas été choisis pendant le processus de choix préférentiel redeviendront des heures de choix préférentiel offertes aux employés à temps partiel. Les quarts constitués de plages fixes ne seront pas imposés.
- L1.02.05 Les employés sur quarts constitués de plages fixes se voient offrir les quarts non choisis lors du processus de choix préférentiel avant que ces heures soient imposées aux employés prenant part au processus de choix préférentiel (le processus de choix préférentiel relatif aux règles d'établissement des horaires s'applique).
- L1.02.06 Les employés sur quarts constitués de plages fixes peuvent accepter du travail ponctuel pendant un mois donné, selon l'ancienneté.
- L1.02.07 Les employés sur quarts constitués de plages fixes ne sont pas assujettis aux exigences relatives au taux de disponibilité de cinquante pour cent (50 %) prévu dans la Lettre d'entente n° 1 pour la sélection du travail ponctuel.
- L1.03 **Choix préférentiel**
- L1.03.01 Le Syndicat et la Compagnie s'entendent sur un système de choix préférentiel qui permet d'accorder à chaque employé ses choix quant aux jours de congé et aux autres fonctions établies par la Compagnie selon l'ancienneté et de la façon décrite dans les règles d'établissement des horaires de travail.
- L1.03.02 Le travail disponible pour un choix préférentiel comporte notamment, sans toutefois y être limité, les quarts constitués de plages fixes, les congés annuels, les congés tirés de la réserve de congés fériés/de la réserve d'heures, les besoins liés à la formation, les congés autorisés, les besoins reliés au personnel supplémentaire et les périodes de travail constituées de plages fixes.
- L1.03.03 Les tâches et les horaires de travail sont choisis en fonction de l'ancienneté et sont affichés aux fins des demandes quatorze (14) jours avant le premier du mois. Chaque base ou emplacement détermine son propre protocole de choix.

- L1.03.04 Les employés terminent le processus de choix dix (10) jours avant le premier du mois.
- L1.03.05 Les horaires de travail sont affichés sept (7) jours avant le premier du mois.
- L1.03.06 Les jours où un employé à temps partiel est en congé annuel, en congé tiré d'une réserve d'heures, en formation ou en congé autorisé (d'une durée d'au moins quatre [4] heures) pendant une partie de la période de choix sont indiqués à l'horaire de travail de l'employé avant le choix de tout travail. Ces jours-là, l'employé n'est disponible pour aucune affectation.
- L1.03.07 Les employés à temps partiel peuvent choisir des quarts de travail comptant jusqu'à quarante (40) heures par semaine, mais l'employeur ne peut attribuer plus de trente (30) heures par semaine.
- L1.03.08 Aucun employé à temps partiel ne doit prévoir travailler plus de cinq (5) jours pendant une période de sept (7) jours.
- L1.03.09 Il n'y a pas de quart fractionné prévu à l'horaire de travail.
- L1.03.10 Il doit s'écouler neuf (9) heures entre les quarts de travail.
- L1.03.11 Lorsqu'une affectation mensuelle est accordée, elle devient garantie.
- L1.03.12 Les quarts restants sont offerts dans leur intégralité à tous les employés à temps partiel au taux de rémunération simple avec possibilité de renoncer au temps de repos assuré, d'accepter une deuxième période de travail dans une même journée ou une sixième (6^e) journée de travail.
- À la fin du processus de choix, les affectations non choisies sont attribuées dans l'ordre inverse de l'ancienneté (conformément à l'alinéa L1.02.05) aux employés admissibles conformément à toutes les règles d'établissement des horaires de travail.
- Les quarts restants sont offerts à tous les employés admissibles dans leur intégralité au taux applicable des heures supplémentaires, selon l'ancienneté. Les dispositions applicables aux heures supplémentaires des employés à temps partiel sont décrites à l'alinéa L1.05.02.
- L1.04 Règles liées au travail ponctuel – Employés à temps partiel**
- L1.04.01 Le travail ponctuel est du travail qui devient disponible après que l'horaire des quarts de travail a été affiché.
- L1.04.02 Les employés à temps partiel qui ont le droit de travailler peuvent inscrire leur nom sur une feuille de temps quotidienne en indiquant qu'ils seront disponibles.
- L1.04.03 Afin de maximiser les heures quotidiennes, il est entendu qu'on offre aussi le travail ponctuel disponible tous les jours aux employés à temps partiel déjà affectés et nonobstant l'alinéa 6.06.01, les employés peuvent accepter une deuxième période de travail en tout temps une fois la demande initiale d'heures fixes faite ou peuvent renoncer à un quart de courte durée pour en accepter un de plus longue durée afin de maximiser leurs heures hebdomadaires (dans la mesure où les quarts sont dans la même journée).
- L1.04.04 Les employés à temps partiel qui n'ont pas travaillé plus de trente-six (36) heures au cours de la semaine précédente peuvent accepter des heures de travail pendant la semaine en cours jusqu'à concurrence de quarante-quatre (44) heures, aux taux de rémunération simples, avant qu'on offre ces heures en tant qu'heures supplémentaires.
- L1.04.05 Les quarts ad hoc sont couverts de la façon suivante :
- (a) La Compagnie détermine le nombre d'heures du quart de travail à doter et offre les heures disponibles selon l'ancienneté, aux employés sur quarts constitués de plages fixes conformément à l'alinéa L1.02.06 et aux employés assujettis au choix préférentiel à taux de rémunération simple.

- (b) Lorsqu'il est impossible de doter un quart de travail en entier, il est divisé, au taux de rémunération simple, et l'employé plus ancien a le droit de choisir la portion du quart pour lequel il est disponible, à condition qu'aucune portion du quart ne soit d'une durée inférieure à trois (3) heures conformément aux alinéas 6.03.09 et 6.03.10.
- (c) Dans l'impossibilité de combler les heures au taux de rémunération simple, la Compagnie n'est pas tenue d'offrir les heures en tant qu'heures supplémentaires ;
- (d) Si la Compagnie choisit d'avoir recours aux heures supplémentaires et ne peut le faire, les dispositions de L1.04.07 et L1.04.08 (imposition non discrétionnaire de quarts aux taux des heures supplémentaires) s'appliquent alors.

L1.04.06 Un employé à temps partiel peut choisir de travailler six (6) jours pendant une période de sept (7) jours afin de maximiser ses heures.

L1.04.07 Le travail ponctuel non discrétionnaire attribuable à une maladie, une blessure, un congé de deuil, un congé de soignant (approuvé), un congé pour fonctions judiciaires, un congé de paternité ou un droit de congé annuel accordé conformément à l'article 15 est offert d'abord conformément au présent article. Ces affectations non choisies sont assignées dans l'ordre inverse de l'ancienneté aux employés admissibles conformément à toutes les règles régissant l'établissement des horaires de travail.

L1.04.08 Les employés à temps partiel auxquels on assigne un quart de travail reçoivent un préavis d'au moins deux (2) heures pour se présenter au travail.

L1.04.09 La non-disponibilité fréquente pour travailler s'entend du fait de ne pas être disponible pour travailler pendant cinquante pour cent (50 %) ou plus de tous les quarts offerts en un mois, mais ne s'applique pas à l'employé :

- qui est au travail et à qui l'on offre un quart fractionné ;
- à qui l'on offre un quart de travail après qu'il a travaillé cinq (5) jours consécutifs ;
- à qui l'on offre un quart de travail en temps supplémentaire ;
- qui est absent en congé annuel autorisé ;
- qui est en temps de repos assuré lorsque l'offre compromettrait le congé ;
- qui est absent en congé de deuil ou de soignant ;
- qui doit travailler un quart prévu à l'horaire et à qui l'on offre un autre quart le même jour ;
- qui est au travail à la suite d'un échange de quarts approuvé ;
- qui reçoit un appel moins de deux (2) heures avant le début d'un quart ;
- qui refuse un quart qui est accepté subséquemment par un autre employé ;
- qui a travaillé trente (30) heures dans la semaine ;
- qui s'est vu offrir une portion de quart lorsqu'il a refusé précédemment une autre portion du même quart.

À la fin de chaque mois/trimestre, le gestionnaire examinera le calcul de la disponibilité globale et déterminera si des exceptions parmi celles énumérées ci-dessous s'appliquent à des employés qui sont en-deçà du seuil de disponibilité (50 %).

Exceptions relatives à la disponibilité (l'une ou l'autre des conditions suivantes s'applique) :

- Employé à temps partiel qui travaille 16 jours au cours du mois.
- Employé à temps partiel qui travaille 20 quarts au cours du mois.
- Employé à temps partiel qui travaille 80 heures au cours du mois.
- Les échanges de quarts sont pris en compte dans le calcul mensuel de la disponibilité.
- Les journées de maladie et les heures de la réserve d'heures seront entrées, aux fins du calcul de la disponibilité mensuelle, en tant qu'heures travaillées.

Selon le modèle « hybride »

Employé disponible pour un quart parmi les quatre offerts en janvier, mais qui travaille 80 heures ou plus au cours du mois (y compris quarts visés par un choix préférentiel, échanges de quarts, heures de la réserve d'heures, jours de maladie) = disponibilité de 100 %.

Employé qui demande 30 heures en février et qui est disponible pour un quart parmi les quatre offerts = disponibilité de 25 %.

Employé qui demande 5 jours en mars et qui est disponible pour trois quarts parmi les quatre offerts = disponibilité de 75 %.

- Formule pour le calcul : $100 \% + 25 \% + 75 \% / 3 =$ disponibilité de 66,66 % pour le trimestre.
- L'employé est **disponible** pour le trimestre et aucune lettre n'est envoyée.

Bien que le calcul de la disponibilité de l'annexe n° 7 soit désormais modifié par le calcul « hybride » de la disponibilité de l'article L1.04.09, l'annexe n° 7 demeure en vigueur pour clarifier les éléments suivants :

- 1) La suspension des facilités de transport résulte d'une non-disponibilité au travail.
- 2) Les trois (3) mois sont consécutifs.
- 3) Les agents d'administration / le chef de base devront tenir des statistiques sur la disponibilité mensuelle (en pourcentage) et permettre aux employés de prendre connaissance du statut / calcul relatif à leur disponibilité.

Le processus actuel de calcul des trois mois consécutifs sera modifié de sorte qu'il sera fait par trimestre et que chaque trimestre sera distinct (aucun report de mois). Avant que la suspension temporaire des facilités de transport s'applique, les employés concernés recevront un avertissement.

Un trimestre sera calculé comme suit :

Trimestre 1 : janvier, février, mars ; trimestre 2 : avril, mai, juin ; trimestre 3 : juillet, août, septembre ; trimestre 4 : octobre, novembre, décembre.

L1.05 Heures supplémentaires

L1.05.01 Les périodes de travail d'une durée de moins de quatre (4) heures à la fin d'un quart de travail sont offertes dans l'ordre suivant :

- employés à plein temps au travail (les taux des heures supplémentaires s'appliquent) ;
- employés à temps partiel au travail (taux simple jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine) ;
- affectation d'un employé à temps partiel ayant moins d'ancienneté, auquel cas les taux des heures supplémentaires s'appliquent ;

L1.05.02 Les employés à temps partiel sont rémunérés en temps supplémentaire pour toutes les heures de travail effectué en sus de quarante (40) heures par semaine.

L1.05.03 Dans le cas d'un employé à temps partiel qui effectue un quart à plein temps, les taux des heures supplémentaires s'appliquent aux heures qui dépassent la durée du quart à plein temps le plus long à la base.

L1.06 Avantages sociaux – Employés à temps partiel

L1.06.01 Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux en fonction du nombre moyen d'heures travaillées au cours de l'année précédente et conformément au tableau des heures figurant à l'annexe jointe au présent article (Annexe 4). Aux fins de calcul de la moyenne de douze (12) mois, la période du 1^{er} octobre au 30 septembre constitue l'année de référence.. Tous les employés sont protégés en vertu de leur régime respectif à compter du 1^{er} janvier de chaque année.

- L1.06.02 Les employés bénéficiant des avantages depuis la date de ratification de la présente convention collective (convention collective n° 1) (le 29 juin 2002) peuvent, au minimum,
- (a) conserver les avantages proposés au régime A à condition de postuler des quarts pour atteindre le seuil de vingt (20) heures par semaine sur une période de douze (12) mois ou,
 - (b) si la moyenne d'heures leur permet de bénéficier du régime A+ ou A++, adopter la formule proposée en vertu de laquelle la protection est établie en fonction du nombre moyen d'heures travaillées au cours de l'année précédente.

L1.06.03 Les employés embauchés après le 29 juin 2002 sont admissibles à la protection en fonction du nombre moyen d'heures travaillées dans la période de douze (12) mois s'échelonnant entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre de chaque année.

L1.06.04 Le droit aux avantages des nouveaux employés se joignant à l'unité de négociation est calculé selon le régime B (Annexe 5).

L1.06.05 Une limite de paiement des avantages de cinq (5) ans est imposée aux employés assujettis au régime B s'ils sont admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée.

L1.06.06 Les employés participant au régime C bénéficient d'un montant fixe en ce qui a trait à l'assurance-vie et d'aucune protection en matière d'invalidité de longue durée.

L1.07 Jours fériés (employés à temps partiel)

L1.07.01 Les employés à temps partiel qui ne travaillent pas un jour férié et qui ont travaillé ou touché une paye pendant plus de douze (12) jours au cours des trente (30) jours civils précédents reçoivent un crédit équivalant à leur revenu quotidien moyen (sans les heures supplémentaires) des trente (30) jours précédents. Voir l'exemple :

$$\frac{\text{Total des heures payées pendant les trente (30) jours précédents}}{\text{Nombre de jours payés au cours des trente (30) jours précédents}} = \text{Ces heures peuvent être payées ou créditées, au choix de l'employé.}$$

L1.07.02 Les employés à temps partiel qui ne travaillent pas un jour férié et qui ont travaillé ou ont reçu une paye pendant moins de douze (12) jours au cours des trente (30) jours civils précédents reçoivent un crédit équivalent à un vingtième (1/20) du revenu des trente (30) jours civils précédents.

L1.07.03 Les employés à temps partiel qui travaillent pendant un congé férié ou sont appelés pour travailler pendant un tel congé touchent une fois et demie (1 ½ fois) le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées, en plus d'un crédit de jours fériés conformément aux calculs prévus aux alinéas L1.07.01 et L1.07.02.

L1.07.04 Un employé à temps partiel qui est appelé pour faire des heures supplémentaires pendant un jour de repos normal prévu qui tombe un jour férié touche deux fois (2 fois) le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées, en plus d'un crédit de jours fériés conformément aux calculs prévus aux alinéas L1.07.01 et L1.07.02.

L1.08

Tout quart à temps partiel d'une durée de quatre heures et quinze minutes doit comprendre une période de repos. La période de repos, d'une durée minimale de quinze (15) minutes, est payée par la Compagnie et prise hors de l'endroit où l'employé assume ses tâches.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 - AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL (L1.06)

DIVISION SERVICE CLIENTÈLE ET SERVICES AVIONS (AÉROPORTS) D'AIR CANADA JAZZ REPRÉSENTÉE PAR 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 INC. FAISANT AFFAIRE SOUS LE NOM AIR CANADA JAZZ, CI-APRÈS APPELÉE LA « COMPAGNIE »

CONSIDÉRANT QUE la Compagnie et le Syndicat se sont entendus sur un nouveau libellé des dispositions de la convention collective des agents – Service clientèle/agents – Services avions (Aéroports) portant sur les modalités et le degré d'admissibilité des employés à temps partiel aux avantages sociaux,

ET CONSIDÉRANT QUE les parties conviennent que le libellé actuel de l'article L1.05 de la convention collective des Aéroports prévoit que les employés admissibles doivent travailler vingt (20) heures par semaine pour bénéficier d'avantages sociaux,

ET CONSIDÉRANT QUE les parties conviennent que le régime d'avantages actuel doit être modifié.

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

1. La présente lettre d'entente et l'annexe (Annexe 4 – Avantages sociaux des employés à temps partiel) modifient et remplacent la clause existante portant sur les avantages des employés à temps partiel (L1.06) de la convention collective actuellement en application entre la Compagnie et le Syndicat (la « convention collective ») et font partie intégrante de la convention collective.
2. L'application des dispositions relatives au nouveau régime d'avantages prendra effet le 1^{er} janvier 2007. Les nouvelles dispositions seront intégrées à la convention collective et le numéro d'article existant (article L1.06) de la convention collective des Aéroports sera utilisé.
3. La présente lettre d'entente et les modifications à la convention collective décrites sont considérées comme ratifiées et acceptées par le Syndicat sur consentement des membres respectifs du comité de négociation de la division représentée par UNIFOR.

AINSI, l'article L1.06 se lira comme suit :

L1.06 Avantages sociaux

- L1.06.01** Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux en fonction du nombre moyen d'heures travaillées au cours de l'année précédente et conformément au tableau des heures figurant à l'annexe jointe au présent article (Annexe 4). Aux fins de calcul de la moyenne de douze (12) mois, la période du 1^{er} octobre au 30 septembre constitue l'année de référence et ce, à compter de la période débutant le 1^{er} octobre 2005 et se terminant le 30 septembre 2006. La date de mise en application est fixée au 1^{er} janvier 2007. Tous les employés sont protégés en vertu de leur régime respectif à compter du 1^{er} janvier de chaque année.
- L1.06.02** Les employés bénéficiant des avantages depuis la date de ratification de la présente convention collective (le 29 juin 2002) peuvent, au minimum, (a) conserver les avantages proposés au régime A à condition de postuler des quarts pour atteindre le seuil de vingt (20) heures par semaine sur une période de douze (12) mois ou (b), si la moyenne d'heures leur permet de bénéficier du régime A+ ou A++, adopter la nouvelle formule proposée en vertu de laquelle la protection est établie en fonction du nombre moyen d'heures travaillées au cours de l'année précédente.
- L1.06.03** Les employés embauchés après le 29 juin 2002 sont admissibles à la protection en fonction du nombre moyen d'heures travaillées dans la période de douze (12) mois s'échelonnant entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre de chaque année.

- L1.06.04 Le droit aux avantages des nouveaux employés se joignant à l'unité de négociation est calculé selon le régime B (Annexe 5).
- L1.06.05 Une limite de paiement des avantages de cinq (5) ans est imposée aux employés assujettis au régime B s'ils sont admissibles aux prestations d'invalidité de longue durée.
- L1.06.06 Les employés participant au régime C bénéficient d'un montant fixe en ce qui a trait à l'assurance-vie et d'aucune protection en matière d'invalidité de longue durée.

LAISSÉ VIDE INTENTIONNELLEMENT

LETTRE D'ENTENTE N° 4 - MODE DE RÈGLEMENT EXTRAJUDICIAIRE DES CONFLITS

ENTRE

UNIFOR (« Le Syndicat »)

ET JAZZ AIR S.E.C. (« La Compagnie »)

MODE DE RÈGLEMENT EXTRAJUDICIAIRE DES CONFLITS

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 désigné, déterminé d'un commun accord par la Compagnie et le Syndicat ;

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

Les dispositions de la présente lettre d'entente complètent celles qui portent sur le processus d'arbitrage prévues dans la convention collective. En outre, les dispositions de la Partie I, section IV, paragraphe 57 du *Code canadien du travail* s'appliquent et sont fournies ci-après.

Tous les efforts nécessaires seront déployés par les deux parties afin que les différends soient réglés dès les premières étapes du processus. En outre, les parties conviennent de faire preuve de bonne foi et de souscrire pleinement au processus.

PORTÉE ET APPLICATION

Les parties conviennent que le mode de règlement extrajudiciaire des conflits s'applique aux différends non réglés découlant de l'interprétation, de l'application, de la gestion ou de présumés violations de la convention collective et qu'il s'applique également à toute autre question qui, d'un commun accord entre les parties, doit être présentée à un arbitre ou un médiateur désigné.

DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente entre en vigueur dès sa signature et demeure en vigueur pendant la durée d'application de la convention collective. Jazz ou Unifor peut, en fournissant un préavis écrit de 60 jours, choisir de mettre fin à la lettre d'entente, à sa discrétion. Si la lettre d'entente est annulée, le modèle d'arbitrage des griefs existant se trouvant dans la convention collective sera rétabli. Les dates des revues seront choisies pour l'année civile afin d'assurer la disponibilité des parties.

AVIS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

La procédure de règlement des griefs stipulée à l'article 16 doit suivre son cours normal conformément aux dispositions de la convention collective.

Avant la revue, les parties fourniront au médiateur ou à l'arbitre désigné, en prenant soin de faire parvenir une copie à l'autre partie dans les meilleurs délais, un document qui expliquera de manière concise les motifs du grief et du refus ainsi que les faits et joindront des copies de toute observation et déclaration des témoins. Tout document d'une autre source peut également être utilisé.

Lors de la revue, l'arbitre ou le médiateur désigné s'efforcera d'en venir à un règlement. Nonobstant les dispositions précédentes, tout différend non réglé à la fin de ce processus peut être soumis au processus d'arbitrage formel conformément au paragraphe 16.09. En outre, l'arbitre ou le médiateur désigné peut décider de soumettre un différend au processus d'arbitrage formel s'il estime que le processus accéléré ne peut le traiter de manière adéquate.

Les parties se répartiront également le coût des revues, y compris les coûts des installations, s'il y a lieu.

L'une ou l'autre des parties (la Compagnie ou le Syndicat) peut, sur avis écrit, choisir d'exclure un grief du processus de revue.

Les griefs soumis à la revue sont traités comme à l'accoutumée ; cependant, les interrogatoires principaux peuvent être remplacés par une déclaration écrite de chaque témoin, qui sera transmise aux parties à l'avance. Dans des circonstances exceptionnelles, si l'une ou l'autre des parties souhaite qu'un témoin des interrogatoires principaux participe à une revue, les deux parties doivent être d'accord.

À des fins d'efficacité, les parties conviennent que le nombre de participants aux revues se limitera aux personnes jugées nécessaires par la partie qui présente le grief à l'avancement du dossier. Les revues se tiendront à Toronto, mais pourront également avoir lieu ailleurs conformément aux directives de l'arbitre ou du médiateur désigné, ou sur entente mutuelle entre les parties.

Signée en ce 3^e jour de juin 2014.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Kirk Newhook, directeur – Relations du travail

Joël Fournier, représentant national, Unifor

Marnie King, directrice – Aéroports

Shirley Anderson-Mio, Unifor, section locale 2002

Stephen Boa, chef de service – Relations du travail

LETTRE D'ENTENTE N° 5 - SOUS-TRAITANCE

ENTRE

JAZZ AVIATION S.E.C.
(ci-après appelée la « Compagnie »)

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES 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 »)

OBJET : SOUS-TRAITANCE

CONSIDÉRANT CE QUI SUIIT :

- (1) La Compagnie et le Syndicat conviennent que la présente lettre d'entente vise à établir les marches à suivre, procédures et échéanciers pour ce qui est des employés touchés par l'impartition par suite de la décision rendue par l'arbitre Hodges le 17 juillet 2013.
- (2) La décision de l'arbitre Hodges datée du 17 juillet 2013 stipule ce qui suit :

Des forfaits de départ volontaire en quantité suffisante seront offerts aux employés dans les classifications et les endroits visés par l'impartition prévue dans la présente décision pour les tâches relevant de l'ancienne sphère de compétence afin de compenser les effets négatifs sur les employés. De plus, au moins 50 forfaits de départ volontaire seront offerts aux classifications et aux endroits restants sur une base annuelle, pour les employés qui sont au maximum de l'échelle salariale et des vacances accumulées afin de stimuler l'attrition pour que Jazz soit en mesure d'utiliser la grille concurrentielle accordée au point 1) b) plus haut ou de stimuler l'attrition naturelle.

....Plus particulièrement, l'employeur peut sous-traiter :

- (1) les postes d'ASC énumérés comme les 8 petites stations détaillées dans la présentation de l'employeur ;
 - (2) toutes les tâches d'entretien cabine actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur ;
 - (3) toutes les tâches des services de l'aire de trafic actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur.
- (3) La Compagnie et le Syndicat conviennent des échéanciers suivants pour ce qui est de l'impartition des postes/tâches visés :
 - (i) « les postes d'ASC énumérés comme les 8 petites stations détaillées dans la présentation de l'employeur. »

Les trois petites bases suivantes : YQL/Lethbridge, YXH/Medicine Hat et YZR/Sarnia fermeront le 1^{er} mai 2014. Les petites bases restantes, soit YYD/Smithers, YZP/Sandspit, YPR/Prince Rupert, YYY/Mont-Joli et

ZBF/Bathurst, fermeront le 1^{er} septembre 2014. Des avis de mise à pied seront remis aux employés au moins quatre mois avant la fermeture de la base.

(ii) « toutes les tâches d'entretien cabine actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur. »

Les tâches d'entretien cabine (Services cabine) dévolues au syndicat cesseront le 1^{er} juin 2014. Des avis de mise à pied seront remis aux employés au moins quatre mois avant la fermeture de la base.

(iii) « toutes les tâches des services de l'aire de trafic actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur. »

Les tâches des services de l'aire de trafic dévolues au syndicat dans les bases suivantes seulement : YVO, YUY, YBG et YCD cesseront le 1^{er} juillet 2014. Des avis de mise à pied seront remis aux employés au moins quatre mois avant la fermeture de la base.

- (4) La Compagnie et le Syndicat conviennent que les échéanciers ci-dessus respectent les exigences en matière d'avis prévues dans le *Code canadien du travail*.
- (5) Tout enjeu non visé par la présente lettre d'entente sera assujetti aux dispositions de la convention collective ainsi qu'aux politiques et pratiques standards de la Compagnie.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

Option 1 – Programme de départ volontaire (PDV)

Les PDV seront disponibles pour tous les employés admissibles de Jazz touchés par l'impartition.

- a. L'indemnité de départ équivaut à deux semaines par année de service jusqu'à concurrence de 52 semaines.
- b. Le service sera calculé au prorata pour l'établissement du service ininterrompu à la Compagnie, notamment dans le cas du travail à temps partiel. Le service à la Compagnie sera calculé de la façon suivante :

Nombre d'heures régulières travaillées au
cours d'une année civile

2 080
(Nombre d'heures à temps plein
travaillées au cours d'une année civile)

X

= Nombre de mois de
service ininterrompu (arrondi
au nombre entier suivant)

- c. L'indemnité sera versée en fonction des dates habituelles de versement de la paie à Jazz.
- d. Les employés qui ont atteint un jalon de retraite seront admissibles aux facilités de transport conformément à la politique en matière de retraite. Les employés qui n'ont pas atteint un jalon de retraite recevront deux laissez-passer par année de service auprès de la Compagnie pour eux-

mêmes, leur conjoint et les personnes à leur charge conformément aux dispositions portant sur la fermeture de base dans la convention collective. Ces passes seront assorties de la priorité C3/Y10 pour les employés de catégorie 1 et de la priorité C5/Y10 pour les employés de catégories 2 et 3.

- e. Les employés seront admissibles à des avantages sociaux pendant une période de six mois suivant leur départ, à condition qu'ils paient 100 % des primes.
- f. Les employés seront considérés comme ayant cessé de travailler pour la Compagnie une fois le programme mené à terme. Une fois accepté, le *Programme de départ volontaire* est considéré comme liant les parties.
- g. La date de cessation d'emploi des employés qui choisissent de se prévaloir du PDV sera la date de fermeture en raison de l'impartition des postes/tâches visés conformément à l'échéancier établi dans la présente lettre d'entente.
- h. 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 11.10.09 et 11.10.10.
- i. Des programmes de départ volontaire secondaires seront offerts dans les bases où des employés des classifications touchés par l'impartition auront exercé leurs droits d'évincement, entraînant des problèmes d'évincement subséquents. Les programmes de départ volontaire secondaires seront assujettis aux points ci-dessus et aux restrictions additionnelles suivantes :
 - Le nombre de programmes de départ volontaire secondaires offerts équivaldra au nombre d'employés excédentaires qui sont déplacés après la dotation de tous postes vacants à la base.

Option 2 – Déménagement

- 2.1 Tous les employés permanents en service actif visés faisant partie des bases et des classifications touchées par l'impartition qui sont admissibles à l'exercice du droit d'évincement par suite d'une mise à pied se verront offrir un programme de relogement, conformément au programme ci-joint ; les modifications suivantes sont par contre apportées :
- a. Le remboursement total en vertu du programme de relogement sera de 25 000 \$ pour un employé qui est actuellement propriétaire d'une résidence.
 - b. Nonobstant les dispositions de la politique de relogement ci-jointe, un maximum ne sera pas imposé pour ce qui est des dépenses liées à l'immobilier sauf pour ce qui est de la limite maximale ci-dessus.
 - c. Le remboursement total en vertu du programme de relogement sera de 15 000 \$ pour un employé qui est actuellement locataire.
 - d. Pour être admissible aux dispositions du programme de relogement, l'employé doit déménager sa résidence principale de sa base actuelle.
 - e. Un employé admissible au programme de relogement doit avoir mené à terme son déménagement dans les douze mois de la date de fermeture de la base ou de la mise à pied attribuable à l'impartition.
 - f. Les employés qui déménagent seront admissibles à soixante jours d'indemnités quotidiennes (65 \$ par jour) dès leur arrivée à leur nouvelle base.

- g. Les employés ayant indiqué qu'ils déménagent se verront offrir des passes selon disponibilités sans frais de service en fonction de leur priorité pour voyages personnels pour une période maximale de six mois ou jusqu'à ce que leur déménagement ait été mené à terme, selon la première des deux éventualités.
- 2.2 Des programmes de relogement secondaires seront offerts dans les bases où des employés touchés par l'impartition auront exercé leurs droits d'évincement, entraînant des problèmes d'évincement subséquents. Ces programmes de relogement secondaires seront assujettis aux critères ci-dessus.

Option 3 – Acceptation de la mise à pied

- 3.1 Les employés qui choisissent d'accepter la mise à pied bénéficieront de tous les droits prévus à la convention collective. Ils seront de plus admissibles à une protection en vertu du régime d'avantages sociaux pendant six (6) mois; les primes seront payées à 50 % par l'employé et à 50 % par la Compagnie.
- 3.2 Les avis de mise à pied confirmant au personnel des Services cabine le recours à l'impartition à compter du 1^{er} juin 2014 seront acheminés au plus tard le 1^{er} février 2014. Les employés touchés auront jusqu'au 31 mars 2014 pour faire connaître leur décision (nonobstant le délai de 21 jours prévu au paragraphe 10.06 de la convention collective).
- 3.3 Les avis de mise à pied confirmant au personnel de l'aire de trafic le recours à l'impartition à compter du 1^{er} juillet 2014 seront acheminés au plus tard le 1^{er} février 2014. Les employés touchés auront jusqu'au 31 mars 2014 pour faire connaître leur décision (nonobstant le délai de 21 jours prévu au paragraphe 10.06 de la convention collective).
- 3.4 Les avis de mise à pied confirmant aux agents – Service clientèle des bases d'YZR, d'YQL et d'YXH le recours à l'impartition à compter du 1^{er} mai 2014 seront acheminés au plus tard le 1^{er} janvier 2014. Les employés touchés auront jusqu'au 1^{er} mars 2014 pour faire connaître leur décision (nonobstant le délai de 21 jours prévu au paragraphe 10.06 de la convention collective).
- 3.5 Les avis de mise à pied confirmant aux agents – Service clientèle des bases d'YYD, d'YPR, d'YZP, d'YYY et de ZBF le recours à l'impartition à compter du 1^{er} septembre 2014 seront acheminés au plus tard le 1^{er} mai 2014. Les employés touchés auront jusqu'au 1^{er} juillet 2014 pour faire connaître leur décision (nonobstant le délai de 21 jours prévu au paragraphe 10.06 de la convention collective).

Option 4 – Exercice du droit d'évincement

- 4.1 Les employés qui choisissent d'exercer leur droit d'évincement le feront conformément au paragraphe 10.06.
- 4.2 Les employés qui exerceront leur droit d'évincement à une nouvelle base et dont les dépenses de voyage augmenteront en raison des déplacements pour se rendre à leur nouvelle base et en revenir, mais qui ne déménageront pas à leur nouvelle base sont admissibles au remboursement de leurs dépenses de déplacement jusqu'au concurrence de 7 500 \$ pour une période maximale de deux (2) ans à compter de la date de la mise à pied. Les frais liés au déplacement doivent faire l'objet d'une demande de remboursement. Les dépenses admissibles se limitent au kilométrage, à l'achat de billets de tarif ZED, aux frais liés à l'utilisation de passes (y compris les taxes et autres frais) ou d'un transport en commun (traversier, autobus, etc.).
- 4.3 Si un employé ne réussit pas à exercer son droit d'évincement dans une autre base, il pourra choisir l'option 1 ou 3, s'il satisfait aux critères d'admissibilité de ces options.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature et s'appliquera pendant toute la durée 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 8^e jour d'août 2013

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Marnie King
Directrice – Aéroports

Joël Fournier
Représentant national

Kirk Newhook
Directeur – Relations du travail et
Planification des équipages

Shirley Anderson-Mio
Présidente du comité de négociation – TCA

Phil Majerle
Directeur – Contrôle de l'exploitation réseau

Ken White
Représentant du comité de négociation, Service
clientèle, Pacifique

Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

Huw Callard
Représentant du comité de négociation, Services
avions, Ouest

Jamie Dineen
Chef de service – Charge marchande et
Centre de contrôle des départs

Matt Sackville
Représentant du comité de négociation,
Service clientèle, Ouest

Larry Marsh
Chef de service général – Service clientèle - Est

Derek Mustachi
Représentant du comité de négociation, Services
avions, Est

Rona Calverley
Chef de service générale – Service clientèle –
Centre

Josée Genois
Représentante du comité de négociation,
Québec

Laura Nadin-Young
Chef de service générale – Service clientèle –
Ouest

Lee Kempster
Représentant du comité de négociation, Service clientèle,
Atlantique

LETTRE D'ENTENTE N° 6 - PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE (PDV)

ENTRE

**JAZZ AVIATION S.E.C.
(ci-après appelée la « Compagnie »)**

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES 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 »)**

OBJET : PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE (PDV)

CONSIDÉRANT CE QUI SUIIT :

- (1) La Compagnie et le Syndicat conviennent que la présente lettre d'entente vise à établir les marches à suivre, procédures et échéanciers par suite de la décision de l'arbitre Hodges datée du 17 juillet 2013 portant sur l'admissibilité des employés au PDV ; et
- (2) La décision de l'arbitre Hodges datée du 17 juillet 2013 stipule ce qui suit :

Des forfaits de départ volontaire en quantité suffisante seront offerts aux employés dans les classifications et les endroits visés par l'impartition prévue dans la présente décision pour les tâches relevant de l'ancienne sphère de compétence afin de compenser les effets négatifs sur les employés. De plus, au moins 50 forfaits de départ volontaire seront offerts aux classifications et aux endroits restants sur une base annuelle, pour les employés qui sont au maximum de l'échelle salariale et des vacances accumulées afin de stimuler l'attrition pour que Jazz soit en mesure d'utiliser la grille concurrentielle accordée au point 1) b) plus haut ou de stimuler l'attrition naturelle. Tout forfait inutilisé sera reporté jusqu'à ce qu'il soit utilisé.

- (3) Tout enjeu non visé par la présente lettre d'entente sera assujetti aux dispositions de la convention collective ainsi qu'aux politiques et pratiques standards de la Compagnie ; et
- (4) L'acceptation d'un PDV est assujettie à la politique de Jazz, et à la restriction suivante : un employé qui met fin à son emploi à Jazz ne peut être réembauché pendant une période minimale de cinq ans.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

Programme de départ volontaire (PDV)

Les PDV seront disponibles pour tous les employés de Jazz admissibles qui sont au maximum ou au-delà du maximum de l'échelle salariale et des vacances accumulées.

- a. L'indemnité de départ équivaut à deux semaines par année de service jusqu'à concurrence de 52 semaines.
- b. Le service sera calculé au prorata pour l'établissement du service ininterrompu à la Compagnie, notamment dans le cas du travail à temps partiel. Le service à la Compagnie sera calculé de la façon suivante :

Nombre d'heures régulières travaillées au
cours d'une année civile

2 080
(Nombre d'heures à temps plein travaillées
au cours d'une année civile)

x 12

= Nombre de mois de
service ininterrompu (arrondi au
nombre entier suivant)

- c. L'indemnité sera versée en fonction des dates habituelles de versement de la paie à Jazz.
- d. Les employés qui ont atteint un jalon de retraite seront admissibles aux facilités de transport conformément à la politique en matière de retraite. Les employés qui n'ont pas atteint un jalon de retraite recevront une passe par année de service pour eux-mêmes, leur conjoint et leurs personnes à charge admissibles conformément à la politique de facilités de transport de Jazz jusqu'à concurrence de six passes. Ces passes seront assorties de la priorité C3/Y10 pour les employés de catégorie 1 et de la priorité C5/Y10 pour les employés de catégories 2 et 3.
- e. Les employés seront admissibles à des avantages sociaux pendant une période de six mois suivant leur départ, à condition qu'ils paient 100 % des primes.
- f. Les employés seront considérés comme ayant cessé de travailler pour la Compagnie une fois le programme mené à terme. Une fois accepté, le *Programme de départ volontaire* est considéré comme liant les parties.
- g. La date de départ réelle des employés qui choisissent de se prévaloir d'un programme de départ volontaire sera déterminée en fonction des besoins du service. Une fois les dates déterminées, les employés choisiront par ordre d'ancienneté. Le PDV sera assujéti au calendrier ci-dessous :

	Année du programme			
Étape	2013	2014	2015	2016
Documents liés au PDV distribués avant le :	1 ^{er} septembre 2013	1 ^{er} avril 2014	1 ^{er} avril 2015	1 ^{er} avril 2016
Date limite de présentation des demandes :	30 septembre 2013	1 ^{er} mai 2014	1 ^{er} mai 2015	1 ^{er} mai 2016
Décision rendue au plus tard le :	1 ^{er} novembre 2013	15 juin 2014	15 juin 2015	15 juin 2016
Date limite de départ :	30 avril 2014	30 avril 2015	30 avril 2016	30 avril 2017

- h. 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 11.10.09 et 11.10.10.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature et s'appliquera pendant toute la durée 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 8^e jour d'août 2013.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Marnie King
Directrice – Aéroports

Joël Fournier
Représentant national

Kirk Newhook
Directeur – Relations du travail et
Planification des équipages

Shirley Anderson-Mio
Présidente du comité de négociation – TCA -
Aéroports

Phil Majerle
Directeur – SOC

Ken White
Représentant du comité de négociation, Service clientèle,
Pacifique

Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

Huw Callard
Représentant du comité de négociation, Services avions,
Ouest

Jamie Dineen
Chef de service – Charge marchande et
des départs

Matt Sackville
Représentant du comité de négociation, Centre de contrôle
Service clientèle, Ouest

Larry Marsh
Chef de service général – Service clientèle - Est

Derek Mustachi
Représentant du comité de négociation, Services avions, Est

Rona Calverley
Chef de service générale – Service clientèle – Centre

Josée Genois
Représentante du comité de négociation, Québec

Laura Nadin-Young
Chef de service générale – Service
clientèle – Ouest

Lee Kempster
Représentant du comité de négociation, Service clientèle,
Atlantique

LETTRE D'ENTENTE N° 7 - QUARTS DE RELÈVE (*RELIEF LINES*)

ENTRE

JAZZ AVIATION S.E.C.
(ci-après appelée « la Compagnie »)

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU
TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU Canada (Unifor) et sa
Section Locale 2002**

(ci-après appelé « le Syndicat »)

OBJET : QUARTS DE RELÈVE (*RELIEF LINES*)

CONFORMÉMENT à la décision rendue par l'arbitre Hodges le 17 juillet 2013, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'établir des horaires composés de quarts de relève.

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

Modalités relatives aux horaires de travail composés de quarts de relève

La Compagnie et le Syndicat s'engagent à adopter le principe suivant : des horaires composés de quarts de relève seront offerts uniquement aux employés permanents de Jazz au sein des bases ou des emplacements où de tels horaires sont élaborés. En outre, ces horaires seront considérés comme étant vacants de façon permanente.

Les horaires composés de quarts de relève seront considérés comme des affectations permanentes à temps plein et ces horaires seront *offerts* et attribués aux employés permanents à temps partiel de Jazz à l'escale en question. Les employés qui choisissent de tels horaires travailleront l'équivalent de deux mille quatre-vingts (2 080) heures par année, selon une moyenne mensuelle. Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 12.0 (*Dotation de postes vacants*), les horaires composés de quarts de relève seront *offerts* et attribués uniquement au sein de la base où de tels horaires seront été élaborés.

Les parties conviennent de modifier la définition à l'alinéa 1.05.17 afin d'y inclure les horaires composés de quarts de relève.

Les détenteurs de ces horaires conserveront leur poste permanent, sauf dans les cas suivants :

- Dans le cas de la mise à pied d'un employé détenant une affectation à temps plein, l'employé touché peut évincer un employé ayant moins d'ancienneté qui détient un horaire composé de quarts de relève (statut « RS ») à sa base, passer à un poste à temps partiel à la base ou être relocalisé à une autre base conformément à l'article 10. L'employé qui détient un horaire composé de quarts de relève (statut « RS ») qui a été déplacé reprend un poste à temps partiel.
- Si la Compagnie réduit le nombre d'horaires composés de quarts de relève ou supprime de tels horaires, les détenteurs de ces horaires passent à un statut d'employés à temps partiel à la base, y compris ceux détenant une affectation à temps plein qui ont été mis à pied et qui ont choisi d'évincer un détenteur d'horaires composés de quarts de relève.

Une fois attribué à un employé, un horaire composé de quarts de relève constitue son affectation permanente. Si plus d'un horaire composé de quarts de relève est créé, ces horaires seront assujettis au processus de choix d'horaires parmi les employés détenant un statut de relève seulement (statut « RS »). La Compagnie peut imposer des horaires composés de quarts de relève par ordre inverse d'ancienneté aux employés à temps partiel de la base.

Les postes temporaires à la base sont offerts conformément à l'article 12, y compris aux employés qui détiennent un horaire composé de quarts de relève.

Lors de l'établissement de l'horaire global pour la saison hivernale et estivale, la Compagnie et le Syndicat détermineront le nombre d'horaires composés de quarts de relève à temps plein à chaque base.

La Compagnie propose d'établir semestriellement les horaires composés de quarts de relève et de faire des ajustements mensuels en vue de maintenir une moyenne de 173,3 heures/mois et de satisfaire aux exigences opérationnelles. Ces horaires seront attribués par ancienneté.

Si, lors de l'élaboration des horaires composés de quarts de relève, les quarts disponibles suivent un horaire de travail conforme à ceux décrits au paragraphe 6.02, la Compagnie tentera de respecter ledit horaire de travail.

Ce qui précède sera mis en œuvre conformément aux dispositions relatives à l'établissement des horaires prévues dans la convention collective et en vue de s'assurer que les horaires composés de quarts de relève comprennent mensuellement une moyenne de 173,3 heures conformément aux échéanciers prévus à L1.03 et aux règles d'établissement des horaires prévues au paragraphe 6.0. Les horaires composés de quarts de relève seront calculés en fonction des heures connues. Ces horaires seront élaborés de manière à inclure toutes les heures connues conformément à la décision arbitrale (dispositions de la convention collective incluant les congés annuels, la réserve d'heures, la formation, les heures de maladie c'est-à-dire les congés de maladie, les heures fixes (temps partiel), etc. excluant tout congé conformément au paragraphe 12.09).

Au moment d'élaborer les horaires, des efforts seront déployés pour combler toutes les plages vacantes en ayant recours à des quarts à temps plein plutôt qu'à des quarts à temps partiel, lorsque cela est possible.

Afin de tenter d'assurer une continuité en ce qui a trait aux horaires composés de quarts de relève, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'ajouter la possibilité d'avoir recours aux dispositions de l'alinéa 15.03.10 pour déplacer les dates de congé annuel aux fins d'établissement de quarts de relève.

Les horaires composés de quarts de relève seront approuvés par la Compagnie et le Syndicat.

La Compagnie et le Syndicat conviennent de suivre l'application et la mise en œuvre de la présente lettre d'entente sur une base permanente.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature.

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

LETTRE D'ENTENTE N° 8 - QUART DE TRAVAIL DE TROIS HEURES

ENTRE

UNIFOR, SECTION

LOCALE 2002 ET

JAZZ AVIATION S.E.C.

OBJET : QUART DE TRAVAIL DE TROIS HEURES

CONSIDÉRANT QUE la Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les quarts de travail d'une durée de trois (3) heures ne doivent pas avoir pour effet d'empêcher, de limiter ou de réduire le recours aux employés à temps plein.

CONSIDÉRANT QU'EN vertu de la décision rendue par l'arbitre Hodges le 23 septembre 2013, la Compagnie et le Syndicat ont été enjoins de se réunir pour négocier la mise en place de tels quarts.

CONSIDÉRANT que depuis la date d'entrée en vigueur, soit le 17 juillet 2013, la mise en œuvre progressive du *Programme de départ volontaire* (PDV) est bien amorcée.

PAR CONSÉQUENT, conformément à la décision arbitrale, la Compagnie offrira des quarts de travail de trois (3) heures à compter du 1^{er} novembre 2014 (horaire d'hiver), date qui correspond à la moitié de la période d'application de la présente convention collective. Les conditions suivantes s'appliquent :

- Une fois que les horaires auront été établis, tous les quarts de travail de quatre (4) heures actuels seront examinés afin de connaître les tâches à accomplir et d'évaluer la possibilité de les réduire à trois (3) heures.
- Le critère utilisé pour déterminer le bien-fondé de passer d'un quart de travail de quatre (4) heures à un quart de trois (3) heures est le suivant :
 - l'horaire des vols
- La pratique courante utilisée dans l'établissement des quarts de travail demeure inchangée pour ce qui est des besoins en effectif aux escales de Jazz comptant vingt (20) employés à temps plein et plus.
- On aura recours aux quarts de travail de trois (3) heures à toutes les escales de Jazz comptant moins de vingt (20) employés à temps plein. Ces quarts de travail s'appliqueront pour ce qui est des quarts constitués de ligne fixe et des rappels au travail. Ils s'appliqueront également aux heures supplémentaires telles que définies à l'article 7 et dans la Lettre d'entente n° 1. Sans égard aux employés à temps plein, les quarts des trois heures aux fins d'affectation de nouvelles tâches, demeureront inchangés.
- La durée minimale d'un quart pour ce qui est d'un employé à temps partiel sera de trois (3) heures.
- Aux bases existantes, les principes de base suivants s'appliqueront :
 - La Compagnie établira l'horaire d'hiver 2014/2015 de manière à permettre la mise en place de quarts de trois (3) heures. La Compagnie et le Syndicat examineront les horaires proposés conformément à l'alinéa 6.03.01.

Tout différend à l'égard de ce qui précède et de l'application des dispositions de l'alinéa 6.03.01 sera confié à l'arbitre Hodges le plus rapidement possible.

La Compagnie et le Syndicat se réuniront dans les soixante (60) jours de la mise en application du nouvel horaire pour examiner de quelle façon les quarts de trois (3) heures ont été utilisés et comment ils seront utilisés à l'avenir.

Signée en ce 2^e jour de septembre 2014

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Kirk Newhook
Directeur – Relations du travail et Ressources
des équipages

Joël Fournier
Représentant national d'Unifor

Marnie King
Directrice – Aéroports

Shirley Anderson-Mio
Présidente du comité de négociation d'Unifor

Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

**LETTRE D'ENTENTE N° 9 - ÉCHELLE SALARIALE DES PRÉPOSÉS – REMORQUAGE ET PRESSIONS
ÉCONOMIQUES EXERCÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

ENTRE

AIR CANADA JAZZ (« JAZZ »)

ET

UNIFOR (LE SYNDICAT)

**OBJET : ÉCHELLE SALARIALE DES PRÉPOSÉS – REMORQUAGE ET PRESSIONS ÉCONOMIQUES
EXERCÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

CONSIDÉRANT QUE des conditions particulières liées au marché du travail existent aux plaques tournantes principales (Vancouver, Calgary et Toronto) où travaillent des employés de Jazz faisant partie de la classe « préposé – Remorquage » ; et

CONSIDÉRANT QUE la Compagnie et le Syndicat conviennent qu'à ces endroits, les pressions concurrentielles exercées sur le marché du travail font en sorte qu'une modification doit être apportée à certaines dispositions de la convention collective pour assurer le recrutement d'employés et la protection de l'exploitation ;

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

- (1) L'alinéa 5.01.01 de la convention collective sera modifié uniquement pour les préposés - Remorquage travaillant à Vancouver, Calgary et Toronto dans la mesure où la Compagnie sera autorisée à offrir des taux de salaire à n'importe quel échelon de l'échelle existante (« Échelle des employés de l'aire de trafic en poste actuellement »). Cela comprend le versement de la prime de la banque d'argent.
- (2) Les préposés – Remorquage embauchés après le 17 juillet 2013 passeront à l'échelle « Échelle des employés de l'aire de trafic en poste actuellement » conformément aux échelles salariales des employés de chaque base. Lorsque cela est possible, les taux de salaire des employés en poste actuellement à chaque base peuvent être rajustés/augmentés afin qu'il n'y ait pas d'iniquité par rapport à l'ancienneté respective des employés.
- (3) Lorsqu'un préposé – Remorquage embauché après le 17 juillet 2013 change de classe ou de division (classe ou division visée par la convention collective), sous réserve des dispositions de l'alinéa 5.01.02, il reprend le taux de salaire établi en fonction de sa durée d'emploi (c.-à-d. « Échelle des nouveaux employés de l'aire de trafic »), et il renonce également à la prime de la banque d'argent. Les employés embauchés avant le 17 juillet 2013 qui sont touchés par les pressions économiques mentionnées ci-dessus, seront aussi assujettis aux dispositions de l'alinéa 5.01.02, mais ils conserveront leur statut en vertu de l'échelle « Échelle des employés de l'aire de trafic en poste actuellement ».
- (4) Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent, à l'exception de celles modifiées expressément dans la présente lettre d'entente.

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature et s'appliquera pendant toute la durée de la convention collective actuelle.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 23^e jour d'octobre 2014.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Marnie King
Directrice – Aéroports

Joël Fournier
Représentant national, UNIFOR

Kirk Newhook
Directeur – Relations du travail et
Planification des équipages

Shirley Anderson-Mio
Présidente du comité de négociation, UNIFOR,
Aéroports TCA

Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

Huw Callard
Représentant, comité de négociation – Services avions
Jazz, UNIFOR

LAISSÉ VIDE INTENTIONNELLEMENT

LETTRE D'ENTENTE N° 11 - ACTIVITÉS LIÉES AU FRET ET AUX BAGAGES À YYJ

ENTRE
UNIFOR, SECTION LOCALE 2002
ET
JAZZ AVIATION S.E.C.

OBJET : ACTIVITÉS LIÉES AU FRET ET AUX BAGAGES À YYJ

CONSIDÉRANT QUE la Compagnie et le Syndicat conviennent que les activités liées au fret et aux bagages à l'aéroport de Victoria (YYJ) sont exercées actuellement par des employés s'étant vu attribuer des fonctions multiples à un emplacement distinct conformément aux dispositions de la présente convention collective, et ;

CONSIDÉRANT QUE les services de fret et les services de bagages sont offerts par des employés assurant des fonctions multiples qui ne font pas partie de la classe Service clientèle, et ;

CONSIDÉRANT que la Compagnie souhaite accroître l'efficacité des horaires des services de fret et des services de bagages en raison de la diminution du travail à l'aéroport de Victoria et souhaite utiliser de manière plus polyvalente le personnel disponible ;

PAR CONSÉQUENT, lors du processus de changement d'horaire à l'été 2015, la Compagnie mettra en place un horaire de travail qui prévoira ce qui suit :

- Le regroupement des fonctions liées aux services de fret et aux services de bagages à YYJ tant pour le personnel à temps plein que pour le personnel à temps partiel.
- La formation des employés à temps plein et à temps partiel des services de fret et des services de bagages à YYJ de chaque classe de poste dans le but de produire des horaires plus efficaces. Rien de ce qui précède n'empêche la Compagnie de réduire son effectif en fonction de ses besoins en main-d'œuvre.
- Tout titulaire d'un poste d'agent principal éliminé par suite de la mise en place de l'horaire plus efficace susmentionné et qui demeure en service actif aux emplacements communs de fret et de bagages conserve son taux de salaire d'agent principal (en fonction des heures travaillées compte tenu du type de poste qu'il occupe, c'est-à-dire temps plein ou temps partiel) pendant la durée d'application de la présente convention collective uniquement. Si un agent principal en poste a recours à l'évincement pour obtenir un autre poste ou pour passer à une autre classe, il renonce à son statut d'agent principal aux services de fret ou de bagages.

- La Compagnie et le Syndicat conviennent que l'attribution de fonctions multiples aux services de fret et de bagages à YYJ se poursuivra conformément aux dispositions de l'alinéa 4.01.01 de la convention collective.

Cette lettre d'entente entre en vigueur dès sa signature.

En foi de quoi, les parties ont signé cette entente le 18^e jour de mars 2015 à Toronto (Ontario).

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Marnie King, directrice – Aéroports

Joël Fournier, représentant national d'Unifor

Laura Nadin-Young, chef de service générale –
Service clientèle, Ouest

Shirley Anderson-Moi, présidente du comité de
négociation Service clientèle et Services avions de
Jazz, section locale 2002 d'Unifor

Stephen Boa, chef de service – Relations du travail

Ken White, représentant, Service clientèle de Jazz-
Pacifique, Unifor, section locale 2002

LETTRE D'ENTENTE N° 12 - FRET À YXS

ENTRE
JAZZ AVIATION S.E.C.
ET
UNIFOR (« LE SYNDICAT »)

OBJET : FRET À YXS

CONSIDÉRANT QUE la Compagnie et le Syndicat conviennent que la présente lettre d'entente règlera tous les enjeux en lien avec le grief G614-03-15, et ;

CONSIDÉRANT QUE la Compagnie et le Syndicat conviennent que l'attribution de fonctions multiples, soit celles de la classe « agent – Service clientèle » et de la classe « agent – Fret », aux employés de Prince George (YXS) pendant un même quart doit cesser ;

PAR CONSÉQUENT, les quarts de travail des employés d'YXS seront soit des quarts d'agents – Service clientèle, soit des quarts d'agents – Fret. Les tâches seront séparées conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective, ou telles que modifiées en vertu des modalités ci-dessous :

- (1) Un poste d'agent – Fret à temps plein sera maintenu ; le titulaire de ce poste accomplira exclusivement les tâches de fret au sein de la classe « agent – Fret ». La personne, qui occupait précédemment le poste de chef d'équipe – Fret, assumera de nouveau ce poste à compter de la date de mise en œuvre de la présente lettre d'entente.
- (2) Les employés en poste à temps plein de la classe « agent – Service clientèle » qui ont reçu la formation relative au fret pourront choisir de maintenir leur certification à cet égard ou de la laisser devenir caduque. S'ils ne renouvellent pas leur formation relative au fret (si la certification devient invalide ou caduque), les agents – Service clientèle à temps plein n'auront plus les compétences requises et conséquemment ne pourront plus saisir les possibilités de temps supplémentaires.
- (3) En outre, de la même manière, l'agent – Fret à temps plein pourra choisir de maintenir sa certification d'agent – Service clientèle et pourra conséquemment saisir les possibilités de temps supplémentaire et assumer un quart à titre d'agent – Service clientèle.
- (4) Tout employé à temps plein faisant partie de la classe « agent – Service clientèle » qui est muté à la base pourra suivre la formation relative au fret et saisir les possibilités d'effectuer des quarts de travail en temps supplémentaire, au besoin.
- (5) L'employé qui assumera le seul poste d'agent – Fret à temps plein pourra également recevoir une formation d'agent – Service clientèle et saisir les possibilités de temps supplémentaire.
- (6) Deux agents – Fret à temps partiel feront partie de la classe « agent – Fret ».
- (7) Tout nouvel employé à temps partiel ou tout employé à temps partiel muté à YXS devra suivre les formations d'agent – Service clientèle et d'agent – Fret, lorsque l'horaire le permettra.
- (8) Lorsque les deux employés à temps partiel assumant les tâches de fret auront quitté l'entreprise (mutation ou fin de l'emploi à Jazz) :

- (a) Les postes vacants à temps partiel ainsi créés seront des postes d'agents – Service clientèle/agent – Fret et les deux employés à temps partiel recevront les formations d'agent – Service clientèle et d'agent – Fret.
- (b) Le processus de choix distinct dans deux classes cessera et un choix préférentiel se tiendra ; les quarts de travail liés au fret seront désignés par fonction sur l'horaire, afin que le choix d'horaire puisse se faire selon l'ancienneté avec tous les autres quarts.
- (9) Les employés à temps partiel actuellement dans la classe « agent – Service clientèle » ont tous suivi la formation relative au fret et, afin d'assurer une marge de manœuvre suffisante à la base, ils devront maintenir leur certification relative au fret.
- (10) Les agents – Service clientèle et les agents – Fret à temps partiel ont droit à des CHAUSSURES DE PROTECTION et à des VÊTEMENTS DE TRAVAIL conformément au texte qui suit, qui modifie sans précédent et sans préjudice, les paragraphes 17.06 et 19.03 et toute disposition de la convention collective afférente :
- Un remboursement maximal de 150 \$ versé par la Compagnie pour l'achat d'une paire de bottes de travail, un fois tous les deux ans, sur présentation d'un reçu.
 - Deux ensembles de vêtements de travail par année, avec possibilité d'échanger des articles conformément à ce qui est spécifié à l'alinéa 19.03.01.
 - Conformément à l'alinéa 19.03.02, les employés ont droit à un manteau une fois tous les quatre ans plutôt qu'une fois tous les deux ans.
- (11) Un agent – Fret dûment formé est un employé qui a réussi la formation initiale relative au fret et a obtenu la certification en matière de marchandises dangereuses. Pour maintenir ses compétences, l'agent – Fret doit suivre la formation nécessaire à l'obtention du certificat en matière de marchandises dangereuses tous les deux ans.

Choix des horaires :

- (1) Au moment du changement d'horaire qui a lieu semestriellement conformément à l'article 6, les heures d'exploitation des activités de fret sont fixées et l'horaire composé de quarts à temps plein est élaboré en fonction des besoins en matière de fret.
- (2) Pour ce qui est des employés à temps partiel, deux choix préférentiels seront offerts, un pour la classe « agent – Fret » et un pour la classe « agent – Service clientèle ». Toutes les règles d'établissement des horaires de travail énoncées dans la Lettre d'entente n° 1 s'appliquent pour chacune des classes. Les classes demeurent distinctes à toutes fins pendant ce temps. Lorsque les deux employés à temps partiel assumant les tâches de fret auront quitté l'entreprise (mutation ou fin de l'emploi à Jazz), le processus de choix distinct dans deux classes cessera et un choix préférentiel se tiendra ; les quarts de travail liés au fret seront désignés par fonction sur l'horaire, afin que le choix d'horaire puisse se faire selon l'ancienneté avec tous les autres quarts.
- (3) Les heures que peuvent choisir les agents – Fret à temps partiel pendant le choix préférentiel incluent toutes celles désignées comme faisant partie des quarts liés au fret. Les heures que peuvent choisir les agents – Service clientèle à temps partiel pendant le choix préférentiel incluent toutes celles désignées comme faisant partie des quarts liés au Service clientèle. Toutes les règles d'établissement des horaires de travail de la Lettre d'entente n° 1 s'appliquent.

(4) Pendant le mois, et pendant l'application des règles liées au travail ponctuel de la Lettre d'entente n° 1, une liste combinée des employés à temps partiel du Service à la clientèle et de Fret sera établie selon l'ancienneté et servira aux fins d'appel. L'attribution de travail ponctuel tel qu'autorisée en vertu de la Lettre d'entente n° 1 se fera au moyen de la liste combinée, par ordre inverse d'ancienneté.

(5) Si la Compagnie décide d'offrir des heures supplémentaires, elles le seront par ordre d'ancienneté, en utilisant une liste combinée des employés ayant les compétences requises dans les deux classes.

Rien dans ce qui précède n'empêche la Compagnie d'établir ses besoins en effectifs et en dotation conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

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

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé en ce 8^e jour de mars 2017.

Pour la Compagnie :

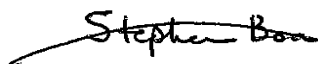
Pour le Syndicat :

Marnie King
Directrice – Aéroports

Liz Marzari
Représentante nationale – UNIFOR

Kevin Knudsen
Chef de service général – Service clientèle
- Ouest

Denise Cochrane
Présidente du comité de négociation – Jazz/UNIFOR



Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

Kassi Doherty
Représentante, comité de négociation, Jazz/UNIFOR

LETTRE D'ENTENTE N° 13 - FONCTION D'AGENT DU SERVICE CONCIERGE

FONCTION D'AGENT DU SERVICE CONCIERGE

Considérant que la Compagnie et le Syndicat conviennent que là où des agents du Service Concierge sont requis par la Compagnie au sein de la division Service clientèle, et

Considérant que les tâches de l'agent du Service Concierge varieront selon le lieu de travail,

Par conséquent, l'agent du Service Concierge a comme rôle d'offrir aux clients premiums un service personnalisé qui complète la prestation de service que ces clients reçoivent tout au long de leur expérience de voyage. Sauf dispositions contraires indiquées ci-dessous, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux agents – Service clientèle assumant la fonction d'agents du Service Concierge.

Les tâches de l'agent du Service Concierge comprendront ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- Accomplir toutes les fonctions liées au Service Concierge conformément à la formation reçue.
- Lorsqu'ils n'accomplissent pas de fonctions associées au Service Concierge, les agents du Service Concierge apportent leur aide pour ce qui est des fonctions d'agent – Service clientèle à l'escale, selon les directives.
- Les agents du Service Concierge doivent avoir sur eux le téléphone cellulaire fourni par Air Canada qui est réservé au Service Concierge et au comptoir centralisé du Service Concierge, et le surveiller.
- Les agents du Service Concierge participent aux conférences téléphoniques quotidiennes du Service Concierge.
- Les agents du Service Concierge font tout ce qu'il est raisonnablement possible de faire pour les clients de haut rapport d'Air Canada.

Processus de sélection et postes vacants :

- À l'échelle locale, un avis de poste vacant lié au Service Concierge est affiché pendant au moins quatorze (14) jours.
- La Compagnie dote les postes vacants liés au Service Concierge en ayant recours à des agents qualifiés provenant de la même classe et du même emplacement. La Compagnie établit les compétences requises. Lorsque deux (2) candidats ou plus ont les mêmes compétences, l'ancienneté détermine qui participe au processus d'entrevue. Le processus d'entrevue est utilisé pour établir si un candidat a les compétences supplémentaires nécessaires pour accomplir le travail.

- Le représentant du comité de négociation ou une personne désignée fait partie du comité de sélection afin de fournir une rétroaction lors du processus d'entrevue. Si le candidat ayant le plus d'ancienneté ne réussit pas l'entrevue, la Compagnie fournit au Syndicat une justification détaillée de la décision. Si la Compagnie ne peut pas doter un poste vacant lié au Service Concierge en ayant recours à un agent qualifié ayant le même statut et étant au même emplacement, elle peut mettre en œuvre la liste des mutations conformément à l'article 12. Par contre, la possibilité qu'a un employé d'être muté dépend du processus de sélection décrit ci-dessus.
- Si un agent du Service Concierge veut quitter ses fonctions, il doit fournir un préavis d'au moins soixante (60) jours. Cela est possible uniquement dans les situations suivantes :
 1. Poste vacant
 2. Échange conformément au paragraphe 12.08
 3. Lettre de mutation (LOT)

Formation :

- La formation liée au Service Concierge est offerte par l'équipe du Service Concierge d'AC.

Horaires et vacances :

- Les employés sélectionnés à titre d'agents du Service Concierge font leurs demandes de vacances et d'horaires de travail conformément aux articles 6 et 15. Un maximum d'un (1) agent du Service Concierge peut être en vacances au cours d'une période donnée.
- Les employés du Service Concierge peuvent faire un échange de quart avec un employé qui n'a pas reçu de formation relative au Service Concierge à condition qu'un employé ayant reçu cette formation soit de fonction et puisse être réaffecté au poste d'agent du Service Concierge.

Période d'essai :

- Un employé qui commence à travailler comme agent du Service Concierge est soumis à une période d'essai de cent quatre-vingts (180) jours afin que soit évaluée sa capacité à exercer les fonctions liées au Service Concierge.
- S'il ne peut exécuter le travail efficacement, l'employé retourne à son ancien poste (y compris statut, classe et emplacement).
- La Compagnie ne peut, sans motif valable, empêcher la période d'essai de suivre son cours normal.

Réductions d'effectif :

- Si la Compagnie diminue le nombre de postes d'agents du Service Concierge requis à une base, les réductions au sein de ces postes se feront par ordre inverse d'ancienneté.

Uniforme :

- Les agents du Service Concierge portent des uniformes noirs et des insignes nominatifs distinctifs. Leur uniforme est différent de celui des agents – Service clientèle.
- Le coût associé à l'uniforme initial du Service Concierge est assumé entièrement (100 %) par la Compagnie. Des articles de rechange et des crédits d'uniforme sont fournis, conformément à l'article 19 de la convention collective de Jazz.

Note : Cet article s'applique et modifie le protocole d'accord d'YTZ en ce qui concerne la fonction d'agent du Service Concierge.

LETTRÉ D'ENTENTE N° 14 - FONCTION D'AGENT PRIORITAIRE

FONCTION D'AGENT PRIORITAIRE

Considérant que la Compagnie et le Syndicat conviennent que là où des agents prioritaires sont requis par la Compagnie au sein de la division Service clientèle, et

Considérant que les tâches de l'agent prioritaire varieront selon le lieu de travail,

Par conséquent, l'agent prioritaire a comme rôle d'offrir aux clients premiums un service personnalisé qui complète la prestation de service que ces clients reçoivent tout au long de leur expérience de voyage. Sauf dispositions contraires indiquées ci-dessous, toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux agents – Service clientèle assumant la fonction d'agents prioritaires.

Les tâches de l'agent prioritaire comprendront ce qui suit, sans toutefois s'y limiter :

- Accomplir toutes les fonctions d'agent prioritaire conformément à la formation reçue.
- Lorsqu'ils n'accomplissent pas de fonctions d'agent prioritaire, les agents prioritaires apportent leur aide pour ce qui est des fonctions d'agent – Service clientèle à l'escale, selon les directives.
- Les agents prioritaires font tout ce qu'il est raisonnablement possible de faire pour les clients de haut rapport d'Air Canada.

Processus de sélection et postes vacants :

- La Compagnie dote les postes vacants d'agents prioritaires en ayant recours à des agents qualifiés provenant de la même classe et du même emplacement. Les demandes relatives à des postes d'agents prioritaires sont acceptées uniquement si elles proviennent d'employés qualifiés au sein de la classe et à l'emplacement en question. La Compagnie établit les compétences requises. Lorsque deux (2) candidats ou plus ont les mêmes compétences, l'attribution du poste se fait selon l'ancienneté.
- À l'échelle locale, un avis de poste vacant d'agent prioritaire est affiché pendant au moins quatorze (14) jours.
- Si un agent prioritaire veut quitter ses fonctions, il fait tout ce qui est en son pouvoir pour fournir un préavis d'au moins soixante (60) jours.

Formation :

- La formation d'agent prioritaire est offerte par AC ou QK.

Horaires et vacances :

- Les employés sélectionnés à titre d'agents prioritaires font leurs demandes de vacances et d'horaires de travail conformément aux articles 6 et 15.
- Les employés occupant un poste d'agent prioritaire peuvent faire un échange de quart avec un employé qui n'a pas reçu de formation relative au poste d'agent prioritaire à condition qu'un employé ayant reçu cette formation soit de fonction et puisse être réaffecté au poste d'agent prioritaire.

Période d'essai :

- Un employé qui commence à travailler comme agent prioritaire est soumis à une période d'essai de cent quatre-vingts (180) jours afin que soit évaluée sa capacité à exercer les fonctions d'agent prioritaire. S'il ne peut exécuter le travail efficacement, l'employé retourne à son ancien poste (y compris statut, classe et emplacement).
- La Compagnie ne peut, sans motif valable, empêcher la période d'essai de suivre son cours normal.

Réductions d'effectif :

- Si la Compagnie diminue le nombre de postes d'agents prioritaires requis à une base, les réductions au sein de ces postes se feront par ordre inverse d'ancienneté.

Uniforme :

- Il n'y a aucune différence en ce qui concerne l'uniforme.

LETTRE D'ENTENTE N° 15 - CHANGEMENTS DE CLASSE OU DE POSTE

LETTRE D'ENTENTE

entre

la section locale 2002 d'Unifor – Aéroports

et

Jazz Aviation S.E.C.

OBJET : CHANGEMENTS DE CLASSE OU DE POSTE

Considérant que le paragraphe 5.03 prévoit une progression dans l'échelle salariale lorsqu'un employé change de poste ou passe à une autre classe ; et

Considérant que les alinéas 5.01.01 et 5.01.02 ne traitent pas actuellement de la possibilité qu'un employé change de poste ou de classe à une base où des pressions économiques n'existent que pour un poste ou une classe précis(e) ;

Par conséquent, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

- (1) Un employé travaillant dans une classe, à une base, qui est soumise à des pressions économiques reprend l'échelon associé à la durée d'emploi dans l'échelle salariale si l'employé est muté à un autre poste ou une autre classe, à la même base, qui n'est pas soumis(e) à des pressions économiques.
- (2) La Compagnie et le Syndicat se consulteront pour déterminer la période appropriée associée à l'échelle salariale du poste original (comme si les pressions économiques n'existaient pas) et, sous réserve du paragraphe 5.03, si le nouveau taux est inférieur à ce que l'employé aurait touché, l'employé progressera au prochain échelon de la nouvelle échelle salariale.

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

DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature et s'appliquera pendant toute la durée de la convention collective actuelle.

En foi de quoi, les parties ont signé cette entente le 14^e jour de mai 2019.

Pour la Compagnie :

Rona Calverley
Chef de service générale – Service clientèle – Centre

Pour le Syndicat :

Liz Marzari
Représentante nationale – UNIFOR

Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

Denise Cochrane
Présidente – section locale 2002 d'Unifor (Jazz)

**LETTRE D'ENTENTE N° 16 - QUARTS DE RELÈVE (*RELIEF STATUS LINES*) ET FONCTION
D'AGENT DU SERVICE CONCIERGE (YYJ)**

LETTRE D'ENTENTE

entre

La section locale 2002 d'Unifor – Aéroports

et

Jazz Aviation S.E.C.

OBJET : Quarts de relève (*Relief Status Lines*) et Fonction d'agent du Service Concierge (YYJ)

Considérant que la lettre d'entente n° 7 (*Quarts de relève*) prévoit que les horaires composés de quarts de relève soient élaborés « ...de manière à inclure toutes les heures connues ...les congés annuels, la réserve d'heures, la formation, les heures de maladie... » ; et

Considérant que la lettre d'entente n°13 (*Fonction d'agent du Service Concierge*) prévoit une limite quant aux périodes de vacances des employés agissant à titre d'agents du Service Concierge : « Un maximum d'un (1) agent du Service Concierge peut être en vacances au cours d'une période donnée. »

Par conséquent, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

- (1) Tous les futurs détenteurs d'horaires composés de quarts de relève à YYJ seront formés en vue de remplacer les agents du Service Concierge de Victoria pendant leurs vacances. L'objectif étant de permettre à plus d'un agent du Service Concierge à la fois de prendre des vacances.
- (2) La Compagnie et le Syndicat conviennent que la présente entente vise les lettres d'entente n°s 7 et 13 de la convention collective des Aéroports de Jazz afin de faciliter la prise de vacances des agents du Service Concierge d'YYJ.
- (3) Si l'escale d'YTZ (île de Toronto) souhaite bénéficier de dispositions similaires, la Compagnie et le Syndicat discuteront des détails propres à ladite escale.
- (4) Si une autre escale met en place un Service Concierge, la Compagnie et le Syndicat reverront les dispositions précédentes afin de déterminer la mise en application de la présente modification à une nouvelle escale offrant un Service Concierge.

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

DURÉE DE LA LETTRE D'ENTENTE

La présente lettre d'entente prend effet à sa signature et s'appliquera pendant toute la durée de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé cette entente le XX^e jour de _____ 2020.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Matthew Stacey
Chef de service général – Service clientèle –
Ouest

Liz Marzari
Représentante nationale – Unifor

Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

Denise Cochrane
Présidente – section locale 2002 d'Unifor (Jazz)

LETTRE D'ENTENTE N° 17 – INTERVENANT(E) EN JUSTICE RACIALE

LETTRE D'ENTENTE

-entre :



-et-

JAZZ AVIATION S.E.C.

OBJET : INTERVENANT(E) EN JUSTICE RACIALE

En reconnaissance du racisme au sein de la société, la Compagnie s'engage à nommer trois (3) intervenant(e)s en justice raciale. Il s'agira de personnes qui s'identifient à la communauté noire, autochtone ou à une communauté racisée.

Il revient au président de la section locale du Syndicat de choisir l'intervenant(e) en justice raciale de sa localité. Cette personne représente le milieu de travail et offre son soutien aux personnes provenant de la communauté noire, autochtone ou d'une communauté racisée pour toute question de discrimination raciale et de violence raciale.

Le rôle de l'intervenant(e) en justice raciale comprend les éléments suivants :

- Écouter
- Fournir du soutien aux membres des communautés noires, autochtones et racisées
- Appuyer les initiatives en matière de justice raciale
- Favoriser l'accès aux services communautaires adaptés à la culture
- Avec la direction, travailler à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action contre le racisme, et en assurer le contrôle
- Établir des liens avec les partenaires de la coalition

Si les intervenant(e)s en justice raciale doivent s'absenter de leur poste habituel pour effectuer leurs tâches, leur demande sera évaluée par le Syndicat et, si elle est approuvée, le Syndicat transmettra leur demande de congé avant le congé en question au service des Ressources humaines aux fins d'approbation. Cette approbation ne peut être refusée pour des motifs déraisonnables.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 1 – AIR CANADA, JAZZ AIR S.E.C., AIMTA ET TCA

Traduction – La version anglaise fait foi.

Protocole d'accord entre Air Canada, Jazz Air S.E.C., l'AIMTA et les TCA

En ce qui a trait à Regina et à Saskatoon, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les trois agents – Service clientèle représentés par l'AIMTA à Regina et trois des cinq agents de Saskatoon ne seront mis à pied ou réaffectés de façon permanente à une autre classe et continueront de s'acquitter des tâches de fret courantes à condition que les services de fret continuent d'être assurés dans ces bases.
2. Les deux autres agents – Service clientèle en poste à Saskatoon seront réaffectés avec protection salariale au poste de préposé d'escalier à temps plein. Ils prêteront leur concours aux trois agents – Service clientèle permanents qui s'acquittent de tâches de fret à Saskatoon et combleront également tout poste laissé vacant par un des trois agents – Service clientèle.
3. Si la mise à pied de préposés d'escalier à temps plein entraîne une baisse de l'effectif qui le rend inférieur au nombre en vigueur après l'affectation prévue au point 2, les agents – Service clientèle affectés au poste de préposés d'escalier seront maintenus en poste en plus de l'effectif restant après la mise à pied pourvu que le total ne dépasse pas l'effectif prévu après l'affectation mentionnée au point 2. À titre d'exemple : si l'effectif total après l'affectation est de sept et que trois employés sont mis à pied, les agents – Service clientèle conserveront leur poste en plus des quatre restants pour un total de six.
4. Sous réserve du point 2, au fur et à mesure que les agents – Service clientèle d'Air Canada quitteront la Compagnie, les tâches qui leur étaient confiées seront ajoutées aux exigences du poste d'agent – Service clientèle de Jazz.
5. À compter du 1^{er} octobre 2005, les agents – Service clientèle qui travaillent pour Jazz à Regina et Saskatoon représentés par les TCA accompliront les tâches afférentes aux services de bagages et pourront aider, au besoin, à l'accomplissement des tâches d'agent – Service clientèle relatives au fret.
6. Les parties conviennent de la présente en tenant pour acquis qu'Air Canada continuera d'exploiter périodiquement ses avions à Saskatoon et à Regina.
7. Ni les TCA ni l'AIMTA n'utiliseront la présente entente pour faire avancer toute discussion relative à un employeur unique et Air Canada et Jazz Air S.E.C. prennent part à cette entente sous réserve de cet engagement.
8. Les parties conviennent de la présente sans que cela crée un précédent ou un préjudice pour toute autre question émanant de l'une ou l'autre des parties.
9. Toute question soulevée à l'égard de la mise en œuvre ou de l'interprétation de la présente qui ne peut être réglée entre les parties sera présentée à Martin Teplitsky qui conserve juridiction à cet égard.

Signée ce 22^e jour d'août

Pour Air Canada

Pour Jazz Air S.E.C.

Pour l'AIMTA

Pour TCA Canada

PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 - OPÉRATIONS – ÎLE DE TORONTO (YTZ)

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE JAZZ AVIATION S.E.C. ET UNIFOR, SECTION LOCALE 2002

Objet : Opérations – île de Toronto (YTZ)

Considérant que la Compagnie et le Syndicat conviennent que les enjeux sousmentionnés en ce qui trait à l'exécution de la décision de l'arbitre Hodges rendue le 27 janvier 2017 ont été abordés et réglés ;

Considérant que la Compagnie et le Syndicat ont participé à une rencontre le 2 février pour échanger leurs listes d'enjeux relatifs à l'exécution de la décision, et ;

Considérant que l'arbitre Hodges a été saisi de cette affaire et a la compétence voulue pour résoudre toute question en suspens en lien avec sa décision ;

Par conséquent, les conditions d'embauche suivantes s'appliqueront aux anciens employés de Sky Regional en poste à YTZ :

- (1) Les anciens employés de Sky Regional en poste à YTZ auront pour date d'ancienneté le 23 janvier 2017. Afin de définir plus précisément le rang d'ancienneté de ces employés sur la liste d'ancienneté, on aura recours à leur date d'embauche initiale.
- (2) Le changement d'horaire convenu, conformément aux dispositions décrites dans l'article 6 de la convention collective de Jazz, se fera pendant le processus de choix habituel qui se tient deux fois par année.
 - (a) Toute réduction des effectifs obtenue grâce à une optimisation de l'horaire, en accord avec l'introduction de travail à temps partiel le cas échéant, fera en sorte que les employés actuellement à temps plein se verront offrir la possibilité de rester en poste à YTZ à temps partiel sans que la Compagnie n'affiche d'avis de postes vacants.
 - (b) Tout horaire proposé respectera l'éventail de quarts actuel figurant dans la convention collective de Jazz et sera assujéti à tout article afférent.
 - (c) La mise en application de la Lettre d'entente n° 1 (Choix préférentiel - temps partiel) commencera avec la mise en œuvre d'un changement d'horaire dans lequel des horaires de travail à temps partiel sont offerts.
- (3) Un poste d'agent principal à temps plein sera créé à YTZ. La création d'un tel poste ne mènera pas, à elle seule, à une mise à pied parmi les employés actuellement en poste à l'aéroport de l'île de Toronto.
- (4) La Compagnie et le Syndicat ont convenu d'une liste de travaux de nettoyage requis pour ce qui est des avions en escale de nuit (RON). La liste est jointe à la présente (Annexe A). Pour ce qui est des travaux de nettoyage de jour, la Compagnie et le Syndicat ont convenu que les agents apporteront leur aide, au besoin, avec les travaux légers de nettoyage.

La Compagnie convient de fournir des services de nettoyage et de faire appel à des ressources supplémentaires si l'agent détermine que la « trousse de nettoyage de déversement » fournie est insuffisante pour accomplir les travaux légers de nettoyage.

- (5) Les agents en poste à l'aéroport de l'île de Toronto se chargeront de l'ouverture de la porte des avions et la Compagnie veillera à ce qu'ils aient la formation requise pour accomplir cette tâche.
- (6) Les agents en poste à l'aéroport de l'île de Toronto assumeront les tâches en lien avec la plate-forme élévatrice pour les fauteuils roulants et les transferts, et la Compagnie veillera à ce qu'ils aient la formation requise pour accomplir ces tâches. Si une aide supplémentaire est requise pour accomplir ces tâches (c.-à.d. équipement hors service), la Compagnie convient d'avoir recours à des préposés – Aire de trafic de Jazz en poste à London (YXU) ; une telle aide respectera les dispositions portant sur les affectations de parachutage prévues dans la convention collective de Jazz.
- (7) Le Service Concierge est fourni conformément aux dispositions de la lettre d'entente ci-jointe (Annexe B).
- (8) La Compagnie convient de ce qui suit en matière de paie et de vacances :
 - (a) Les employés de Sky Regional mutés à Jazz obtiennent le taux de salaire correspondant sur l'échelle des nouveaux employés de Jazz en vigueur le 23 janvier 2017. Tout montant rétroactif dû à ces employés sera traité à la période de paie du 25 février 2017. Si un employé ne reçoit pas le montant rétroactif comme il se doit, le Syndicat en avisera la Compagnie, s'il y a lieu.
 - (b) Les deux chefs d'équipe en poste actuellement qui reçoivent un taux de salaire horaire de 18,63 \$ resteront à ce taux jusqu'à ce que l'échelle des nouveaux employés rejoigne ce taux de salaire. Advenant le cas où un taux de salaire applicable aux nouveaux employés serait négocié et dépasserait le taux de salaire des deux employés susmentionnés, ces deux employés connaîtraient la progression équivalente sur l'échelle.
 - (c) Les employés de Sky Regional mutés à Jazz recevront un (1) crédit de congé de maladie pour le mois de janvier 2017 ; par la suite, ils recevront les crédits de congé de maladie applicables dans la convention collective de Jazz.
 - (d) Les employés de Sky Regional mutés à Jazz recevront une indemnité de nettoyage de 25 \$ pour le mois de janvier 2017 ; par la suite, ils recevront l'indemnité de nettoyage applicable dans la convention collective de Jazz.
 - (e) Les employés de Sky Regional mutés à Jazz recevront une indemnité de chaussures conformément aux dispositions de la convention collective de Jazz.
 - (f) Les employés de Sky Regional mutés à Jazz recevront un crédit d'uniforme de 200 \$ conformément aux dispositions de la convention collective de Jazz.
 - (g) La base de l'île de Toronto n'est pas soumise aux pressions économiques exercées sur le marché du travail telles que définies à l'alinéa 5.01.01 de la convention collective des Aéroports de Jazz. Par conséquent, les salaires des employés de Sky Regional mutés à Jazz, en vertu de la convention collective des Aéroports de Jazz, ne sont pas touchés aux fins de l'alinéa 5.01.02.
 - (h) Les employés de Sky Regional mutés à Jazz conservent les congés annuels attribués pour 2017. Leur droit à congé annuel, établi en fonction des années de service conformément au paragraphe 15.02 de la convention collective des Aéroports de Jazz, sera ajusté au besoin ultérieurement (2018 et années civiles suivantes) en fonction de leur date d'embauche à Sky Regional.

Une fois signé, le présent protocole est considéré comme contraignant pour toutes les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé en ce 21^e jour de mars 2017.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

Kirk Newhook, vice-président –
Relations avec le personnel

Liz Marzari, représentante nationale d'Unifor

Marnie King, directrice – Aéroports

Denise Cochrane, section locale 2002 d'Unifor
Présidente du comité de négociation de Jazz

Rona Calverley, chef de service générale –
Service clientèle – Centre

Stephen Boa, chef de service – Relations du travail

DANS L'ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND

ENTRE

JAZZ AVIATION LP

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES AUTRES
TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA**

(TCA-CANADA, SECTION LOCALE 2002)

ARBITRE

Tom Hodges

POUR L'EMPLOYEUR

Kirk Newhook, directeur, Relations du travail
Franco Giampa, vice-président, Aéroports et Centre de l'exploitation réseau
Phil Magerle, directeur, Exploitation des systèmes
Marnie King, directrice, Aéroports
Stephen Boa, gestionnaire, Relations de travail
Rona Calverley, directrice générale, Service à la clientèle, É-U.
Larry Marsh, directeur général, Service à la clientèle, Est du Canada
Jamie Dineen, responsable Contrôle de la charge utile et des départs
Bret Granville, directeur, Services financiers, Aéroports
Lynette James, Relations de travail

POUR LE SYNDICAT

Joel Fournier, représentant national
Jamie Ross, présidente, section locale 2002
Shirley Anderson-Mio, présidente du comité de négociation
Mathew Sackville, représentant en négociation collective, Saskatoon
Lee Kempster, représentant en négociation collective, région de l'Atlantique
Huw Collard, représentant en négociation collective, région de l'Ouest
Robert Pamonti, représentant en négociation collective, région de l'Est
Josée Genois, représentante en négociation collective, région de l'Est
Ashley Watkins, adjoint exécutif, section locale 2002

AUDITION TENUE LES 26 et 27 mars 2013

DÉCISION RENDUE LE 17 juillet 2013

DÉCISION

Il s'agit d'une décision d'arbitrage d'un différend issue d'une entente de médiation et d'arbitrage entre les parties le 14 mars 2013. L'entente prévoit, en partie, que l'arbitre décidera des questions litigieuses et que la décision sera finale et liera les parties.

CONTEXTE

Le 18 septembre 2012, les TCA-Canada donnent un préavis de négociation conformément à l'article 49 du *Code canadien du travail*. Les parties commencent à négocier le 29 octobre 2012 et poursuivent leurs pourparlers sur une période de 15 jours sans en arriver à un règlement. Le 14 mars 2013, les parties signent une entente de médiation et d'arbitrage afin de confier leur litige à une tierce partie neutre. Entre le 26 et le 28 mars 2013, les parties assistent à des auditions de médiation et d'arbitrage et présentent à l'arbitre de longues observations écrites.

Les parties conviennent que l'arbitre est compétent pour entendre la cause afin de décider des questions en litige dans une nouvelle convention collective et de rendre cette dernière en vigueur à compter du 14 janvier 2013.

Aujourd'hui, Jazz Aviation est la troisième plus importante compagnie aérienne de transport régulier au Canada eu égard à la taille de sa flotte, qui opère pratiquement en totalité son transport sur une base contractuelle pour Air Canada. Avec 122 appareils présentement en service, Jazz offre un transport régulier de passagers au nom d'Air Canada et compte environ 779 départs par jour de semaine vers 82 destinations partout au Canada et aux États-Unis. L'entreprise embauche actuellement quelque 4 558 employés à temps plein.

Jazz est la plus importante compagnie aérienne régionale. Elle dessert principalement les marchés à faible densité et les marchés à densité élevée durant les périodes hors pointe partout au Canada et aux États-Unis. Le siège social de l'entreprise est situé à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et elle exploite des bureaux régionaux et des bases d'opérations partout au Canada : Vancouver, Calgary, Toronto, London et Montréal.

La section locale 2002 des TCA-Canada est une section locale à charte des TCA-Canada qui compte environ 9 500 membres travaillant dans 17 unités de négociation liées au transport aérien, y compris les employés de Jazz. La section locale 2002 des TCA-Canada représente les unités suivantes d'employés de Jazz :

- Services clientèle et avions (au sein de l'unité de négociation),
- Services techniques et entretien, et
- Affectation des équipages.

Les employés de l'unité de négociation travaillent aux Services clientèle et avions. En date de janvier 2013, les 984 employés de l'unité de négociation occupaient les groupes suivants :

• Commissariat	4
• Agents, ventes et service clientèle	607
• Préposés à l'entretien des cabines de jour	53
• Préposés à l'entretien des cabines de nuit	90
• Préposés à l'entretien des cabines de jour/de nuit	7
• Coordonnateur, contrôle des départs	15
• Chargement	9
• Préposés à l'aire de trafic	84
• Coordination des opérations d'escale	53
• Remorquage	55

QUESTIONS EN LITIGE

- 1) Durée
- 2) Salaires – Échelle « B »
- 3) Rétroactivité
- 4) Jours fériés et calcul de l'indemnité
- 5) Admissibilité aux vacances : quinze ans de service
- 6) Pension
- 7) Prime de loyauté
- 8) Prime de fret
- 9) Indemnité de départ volontaire
- 10) Questions relatives à la dotation
 - i) Entretien cabine
 - ii)) Services d'escale
 - iii) Conducteurs/Livraison/Agents/Opérations de commissariat
 - iv) Élimination des petites bases
 - v) Attribution de fonctions multiples vi) Modalités de relève et choix préférentiels de vacances
 - vii) Heures minimales de quart
 - viii) Employés à temps partiel
- 11) Indemnité pour l'achat de chaussures

PRÉTENTIONS DE L'EMPLOYEUR

Le grand nombre et la complexité des questions en litige sont inhabituels dans une procédure d'arbitrage de différends. L'impasse à ce stade est due au fait que l'employeur insiste pour que l'unité de négociation soit reconfigurée si la compagnie aérienne doit survivre aux défis présents et futurs.

L'employeur soutient que la résolution des questions en litige doit être basée non seulement sur l'historique de Jazz, mais de façon plus importante, sur les menaces présentes et futures auxquelles fait face l'entreprise. Plus important encore, l'employeur souligne le changement de structure dans les relations entre Jazz et Air Canada.

L'employeur fait remarquer que lorsque Air Canada et Jazz se sont libérées de la protection en vertu de la LACC, Jazz n'était plus une filiale d'Air Canada. Jazz et Air Canada sont plutôt devenues filiales de la nouvelle entreprise ACE Aviation et les relations historiques entre Jazz et Air Canada ont été remplacées par de nouveaux arrangements contractuels appelés Contrat d'achat de capacité (CAC) (le « CAC initial »). Le CAC initial a été l'objet de nombreux amendements en 2006, 2009, 2011 et 2012, mais la structure est demeurée essentiellement la même.

En vertu du CAC actuel, Jazz exploite un service de transport régulier de passagers au nom d'Air Canada vers les marchés à faible densité et en provenance de ceux-ci, de même que les marchés à densité élevée durant les périodes hors pointe partout au Canada et certaines destinations aux États-Unis. En vertu du CAC, Jazz est tenue de fournir la capacité des aéronefs concernés qui, à la fin de 2012, étaient de 124 sur 129 appareils fonctionnels afin de réaliser les vols réguliers qui représentaient environ 99 pour cent des vols de Jazz. Air Canada détermine les itinéraires, les horaires et les tarifs des vols réguliers.

L'employeur souligne que le succès de Jazz dépend du succès de sa relation avec Air Canada. Le CAC prévoit que Jazz et Air Canada conviennent de plusieurs ajustements nécessaires pour veiller à ce que les coûts correspondant à ceux des entreprises similaires reflètent correctement les différences entre Jazz et chacune des entreprises comparables possédant le même type de parc aérien, de même dimension, de même utilisation, utilisant la même devise, ayant un déploiement géographique comparable et une croissance similaire.

L'amendement du CAC en septembre 2009 prévoit deux analyses comparatives : celle de 2009 et celle de 2015. Aux fins de l'analyse comparative de 2009, la période d'un an du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007 est définie comme la période de référence de 2006. Le CAC prévoit que les coûts unitaires de Jazz sont calculés pour cette période d'un an et les coûts correspondants des entreprises comparables sont établis basés sur leurs plus récentes périodes complètes de 12 mois pour lesquelles les données sont publiées, sujet aux ajustements des données comparables. La période de référence de 2006 établit le fondement de la première mesure de la différence de pourcentage entre le coût unitaire de Jazz et les coûts correspondants des entreprises comparables.

Dans l'analyse comparative de 2009, la période utilisée pour comparer la période de référence 2006 était l'année civile 2009 de Jazz et les plus récentes périodes de référence complètes de 12 mois (la « période 2009 »). Pour la période de 2009, le coût unitaire de Jazz et les coûts correspondants des entreprises comparables devaient être établis en comparant les éléments comparables comme indiqué plus haut, et la différence de pourcentage était alors calculée. L'analyse comparative de 2009 devait comparer (a) la différence entre le coût unitaire de Jazz et les coûts des entreprises comparables de la période de référence de 2006 à (b) la différence entre le coût unitaire de Jazz et les coûts des entreprises comparables dans la période 2009. Plus simplement, s'il y avait une augmentation de la différence de pourcentage entre les deux périodes, c'est-à-dire que les coûts de Jazz ont augmenté par rapport à ceux des entreprises comparables, il devrait y avoir une baisse de la marge bénéficiaire contrôlable.

L'employeur reconnaît que l'analyse comparative de 2009 a donné lieu à un profond litige entre Jazz et Air Canada concernant la marge bénéficiaire contrôlable pour la période commençant le 1^{er} janvier 2010. Cependant, eu égard aux développements dans l'industrie, Jazz est préoccupée avec raison du fait que les coûts des entreprises comparables connaîtront des réductions substantielles durant la période de six ans de 2009 à 2015 et la possibilité que l'analyse comparative de 2015 puisse forcer des réductions de la marge bénéficiaire contrôlable pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2020.

L'analyse comparative de 2009 à 2015 en vertu de l'article 5.17 du CAC met l'accent spécifiquement sur la marge bénéficiaire contrôlable établie actuellement à 12,5 %. Le deuxième processus majeur en vertu du CAC qui a une incidence sur la rentabilité de Jazz est communément appelé le processus de révision des taux qui met l'accent sur l'ampleur et la nature des coûts sur lesquels Jazz applique la marge bénéficiaire contrôlable.

Le paiement du temps cale à cale, des heures de vol, des paiements cycliques, tous les paiements versés à Jazz en vertu du CAC autres que les frais administratifs et les primes de rendement sont basés sur des tarifs qui doivent faire l'objet d'une entente entre Jazz et Air Canada, et qui sont négociés et révisés tous les trois ans en vertu de l'article 5.19 du CAC.

L'employeur soutient que dans le processus d'établissement des tarifs sous-jacent aux paiements du temps cale à cale, aux paiements cycliques et autres paiements versés à Jazz, Air Canada scrute rigoureusement chacun des coûts que Jazz veut inclure dans ses coûts contrôlables. Air Canada soutient que si Jazz engage des coûts excédant ceux convenus dans les tarifs, cette dernière ne peut les rétrocéder à Air Canada avec ou sans majoration. Ces coûts finissent par réduire effectivement la marge de Jazz.

L'employeur déclare que dans le cadre du processus de révision, Air Canada examine en détail chaque secteur des coûts contrôlables de Jazz. Chacun de ces secteurs des coûts contrôlables est sujet à une analyse plus rigoureuse alors qu'Air Canada questionne, enquête et recommande des façons qui permettraient à Jazz de réduire ses coûts poste par poste.

L'employeur ajoute que les changements dans les relations avec Air Canada se reflètent dans la réduction de la flotte de Jazz en vertu du CAC, dans la réduction du temps cale à cale requise de Jazz par Air Canada, la marge considérablement réduite qu'Air Canada a demandé de Jazz en 2009 et la volonté de plus en plus évidente d'Air Canada de répartir des vols régionaux additionnels à des exploitants autres que Jazz basé sur des considérations de coûts.

Jazz soutient que depuis 2009, la taille de sa flotte exploitée conformément au CAC connaît une réduction tant en ce qui a trait au nombre d'appareils qu'au nombre de sièges offerts. Dans le CAC amendé et reformulé, la flotte d'aéronefs concernés était de 133. Dans les amendements de 2009, le nombre d'aéronefs concernés était réduit de 133 à 125. En juin 2012, le CAC était amendé encore une fois en fonction de l'arrivée des Q400 pour réduire le nombre d'aéronefs concernés de 125 à 122.

L'employeur a soumis en preuve qu'en 2008, l'horaire des vols originalement budgété qu'Air Canada devait livrer à Jazz était de 424 793 heures cale à cale. Le temps réel durant 2008 était substantiellement moins élevé à 409 833 heures. De plus, dans les amendements de 2009, les heures cale à cale cibles dans le CAC étaient réduites à 375 000, assorties d'un minimum annuel garanti de 339 000 heures cale à cale. Enfin, en juin 2012, Air Canada et Jazz ont amendé le CAC afin de réduire davantage le nombre d'heures cale à cale cible de 375 000 à 367 000 et de réduire la garantie annuelle de 339 000 à 331 000 heures cale à cale.

L'employeur soutient que durant la période depuis 2009, Air Canada a accordé de nouveaux vols à d'autres transporteurs régionaux, notamment mais pas exclusivement à Sky Regional. Jusqu'en 2006, les opérations de Jazz en vertu du CAC avec Air Canada incluaient des vols à l'aéroport de l'île de Toronto. Lorsque Air Canada et Jazz ont été effectivement évincées par le propriétaire des lieux qu'elles occupaient sur l'île de Toronto au début de 2006, ces vols se sont terminés.

L'employeur a soutenu en preuve qu'en 2010, après avoir obtenu à nouveau le droit de voler vers l'île de Toronto, Air Canada a demandé des propositions pour l'opération des Q400 entre l'île de Toronto et l'aéroport de Montréal, à Dorval. Jazz a soumissionné pour obtenir ce mandat, mais sans succès. En fait, Jazz n'est même pas apparue sur la liste restreinte d'entreprises considérées pour ce contrat. Jazz a été informée qu'elle n'avait pas obtenu le contrat en partie parce qu'elle n'était pas considérée comme concurrentielle quant aux coûts. Air Canada a plutôt accordé le contrat à Sky Regional qui a entamé ses vols de l'île de Toronto le 1^{er} mai 2011.

L'employeur soutient également qu'à la fin de 2012, Air Canada annonçait son intention de transférer 15 appareils Embraer 170 de sa flotte à celle de Sky Regional pour des itinéraires transfrontaliers à partir de Montréal et de l'aéroport international Pearson à Toronto. Jazz a souligné qu'elle n'a même pas été invitée à soumissionner pour le travail qui a été entrepris par Sky Regional en février 2013.

Jazz prétend qu'elle n'est pas concurrentielle pour du travail morcelé par Air Canada. Pour d'autres travaux également, Jazz soutient qu'il est évident que sa structure de coûts la rend non compétitive sur le marché des services et de prise en charge des aéronefs régionaux. Jazz a produit en preuve que pendant un certain nombre d'années avant 2012 elle avait effectué le service aux passagers pour United Airline à Québec de même que pour Air Canada. En 2012, United a lancé un appel d'offres pour le renouvellement de ce contrat. Malgré le fait que Jazz effectuait déjà le travail de service aux passagers pour United, elle n'a pas renouvelé son contrat. L'employeur prétend que la raison de ce rejet était directement liée aux coûts.

Pour défendre sa position, Jazz ajoute qu'Air Canada a récemment négocié ses taux de salaires pour les employés des aéroports. Elle affirme que la nouvelle convention collective d'Air Canada mine directement le caractère concurrentiel des services aéroportuaires de Jazz. La section locale 2002 des TCA, le syndicat représentant les employés des aéroports de Jazz dans le cas présent, est la même section locale des TCA qui représente les employés des aéroports d'Air Canada.

L'employeur soutient qu'en utilisant les taux de salaire des AVSC et des ASC comme base de comparaison, le taux de base du niveau de recrutement d'Air Canada au 1er mars 2011 était de 11,23 \$ l'heure et ce taux a progressé sur 10 ans pour atteindre un maximum de 20,82 \$ l'heure. Air Canada a convenu que les employés embauchés avant mai 2004 bénéficieraient de droits acquis à leur taux de salaire existant, mais recevraient les augmentations de salaire de 2 % par année pour le 1er mars de 2011, 2012 et 2013 et 3 % le 1^{er} mars 2014. De plus, les nouveaux employés embauchés après juin 2011 sont régis par la nouvelle grille salariale et ne sont pas assujettis aux augmentations de salaire pendant la durée de quatre ans de la convention collective de 2011.

Jazz soutient que ses préoccupations économiques doivent être abordées dès maintenant plutôt qu'en 2014 ou 2015 pour deux raisons. D'abord, selon les coûts que Jazz a déjà convenu d'engager en lien avec d'autres aspects de sa proposition dans la présente affaire, l'employeur ne réalisera aucune économie de la réduction immédiate des taux de salaire au moins jusqu'en 2015.

Jazz prétend que le programme de départ volontaire qu'elle a présenté à la table de négociation pour les employés déplacés par l'impartition que l'employeur propose et les départs volontaires qui seront versés aux employés avec ancienneté qui choisissent de quitter l'entreprise lorsque la nouvelle grille sera introduite seront largement compensés à court terme à la suite de la mise en œuvre de la nouvelle grille et des initiatives en matière d'impartition. Jazz croit qu'elle ne commencera pas à générer des économies nettes de l'impartition avant deux ans.

En deuxième lieu, et tout aussi important, Jazz se retrouvera tout simplement dans une position intenable dans ses rapports futurs avec Air Canada si elle ne parvient pas à réduire les salaires et à réaliser d'autres réductions de coûts au point de la rendre concurrentielle même après l'application du 12,5 % de marge bénéficiaire contrôlable prévue dans le CAC.

POSITION DU SYNDICAT

Les TCA soutiennent que Jazz est d'abord un « transporteur aérien contractuel » pour Air Canada et qu'elle assure l'exploitation de vols et mène des opérations de vol en son nom. Air Canada contrôle les horaires, les tarifs, la distribution des produits, le marketing et la publicité, établit les inventaires de sièges et les services à la clientèle aux bases où ces services sont administrés directement par Air Canada et cette dernière est responsable de tous ces aspects. En 2012, 96,2 % des revenus de Jazz associés à Air Canada sont allés directement à Air Canada.

Le syndicat soutient qu'environ le tiers des dépenses de Jazz est transféré directement à Air Canada. Les autres deux tiers sont remboursés par le biais d'une formule « prix de revient majoré » (marge bénéficiaire). Jazz est admissible au remboursement de certaines passes par le biais des coûts, dont le carburant, la navigation, les droits d'atterrissage et d'aérogare. De plus, d'autres coûts « contrôlables » dont les salaires et la rémunération, l'entretien, les dépenses d'administration et les baux d'aéronefs sont couverts par Air Canada avec une « majoration » correspondante.

Les TCA soutiennent que le CAC permet à Jazz de maintenir un modèle d'entreprise stable et le système de recouvrement des coûts protège effectivement cette entreprise. C'est ce qui réduit substantiellement les risques financiers et les risques commerciaux. Le CAC protège également Jazz de plusieurs risques typiques et d'incertitudes associés à l'industrie du transport aérien. Plus particulièrement, Jazz n'est pas vulnérable aux fluctuations dans le trafic de passagers ou les prix du carburant, normalement les composantes les plus volatiles des opérations aériennes. Par conséquent, le syndicat soutient que le modèle d'affaires de Jazz en vertu du CAC protège l'entreprise des fluctuations à court terme dans l'industrie du transport aérien et lui permet de maintenir une stabilité relative pendant la durée de l'entente.

Les TCA allèguent que, selon les calculs du profil financier canadien qui mesure la productivité par « sièges-milles offerts » par employé, la productivité de Jazz a augmenté de 12,3 % en 2011. Selon la même méthode de calcul, la productivité s'est accrue d'un 5,8 % additionnel entre 2011 et 2012.

Le syndicat allègue que la divulgation de renseignements financiers disponibles dans le contexte du présent arbitrage démontre que le profil financier de Jazz est d'une solidité constante et donne les aperçus suivants :

- Les faits saillants financiers de l'exercice 2012 de Jazz montrent des revenus d'exploitation de 1 710,7 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation de 26,6 millions de dollars des revenus d'exploitation. Pour l'année 2012, Jazz a rapporté des revenus nets de 101,1 millions de dollars. Il s'agit d'une augmentation de 48,4 % par rapport à 2011.
- À la suite d'une réduction des effectifs à temps plein durant le quatrième trimestre de 2012, Jazz a réalisé des économies de 2,1 millions de dollars sur les salaires, la rémunération et les avantages sociaux.
- Jazz jouit d'une structure commerciale stable dans laquelle les coûts fixes ne fluctuent pas de façon marquée. Contrairement à d'autres entreprises aériennes, les revenus de Jazz ne fluctuent pas de façon marquée en raison du coefficient d'occupation ou du prix du carburant.

Le syndicat prétend que Jazz possède des actifs matériels de grande valeur qui se traduisent en un pouvoir de crédit considérable. De plus, le profil financier actuel de Jazz est très différent de sa santé financière de 2006. Contrairement à 2006, les affaires et les opérations de Jazz sont stables et ont prouvé la rentabilité de l'entreprise depuis sept (7) ans. Le syndicat souligne que Jazz a rapporté une augmentation de 48,4 % de ses bénéfices nets en 2011.

En résumé, les TCA soutiennent que depuis 2006, Jazz a prouvé la stabilité et la rentabilité de l'entreprise. Le syndicat allègue que la situation financière de l'entreprise est saine et qu'elle n'a pas changé depuis qu'elle a conclu des ententes avec les unités de négociation de Services Techniques et de CALDA. Selon les TCA, les propositions de l'employeur relatives à l'impartition sont incompatibles avec d'autres conventions collectives de même qu'avec la jurisprudence.

DÉCISION

Les principes qui doivent guider l'arbitre dans la résolution d'un différend visant un employeur du secteur privé s'articulent autour de la capacité de payer de celui-ci, qui est souvent abordée dès le début de la décision. En l'instance, les deux parties ont souvent évoqué la décision de l'arbitre Burkett dans *Bruce Power s.e.c. et Society of Energy Professions* (2004) parce qu'elle propose d'importantes lignes directrices. L'arbitre Burkett a commenté le principe de réplication de même que l'importance d'évaluer attentivement la situation financière d'un employeur aux fins de l'arbitrage d'un différend dans le secteur privé.

L'un des principes directeurs en matière d'arbitrage d'un différend, que ce soit dans le secteur public ou privé, est la réplication. Il est reconnu que l'arbitre d'un différend doit tenter de répliquer le résultat qui serait le plus susceptible de découler librement de la convention collective. Compte tenu de tout ce qui précède, lorsque l'élément essentiel d'un arbitrage de différend est un litige dans le secteur privé, comme c'est le cas ici, le bien-être financier et la viabilité économique de l'employeur sont des éléments pertinents. Ce qui ne veut pas dire que des augmentations normatives doivent être ignorées. Les augmentations normatives doivent plutôt servir de base sur lesquelles les délibérations sont entamées. La décision d'adopter ou non ou de dévier ou non du point de comparaison est donc fondée, en partie, sur la viabilité de l'entreprise, tant en terme réel que projeté. Les positions respectives avancées ici illustrent la nature restrictive du point de comparaison.

Le syndicat a préféré mettre l'accent sur le principe de « réplication » alors que l'employeur a plutôt adopté la voie du « bien-être financier et de la viabilité économique » de l'entreprise. Dans ce litige, l'arbitre doit étudier attentivement le principe de réplication de même que la viabilité financière continue de l'entreprise ainsi que les récents règlements survenus dans d'autres unités de négociation de Jazz. Une attention toute particulière doit également être apportée aux menaces financières grandissantes auxquelles fait face l'employeur qui auront ultimement un impact sur les employés.

Dans ses prétentions, le syndicat soutient que l'employeur peut accorder les augmentations prévues dans la convention collective de cette unité de négociation comme il l'a fait dans d'autres unités tout en maintenant le statu quo sur les questions de dotation. L'employeur voudrait que l'arbitre croie qu'il a le pouvoir d'impartir une partie importante des emplois de l'unité de négociation et d'imposer une nouvelle grille salariale « B » pour les nouveaux employés. Du même souffle, l'employeur prétend qu'il n'est pas en mesure de payer les augmentations récemment accordées à d'autres employés d'unités de négociation dans l'entreprise.

L'arbitre ne peut pas fermer les yeux sur les règlements récents avec d'autres unités de négociation. En l'instance, le syndicat ne demande pas de gains sans précédent ou farfelus pour ses membres. De façon générale, il veut obtenir les gains qui ont été négociés dernièrement avec cet employeur pour des employés d'autres unités de négociation.

Parallèlement, les défis financiers de l'employeur ne doivent pas être ignorés. Les défis imposés à Jazz par Air Canada sont réels et prouvés. L'arrivée de Sky Regional, qui constitue une véritable menace pour Jazz dans la concurrence pour une partie des vols régionaux, est bien réelle. Le paysage du transport aérien en Amérique du Nord est rempli de transporteurs aériens qui ont omis de reconnaître l'évolution de l'industrie et de s'y adapter.

En l'instance, il s'agit d'établir si les propositions des parties peuvent être suffisamment équilibrées pour fournir une convention collective équitable et raisonnable pour les employés actuels et futurs tout en contribuant à la viabilité financière du transporteur pour l'avenir. Le principe de réplication associé à une pratique de longue date adoptée par les arbitres qui maintiennent les ententes types dans l'industrie et les unités de négociation multiples chez un même employeur peut servir de fondement au règlement de plusieurs questions économiques en suspens. Plusieurs de ces questions ont été récemment résolues chez Jazz dans d'autres unités de négociation. L'arbitre reconnaît que la situation financière de l'employeur aujourd'hui, associée aux ajustements futurs de dotation prévus dans la présente décision permet de maintenir la négociation type chez Jazz.

L'arbitre reconnaît que les changements dans la dotation proposés par l'employeur sont nécessaires dans la mesure décrite plus bas. La capacité de Jazz à concurrencer avec Sky Regional et Encore est essentielle pour l'avenir de l'entreprise et la sécurité de la majorité des unités de négociation. Les incidences des changements dans la dotation prévue plus bas peuvent être compensées par une mise en œuvre graduelle et une utilisation coordonnée des forfaits de départ volontaire et de réinstallation similaires à ceux utilisés récemment lors de la fermeture de la base de London et dans les unités de négociation de Services Techniques.

Les propositions relatives aux changements et aux exigences dans la dotation n'ont pas été prises au sérieux ni négociées durant le processus de négociation direct. Il est donc important que les parties se rencontrent pour négocier les échéanciers appropriés et les procédures de mise en application nécessaires afin de compenser les effets des changements dans la dotation dans la présente décision.

En égard à tout ce qui précède et aux représentations exhaustives des parties sur toutes les questions que ces dernières devront aborder dans un renouvellement de convention collective de quatre ans à compter du 14 janvier 2013, les dispositions de la convention collective précédente seront amendées pour refléter les questions convenues entre les parties durant les négociations ainsi que les dispositions suivantes :

1) Salaires

i) 2 % d'augmentation chaque année de la convention collective, comme le propose l'employeur pour les employés actuels non assujettis à la nouvelle grille décrite au point

ii) plus bas ;

ii) une nouvelle grille concurrentielle proposée par l'employeur, la grille « B » - applicable à tout employé embauché après la date de la présente décision.

2) Rétroactivité des augmentations salariales : **en vigueur le 14 janvier 2013.**

3) Calcul de la rémunération des jours fériés : **à la date de ratification, comme proposée par le syndicat dans ses représentations.**

4) Admissibilité aux vacances : quinze ans de service : **telle que proposée par le syndicat dans ses représentations.**

5) Pension : **conformément à la proposition syndicale, une augmentation de 1 % de cotisation au régime à cotisations déterminées de l'employeur, jusqu'à concurrence de 6 %, en vigueur la troisième année de la convention.**

6) Prime de loyauté : **telle que proposée par le syndicat – Rejetée.**

7) Le retrait de la prime de fret **tel que proposé par l'employeur est rejeté.**

8) Forfaits de départ volontaire et de réinstallation -

Des forfaits de départ volontaire en quantité suffisante seront offerts aux employés dans les classifications et les endroits visés par l'impartition prévue dans la présente décision pour les tâches relevant de l'ancienne sphère de compétence (conformément au point 9 plus bas) afin de compenser les effets négatifs sur les employés. De plus, au moins 50 forfaits de départ volontaire seront offerts aux classifications et aux endroits restants sur une base annuelle, pour les employés qui sont au maximum de l'échelle salariale et des vacances accumulées afin de stimuler l'attrition pour que Jazz soit en mesure d'utiliser la grille concurrentielle accordée au point 1) b) plus haut ou de stimuler l'attrition naturelle. Tout forfait inutilisé sera reporté jusqu'à ce qu'il soit utilisé.

9) Questions de dotation telles que couvertes par les propositions de l'employeur :

i) Entretien cabine

ii)) Services d'escale

iii) Conducteurs/Livraison/Agents/Opérations de commissariat

iv) Élimination des petites bases

v) Attribution de fonctions multiples

vi) Modalités de relève et choix préférentiels de vacances

vii) Heures minimales de quart

viii) Employés à temps partiel

Les propositions de l'employeur relatives à la sous-traitance décrite dans l'offre finale du 26 mars 2013 sont accordées en partie en ce qui concerne les points i) et iv). Plus particulièrement, l'employeur peut sous-traiter :

1) les postes d'ASC énumérés comme les 8 petites stations détaillées dans la présentation de l'employeur ;

2) toutes les tâches d'entretien cabine actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur ;

3) toutes les tâches des services de l'aire de trafic actuellement dévolues au syndicat telles que détaillées dans les représentations de l'employeur ;

De plus, la proposition de l'employeur relativement à l'impartition des opérations de remorquage des services de piste et les conducteurs/agents de livraison et les opérations de commissariat est rejetée.

Les parties se rencontreront dans les 30 jours de la présente décision afin d'aborder le processus et l'échéancier de la transition relativement aux petites bases, aux opérations d'entretien cabine et des services de l'aire de trafic. Le processus sera facilité par le recours au programme de départ volontaire au point 7 plus haut et les forfaits de réinstallation détaillés dans la lettre d'entente sur la fermeture de la base de London avec Services Techniques. Le processus sera progressif pendant la durée de la convention collective.

La proposition de l'employeur concernant l'attribution de fonctions multiples est accueillie en partie. Les parties devront se rencontrer dans les 30 jours de la présente décision afin d'établir les endroits, tâches et taux de salaire appropriés à retenir.

La proposition de l'employeur concernant les modalités de relève et les employés à temps partiel est accueillie.

La proposition de l'employeur concernant les heures minimales de quart est accueillie en partie. Dans les endroits où Jazz utilise moins de 20 employés équivalents à temps plein, les heures minimales de quart sont de 3.

10) Indemnité pour l'achat de chaussures : augmentation à 200,00 \$ à compter du 14 janvier 2013.

Je conserve la compétence pour disposer de tout litige quant à l'interprétation ou à l'application de la présente décision.

Ce 17^e jour de juillet 2013.

Tom Hodges

Arbitre

ARBITRAGE D'UN DIFFÉREND - DÉCISION ARBITRALE COMPLÉMENTAIRE

ENTRE

JAZZ AVIATION LP ET

LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES AUTRES

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA

SECTION LOCALE 2002 D'UNIFOR –

CANADA

ARBITRE : Tom Hodges

POUR L'EMPLOYEUR : Kirk Newhook, directeur, relations de travail
Marnie King, directrice, aéroports
Stephen Boa, gestionnaire, relations de travail Lynette
James, relations de travail

POUR LE SYNDICAT : Joël Fournier, représentant national
Josée Genois, représentante à la table de négociation, secteur Est

AUDITION : Le 9 septembre 2013

DÉCISION ARBITRALE : Le 23 septembre 2013

DÉCISION ARBITRALE COMPLÉMENTAIRE

La présente est une décision arbitrale complémentaire consécutive à une décision prise en date du 17 juillet 2013. Les parties ont convenu que j'ai conservé juridiction sur cette affaire.

CONTEXTE

Le 18 septembre 2012, UNIFOR–Canada ont envoyé un préavis de négociation en vertu de l'article 49 du *Code canadien du travail*. Les parties ont entamé les négociations le 29 octobre 2012, et pourparlers se sont poursuivis pendant plus de 15 jours sans arriver à une entente. Le 14 mars 2013, les parties ont signé une entente d'arbitrage et de médiation pour soumettre leur différend à une tierce partie. Du 26 au 28 mars 2013, les parties ont assisté à des auditions d'arbitrage et de médiation et présenté par écrit un exposé des faits détaillé. J'ai communiqué ma décision aux parties sur toutes les questions en suspens dans une décision arbitrale datée le 17 juillet 2013.

L'arbitre a répondu à la proposition de l'employeur concernant les heures de quart minimal de la manière suivante :

La proposition de l'employeur concernant les heures de quart minimal est acceptée en partie. Dans les lieux de travail où Jazz compte moins de 20 équivalents de temps complet, le nombre d'heures de quart minimal sera de trois heures.

Dans la foulée de cette décision arbitrale, un différend est survenu entre les parties au sujet de l'application du futur processus visant l'établissement de l'horaire des quarts de travail.

PRÉTENTIONS DE L'EMPLOYEUR

Le 29 octobre 2012, l'employeur a présenté au syndicat une proposition sur le travail à temps partiel, en vertu de l'article L1.03.10 - Heures à temps partiel. Cette proposition visait à modifier la disposition en vigueur dans la convention collective en la faisant passer de quatre heures à trois heures. Depuis que la décision arbitrale a été rendue, l'employeur propose qu'aucun changement ne soit apporté à la philosophie derrière l'élaboration des prochains quarts de travail et horaires. Pourtant, lorsque les quarts de travail actuels sont établis à quatre heures, l'employeur propose que les horaires soient révisés et qu'ils puissent être modifiés à trois heures conformément à la décision arbitrale.

PRÉTENTIONS DU SYNDICAT

Le syndicat est d'avis que la mise en place des quarts de travail de trois heures n'a pas été discutée au cours de processus de médiation et que la proposition de l'employeur concernant cette question a considérablement été modifiée pendant le processus de médiation et d'arbitrage. Au cours de ce processus, l'employeur a limité sa proposition à des vols isolés et à la capacité d'attirer de nouveaux clients. Le syndicat considère que la proposition de l'employeur portait plutôt sur le rappel au travail que sur les quarts de travail réguliers.

DÉCISION

Dès que la décision initiale a été rendue dans cette affaire, on a constaté que les principes guidant un arbitre pour résoudre l'arbitrage d'un différend mettant en jeu un employeur du secteur privé et concernant sa capacité de payer sont souvent abordés au début des décisions. Il a été observé que les deux parties avaient fait valoir la décision souvent citée rendue par l'arbitre Burkett dans l'affaire de *Bruce Power LP et de la Society of Energy Professionals* (2004), parce qu'elle fournit d'importants éléments d'orientation. L'arbitre Burkett a commenté le principe de réplication ainsi que l'importance d'évaluer attentivement la situation financière d'un employeur dans le cadre de l'arbitrage d'un différend du secteur privé :

L'un des principes directeurs de l'arbitrage d'un différend, qu'il s'agisse du secteur public ou privé, est la réplication. Il est reconnu qu'un arbitre de différends devrait essayer de reproduire le résultat qui devrait normalement découler d'une libre négociation collective. Il découle des faits précités que lorsque la question visée dans un arbitrage est un différend dans le secteur privé, comme c'est le cas ici, le bien-être financier et la viabilité économique de l'employeur sont des points importants dont il faut tenir compte. Cela ne veut pas dire que les augmentations normatives doivent être ignorées. Cela veut plutôt dire que ces augmentations constituent une base de référence à partir de laquelle les délibérations peuvent commencer. La décision visant à adopter ou non la base de référence, ou de la modifier, est ainsi prise, en partie, en se fondant sur la viabilité économique, réelle et extrapolée, de l'entreprise. Les positions respectives illustrent ici la nature restrictive de la base de référence.

Le syndicat a choisi de se concentrer sur le principe de « réplication », tandis que l'employeur a plutôt insisté sur « le bien-être financier et la viabilité économique ». Dans sa décision, l'arbitre a examiné très attentivement les questions proposées par les parties afin de s'assurer que les changements en dotation seraient mis en place progressivement. La mise en place graduelle de changements importants va en effet de pair avec le principe de réplication.

L'arbitre a reconnu que les défis qu'Air Canada représente pour Jazz sont réels et confirmés. Il a été constaté que l'arrivée de la société Sky Regional représente une sérieuse menace pour Jazz dans la concurrence d'une partie du paysage régional de l'avenir. Partout en Amérique du Nord, le secteur du transport aérien compte de nombreuses entreprises qui, n'ayant pas compris que leur milieu est en constante évolution, n'ont pas réussi à s'adapter aux changements.

L'arbitre a jugé que les propositions des deux parties étaient suffisamment équilibrées pour fournir une convention collective juste et raisonnable aux employés actuels et futurs, tout en contribuant à la viabilité financière future de la ligne aérienne. Le principe de réplication était appuyé par la pratique de longue date des arbitres visant à maintenir des règlements types dans les industries et les multiples unités de négociation. Cette stratégie, qui permettait de reproduire le mieux possible les résultats normalement obtenus par la négociation, a servi de fondement à la résolution des questions laissées en suspens.

L'arbitre était convaincu que les changements de dotation mis de l'avant par l'employeur étaient nécessaires dans la mesure où ils étaient pris en compte dans la décision arbitrale. La capacité de Jazz à concurrencer avec Sky Regional et Encore est un élément essentiel à l'avenir de la ligne aérienne et à la sécurité de la majorité des employés de l'unité de négociation. L'arbitre a proposé que l'incidence des changements dans la dotation établie dans la décision arbitrale pourrait être compensée par la mise en place graduelle et l'utilisation coordonnée des programmes de départs volontaires et de réinstallation d'employés semblables à ceux offerts récemment aux membres de l'unité de négociation des services techniques de la base de London.

L'arbitre a fait observer que les propositions relatives aux changements de dotation et aux besoins en personnel n'ont pas reçu l'attention qu'elles méritaient pendant le processus direct de négociation. J'ai ordonné aux parties de négocier afin de mettre en place la procédure nécessaire pour compenser les effets dus aux changements de dotation contenus dans la présente décision arbitrale.

Les deux parties sont d'accord pour utiliser la disposition relative aux quarts de trois heures dans le but d'attirer de nouveaux clients. Cependant, la réduction immédiate des quarts de travail de quatre heures actuels n'est pas conforme à la « mise en place graduelle » requise par la décision arbitrale. La décision initiale a reconnu que les clauses de la convention collective en vigueur devront possiblement être examinées par les parties afin de les adapter aux changements permis par la décision arbitrale.

Considérant les faits précités, la proposition de l'employeur visant l'examen et la restructuration immédiate des quarts de travail de quatre heures est rejetée. Le recours aux quarts de travail de trois heures au-delà du « rappel au travail » et de l'établissement de l'horaire du « nouveau travail » ne sera pas étendu sans d'abord évaluer un moyen de compenser les effets défavorables découlant de l'utilisation des dispositions portant sur les départs volontaires et la réinstallation comprises dans la décision arbitrale initiale. Avant d'utiliser davantage les quarts de travail de trois heures, l'employeur et le syndicat doivent se réunir pour négocier le processus de leur mise en place.

Je conserve juridiction advenant le cas d'un nouveau différend concernant l'un ou l'autre des aspects de l'interprétation ou de la mise en œuvre de la présente décision arbitrale.

Fait ce 23^e jour de septembre 2013.

Tom Hodges

Arbitre

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

JAZZ AVIATION S.E.C.

ET

UNIFOR (SYNDICAT REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS DES AÉROPORTS)

CONSIDÉRANT QUE le présent protocole d'accord a été conclu entre Jazz Aviation S.E.C., ci-après désignée « la Compagnie », et Unifor (syndicat représentant les employés des Aéroports), ci-après désigné « le Syndicat »,

CONSIDÉRANT QUE les deux parties conviennent par la présente de recommander pleinement l'acceptation de l'accord,

CONSIDÉRANT QUE les parties au présent protocole reconnaissent que la mise en œuvre des changements demandera un certain temps et de la patience, elles conviennent de se réunir périodiquement pour régler toute difficulté liée à la mise en œuvre (assujettie aux erreurs et aux omissions), et

CONSIDÉRANT QUE le présent protocole d'accord prendra effet à la date de sa ratification par les membres du Syndicat,

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Durée de l'entente : 14 janvier 2022 au 1^{er} janvier 2027

2. Barèmes des salaires :

Une (1) échelle pour la division Service clientèle qui comprend la Planification du chargement. Voici la progression qui illustre la fusion des salaires à la 5^e année.

ÉCHELLE SALARIALE – DIVISION DU SERVICE CLIENTÈLE						
Niveau	Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
1	15,55 \$	16,00 \$	16,20 \$	16,34 \$	16,83 \$	17,16 \$
2	16,13 \$	16,53 \$	16,95 \$	17,37 \$	17,80 \$	18,25 \$
3	17,29 \$	17,72 \$	18,17 \$	18,62 \$	19,08 \$	19,56 \$
4	18,57 \$	19,03 \$	19,51 \$	20,00 \$	20,50 \$	21,01 \$
5	18,94 \$	19,41 \$	19,90 \$	20,40 \$	20,91 \$	21,43 \$
6	19,32 \$	19,80 \$	20,30 \$	20,81 \$	21,33 \$	21,86 \$
7		20,79 \$	21,31 \$	21,85 \$	22,39 \$	22,95 \$
8			22,38 \$	22,94 \$	23,51 \$	24,10 \$
9				24,08 \$	24,69 \$	27,78 \$

Échelle A					
Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
23,97 \$	25,17 \$	25,67 \$	26,19 \$	26,97 \$	27,78 \$

Les employés de la Planification du chargement assujettis à l'échelle A passeront à l'échelle du Service clientèle.

Une (1) échelle pour la division des Services avions.

ÉCHELLE SALARIALE – DIVISION DES SERVICES AVIONS						
Niveau	Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
1	15,55 \$	16,00 \$	16,20 \$	16,34 \$	16,83 \$	17,17 \$
2	16,16 \$	16,56 \$	16,98 \$	17,40 \$	17,84 \$	18,28 \$
3	17,35 \$	17,78 \$	18,23 \$	18,68 \$	19,15 \$	19,63 \$
4	17,70 \$	18,14 \$	18,60 \$	19,06 \$	19,54 \$	20,03 \$
5	18,05 \$	18,50 \$	18,96 \$	19,44 \$	19,92 \$	20,42 \$
6		19,43 \$	19,91 \$	20,41 \$	20,92 \$	21,44 \$
7			20,91 \$	21,43 \$	21,97 \$	22,35 \$
8				22,11 \$	22,55 \$	23,91 \$

Échelle A					
Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
20,63 \$	21,66 \$	22,09 \$	22,54 \$	23,21 \$	23,91 \$

Primes – Division des Services avions					
Actuel	2022	2023	2024	2025	2026
		1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$	1,00 \$

– Paiement rétroactif : les paiements de 2022 seront effectués sous réserve de la conclusion de la ratification au plus tard le 7 décembre 2022.

– Les employés de la division des Services avions recevront une prime salariale d'un dollar (1,00 \$) par heure à compter de la date de ratification.

– Une hausse de 1 % du taux de cotisation au régime de retraite est consentie à compter du 1^{er} janvier 2023 pour les employés ayant quinze (15) années de service ou plus (voir le tableau et les détails à l'annexe 1).

– Prime de signature pour les employés actifs : le statut est déterminé au 1^{er} décembre 2022 (500 \$ pour les employés à temps plein et 250 \$ pour les employés à temps partiel, payable le 25 décembre 2022).

– Le paiement rétroactif du salaire doit être fait au plus tard le 25 décembre 2022.

Les échelles salariales ci-dessus sont basées sur les hausses suivantes pour tous les employés assujettis à l'échelle A :

Le 14 janvier 2022	Hausse salariale de 5 %
Le 1 ^{er} septembre 2022	Hausse salariale de 2 % (avance de quatre mois sur la hausse de 2023)
Le 1 ^{er} janvier 2023	Versement forfaitaire de 6 %
Le 1 ^{er} janvier 2024	Versement forfaitaire de 6 %
Le 1 ^{er} janvier 2024	Hausse salariale de 2 %
Le 1 ^{er} janvier 2025	Hausse salariale de 3 %
Le 1 ^{er} janvier 2026	Hausse salariale de 3 %

Le versement forfaitaire du 1^{er} janvier 2023 est basé sur le salaire brut de 2022*.

Le versement forfaitaire du 1^{er} janvier 2024 est basé sur le salaire régulier de 2023*.

*Note : la date du versement est à déterminer.

Signé en ce 4^e jour de novembre 2022

Pour Jazz Aviation S.E.C.

Kirk Newhook
Vice-président – Relations avec le personnel
et Soutien à l'exploitation

Marnie King
Directrice – Aéroports

Suzanne Asseff
Directrice – Relations du travail

Stephen Boa
Chef de service – Relations du travail

Matthew Stacey
Chef de service général – Service clientèle –
Région Ouest

John Dooley
Chef de secteur – Service clientèle – YVR

Rona Calverley
Chef de service générale – Service clientèle –
Centre et États-Unis

Larry Marsh
Chef de service général – Service clientèle –
Est

Doug Gray
Chef de service – Exploitation commerciale

Sherry Toms
Chef de service – Services financiers

Pour le Syndicat

Shayne Fields
Représentant national, Unifor

Lucie Lapierre
Présidente du comité de négociations

Josée Genois
Adjointe à la présidente de la section locale

Christine Bower
Représentante du comité de négociation – Pacifique

Astraea Sam
Représentant du comité de négociation – Ouest

Karl de Witt
Représentant du comité de négociation – Services avions

Annette Boissonneault
Représentante du comité de négociation – Centre

Wendy Barnes
Représentante du comité de négociation – Atlantique

ANNEXE 1 - DEMANDE DE CORRECTION À LA LISTE D'ANCIENNETÉ DE JAZZ AVIATION S.E.C./UNIFOR CANADA

Date : _____

À : Jazz Aviation S.E.C.

Téléc. : 905 694-0055

COPIE :

Unifor-Canada, section locale 2002

Attn : Kerry Turner

Téléc. : 905 678-0100

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/EMPLACEMENT :** _____

DATE D'ANCIENNETÉ INDIQUÉE : _____

DATE D'ANCIENNETÉ DEVRAIT ÊTRE : _____

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

RÉSERVÉ AU SIÈGE SOCIAL

ANNEXE 2 - RETRAIT DE LA RÉSERVE D'HEURES (ARTICLE 14)

Name	Matricule
Classe	Base

Veuillez remplir une des sections ci-dessous et remettre le formulaire à votre superviseur.

PAIE

Note : Vous devez présenter vos demandes au plus tard quatorze (14) jours avant la date à laquelle vous désirez recevoir le paiement.

Nombre d'heures à convertir en paie : _____

Date de la paie à laquelle le paiement doit être fait : _____

CONGÉ

Date	Heures de quart	OK	Date	Heures de quart	OK

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

Heures totales demandées : _____ (à inscrire par l'employé demandeur)

Heures totales accordées : _____ (à inscrire par le superviseur)

Note : Il faut que les pauses-repas non payées durant le quart soient déduites des heures ci-dessus.

CONGÉ ANNUEL

Note : Vous devez présenter vos demandes au plus tard le 15 septembre de l'année précédant celle où le congé annuel est pris.

Voir le paragraphe 14.02 pour la formule de conversion.

Nombre d'heures à convertir : _____ correspond à _____ jours de congé annuel.

Signature	Date
-----------	------

ANNEXE 2 – JAZZ AVIATION S.E.C. TRANSFERT DE FONDS À UN REER

Matricule _____

Je, soussigné(e) _____, autorise le service de la Paie de Jazz Aviation S.E.C. à déduire de ma réserve d'heures un total de _____ heures et à transférer le montant correspondant en dollars à mon REER.

Vérification de la réserve d'heures –

Signature du chef de service/de la personne chargée du suivi des heures : _____

Les fonds doivent être déposés dans le compte REER suivant :

Numéro du compte _____

Institution financière _____

Vous devez indiquer l'adresse complète, y compris le code postal. Veuillez également fournir, si possible, le nom d'une personne-ressource.

Il incombe à l'employé de s'assurer qu'il ne dépasse pas la cotisation maximale à son REER lorsqu'il effectue ce transfert de fonds. Toute pénalité imposée par l'Agence du revenu du Canada pour dépassement du plafond de cotisation autorisé est à la charge de l'employé.

SIGNATURE : _____ DATE : _____

RÉSERVÉ AU CENTRE DE PAIE :

PÉRIODE DE PAIE

DATE DU CHÈQUE

INITIALES

ANNEXE 3 - BASES ACTUELLES

<u>ESCALE</u>	<u>VILLE</u>	<u>ESCALE</u>	<u>VILLE</u>
YAM	SAULT-STE-MARIE	YUL	MONTRÉAL
YBG	BAGOTVILLE	YUY	ROUYN
YCD	NANAIMO	YVR	VANCOUVER
YCG	CASTLEGAR	YXC	CRANBROOK
YDF	DEER LAKE	YXE	SASKATOON
YHZ	HALIFAX	YXJ	FORT ST. JOHN
YKA	KAMLOOPS	YXS	PRINCE GEORGE
YLW	KELOWNA	YXT	TERRACE
YMM	FORT MCMURRAY	YXU	LONDON
YQB	QUÉBEC	YXY	WHITEHORSE
YQG	WINDSOR	YYB	NORTH BAY
YQM	MONCTON	YYC	CALGARY
YQQ	COMOX	YYF	PENTICTON
YQR	REGINA	YYG	CHARLOTTETOWN
YQU	GRAND PRAIRIE	YYJ	VICTORIA
YQT	THUNDERBAY	YYR	GOOSE BAY
YQX	GANDER	YYZ	TORONTO
YQY	SYDNEY	YZF	YELLOWKNIFE
YSB	SUDBURY	YZV	SEPT-ÎLES
YSJ	SAINT JOHN		
YTS	TIMMINS		
YTZ	ÎLE DE TORONTO		

ANNEXE 4 – AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Modalités des régimes à compter du 1^{er} janvier 2007

Régime A++ Plus de 30 heures

Régime A+ – 5 à 30 heures

Régime A – 0 à 24,99 heures

Régime B <> 15 – 19,99 heures

Régime C <> 8 – 14,99 heures

Modalités

Elles sont établies en fonction du nombre moyen d'heures travaillées sur une période de douze mois.

Les nouveaux employés sont assujettis au régime B pour le reste de l'année et voient leurs heures travaillées calculées au prorata à la fin de la période afin de déterminer le régime auquel ils seront assujettis au cours de la prochaine année.

Processus continu

Les heures de tous les employés à temps partiel sont revues annuellement et, au besoin, un changement de régime est apporté en fonction du nombre moyen d'heures travaillées dans la période faisant l'objet de la revue. Ils demeurent dans cette catégorie jusqu'à la prochaine période de revue.

La moyenne des régimes est calculée en fonction du nombre d'employés dans la catégorie applicable sur une base annuelle. Conséquemment, les moyennes peuvent être sujettes à modification.

ANNEXE 5 - FORMULAIRE D'ÉCHANGE DE QUARTS



Formulaire d'échange de quarts

Date : _____

Employé, qui selon l'horaire, doit assurer le quart de travail : _____ Signature _____

Employé qui assurera le quart de travail : _____ Signature _____

Dates et quarts concernés _____

« Rendez la pareille »

Employé, qui selon l'horaire, doit assurer le quart de travail : _____ Signature _____

Employé qui assurera le quart de travail : _____ Signature _____

Dates et quarts concernés _____

Approbation (encercler) OUI NON Consigné sur l'horaire de travail (v) _____

Signature du gestionnaire ou de l'agent principal _____ Date _____

ANNEXE 6 – RETRAIT DE LA BANQUE D'ARGENT

Date de la demande _____

Nom	Matricule
Classe	Base

Veuillez remplir une des sections ci-dessous et remettre le formulaire à votre superviseur.

Un montant maximum de six mille dollars (6 000 \$) peut être accumulé dans la banque.
Toute somme dépassant ce montant maximum sera versée sur la paie de l'employé pour chaque période de paie.

Paiement des heures de la banque d'argent (paragraphe 14.04)

Note : 5.07.02 L'employé peut faire des retraits de la banque d'argent aux fins de dépôt sur sa paie à condition de présenter sa demande dans le délai de quatorze jours prescrit au paragraphe 14.04.

Note : Le montant de tout retrait doit être supérieur à cent dollars (100 \$).

Heures à payer : _____

Date de la paie à laquelle le paiement doit être fait : _____

Demande de conversion relative à la banque d'argent (alinéa 5.07.02)

5.7.3 L'employé peut uniquement demander à ce que ses heures accumulées dans sa banque d'argent soient créditées à sa réserve d'heures une fois par année, sous réserve du préavis de quatorze jours prévu au paragraphe 14.04. La date de conversion est le 1^{er} septembre de chaque année.

(Si l'employé ne remplit pas de demande de conversion, on présume alors qu'il demande que toutes les heures demeurent dans sa banque d'argent.)

- J'autorise la Compagnie à convertir _____ heures de ma banque d'argent au taux applicable lié à la prime (conformément au tableau de l'alinéa 5.07.01) _____ = _____ /taux de salaire (conformément à l'échelle figurant au paragraphe 5.04) = _____ heures à créditer à ma réserve d'heures.

Signature de l'employé(e) : _____ Date : _____

Signature – superviseur/employé(e)	Date
------------------------------------	------

***Quelles que soient les circonstances, la banque de temps ne peut contenir plus de deux cent (200) heures avant, pendant ou après la conversion.**

ANNEXE 7 – DISPONIBILITÉ AD HOC

Pour faire suite au grief entendu par M. Teplitsky le 25 janvier 2008, la Compagnie a l'intention d'appliquer une suspension temporaire des facilités de transport des employés dont la disponibilité n'aura pas atteint 50 % pendant une période de trois mois consécutifs.

L'application de la période de trois mois consécutifs sera telle que définie par l'arbitre, selon les conditions suivantes :

- 1) La suspension des facilités de transport résulte d'une non-disponibilité au travail.
- 2) Les trois (3) mois sont consécutifs.
- 3) Les adjoints administratifs/le gestionnaire devront tenir des statistiques sur la disponibilité mensuelle (en pourcentage) et permettre aux employés de prendre connaissance du statut/calcul relatif à leur disponibilité.

Le processus actuel de calcul des trois mois consécutifs sera modifié de sorte qu'il sera fait par trimestre et que chaque trimestre sera distinct (aucun report de mois). Avant que la suspension temporaire des facilités de transport s'applique, les employés concernés recevront un avertissement.

Un trimestre sera calculé comme suit :

- 1) Trimestre 1 : janvier, février, mars ; trimestre 2 : avril, mai, juin ; trimestre 3 : juillet, août, septembre ; trimestre 4 : octobre, novembre, décembre.

Exemple :

Un employé a huit (8) occasions de travailler en janvier, il en accepte 4 ; il a dix (10) occasions en février, il en accepte trois (3) ; il a six (6) occasions en mars, il en accepte trois (3).

Le calcul du pourcentage chaque mois s'établit comme suit : 50 % en janvier + 30 % en février + 50 % en mars = $130 \% / 3 = 43,33 \%$

Dans l'exemple ci-dessus, l'employé n'a pas satisfait aux exigences de la Lettre d'entente n^o 1. Il recevra donc un avertissement indiquant que sa disponibilité devra s'améliorer au cours du prochain trimestre, qui se déroulera d'avril à juin. Si sa disponibilité est toujours trop faible à la fin juin, ses facilités de transport seront suspendues pour une période de trois mois. S'il n'améliore pas sa disponibilité pendant la période de juillet à août, des mesures progressives pourraient être prises.

ANNEXE 8 – TRANSITION – HORAIRE DES QUARTS DE TRAVAIL (Référence : alinéa 6.03.05)

Le processus convenu par le Syndicat et la Compagnie à la suite de multiples discussions lors de réunions patronales-syndicales est le suivant :

- Faire une feuille de travail commençant le 16 avril et se terminant le 15 mai.
- Inscrire les jours de travail et les jours de congé (p. ex. : 4X4 du 16 avril au 15 mai [inclusivement] comme s'il n'y avait pas eu de changement de quarts et que l'on continuait à travailler selon le modèle 4X4 original).
- Inscrire de nouveau les jours de travail et les jours de congés pour les mêmes dates (du 16 avril au 15 mai) mais changer cette fois les jours de travail et les jours de congé du 1^{er} au 15 mai en fonction du nouvel horaire.

Note : Bien qu'il n'y ait eu que trois (3) jours de congé après la transition d'avril à mai, on travaille le même nombre d'heures.

Cette méthode pour calculer les jours de travail et les jours de congé lors d'une transition d'horaire peut être utilisée même si on passe d'un horaire avec des journées de 11,4 heures à un autre type d'horaire (p. ex. : passer d'un horaire 4X4/3X3 à un horaire 5X2/4X3 et vice versa).

APRIL to May 4X4 to 4X4 and 4X4 to 4X3														
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
X	W	W	W	W	X	X	X	X	W	W	W	W	X	91.2
X	W	W	W	W	X	X	X	X	W	W	W	W	X	91.2
X	W	W	W	W	X	X	X	X	W	W	W	W	X	91.2
30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
X	X	X	W	W	W	W	X	X	X	X	W	W	W	79.8
X	X	W	W	W	W	X	X	X	X	W	W	W	W	91.2
X	X	W	W	W	W	X	X	X	W	W	W	W	X	80.0
14	15													
W	X													11.4
X	X													0.0
X	X													0.0
Total hours would have worked = 182.4 / Total hour will work on new schedule = 182.4														
Total hours worked when changing from 4X4 to 4X3 = 171.2														
The difference is 11.2 hours you owe because you are now working fewer hours.														

ANNEXE 9 – RÉGIME DE RETRAITE

Années de service	En vigueur à compter du 1 ^{er} janvier 2023	
0 à 1	2 %	
1 à 2	3 %	
2 à 3	4 %	
3 à 4	4,5 %	
4 à 5	5 %	
5 à 6	5,5 %	
6 à 7	6 %	
7 à 8	6 %	
8 à 9	6 %	
9 à 10	6 %	
10 à 11	6 %	
11 à 12	6 %	
12 à 13	6 %	
13 à 14	6 %	
14 à 15	7 %	La cotisation de l'employé demeure à 6 %
15 +	8 %	La cotisation de l'employé demeure à 6 %

À compter du 1^{er} janvier 2023, la cotisation de la Compagnie pour les employés avant quinze (15) années de service sera de huit pour cent (8 %).

Les cotisations de la Compagnie seront calculées en fonction des gains ouvrant droit à pension de l'employé (incluant les crédits pour le temps supplémentaire et les jours fériés).

Les nouveaux employés peuvent contribuer entre 2 et 6 % de leur salaire au régime de retraite, mais la contribution de la Compagnie ne dépasse pas les pourcentages présentés dans le tableau ci-dessus.

L'employé participant peut verser des cotisations volontaires supplémentaires en vertu des dispositions du régime.

Le tableau ci-dessus présente les cotisations de l'entreprise au régime de retraite pour tous les employés embauchés après la date de ratification.

ANNEXE 10 – LISTE DES ARBITRES

INDEX

A

Absence du travail · Voir 11.09
Activités liées au fret et aux bagages à Victoria (YYJ) · Voir Lettre d'entente n° 11
Affectations spéciales et parachutage · Voir 8.04
Agent du Service Concierge · Voir Lettre d'entente n° 13
Agent principal, mentorat · Voir 12.14
Agent principal, poste · Voir 12.12
Agent principal, salaires · Voir 5.06.02
Agent prioritaire · Voir Lettre d'entente n° 14
Agent – Fret · Voir 4.02.02
Agents principaux intérimaires, primes de quarts · Voir 5.06.06
Alerte à la bombe · Voir 17.10
Ancienneté dans la division · Voir 10.01.02
Ancienneté, changement de division · Voir 10.01.02
Ancienneté, conservation · Voir 10.03
Ancienneté, listes · Voir 10.02
Ancienneté, même date dans la division · Voir 10.01.03
Ancienneté, réduction d'effectifs et mise à pied · Voir Article 10
Arbitrage d'un différend – Décision arbitrale complémentaire · Voir page 124
Arbitrage d'un différend (Décision Hodges) · Voir page 114
Arbitrage · Voir 16.09
Arbitres, liste · Voir Annexe 10
Augmentations du salaire minimum · Voir 5.01.03
Autre horaire de travail · Voir 6.03.02
Avance de fonds · Voir 19.11
Avantages sociaux des employés à temps partiel · Voir Lettre d'entente n° 2 et Annexe 4

B

Babillards · Voir article 18.06
Banque d'argent, formulaire de retrait · Voir Annexe 6
Banque d'argent, primes · Voir 5.07
Barèmes des salaires, primes et dispositions sur la rémunération · Voir Article 5
Base · Voir 1.05.02
Bases actuelles · Voir Annexe 3

C

Casiers/entrepôt · Voir 19.07
Changements de classe ou de poste · Voir Lettre d'entente n° 15
Changement technologique · Voir 18.05
Chefs d'équipe et agents principaux, mécanisme de sélection · Voir 12.10
Chefs d'équipe intérimaires, primes de quarts · Voir 5.06.05
Chefs d'équipe, postes · Voir 12.11
Chefs d'équipe, salaires · Voir 5.06.01
Classe · Voir 1.05.03
COE · Voir 4.02.04
Combinaison des classes ou des postes · Voir 4.04.02
Comités de santé et de sécurité · Voir 17.04.01
Compagnie · Voir 1.05.04
Conducteur/agent de livraison · Voir 4.03.04
Congé – Affaires du Syndicat · Voir 11.04
Congé annuel · Voir Article 15
Congé annuel, année · Voir 15.01.03
Congé annuel, changements ou annulations · Voir 15.01.07
Congé annuel, droit · Voir 15.02
Congé annuel, indemnité · Voir 15.05

Congé annuel, jours civils consécutifs · Voir 15.01.04
Congé annuel, restrictions · Voir 15.01.05
Congé annuel, sélection · Voir 15.03
Congé d'études payé · Voir 18.09
Congé de deuil · Voir 11.05
Congé de maladie · Voir 11.10
Congé en cas d'urgence · Voir 11.07
Congés autorisés et congés de maladie · Voir Article 11
Contrôle · Voir 2.03.06
Coordonnateur – Contrôle des départs · Voir 4.02.03

D

Défenseuse des droits des femmes · Voir Article 25
Définitions · Voir 1.05
Demande de correction à la liste d'ancienneté de Jazz Aviation S.E.C./Unifor Canada · Voir Annexe 1
Déménagement · Voir 10.09
Déménagement, frais · Voir 10.09.02
Disponibilité Ad Hoc · Voir Annexe 7
Dispositions générales · Voir Article 19
District · Voir 1.05.05
Division · Voir 1.05.06
Division Services avions · Voir 4.03
Droit de refus · Voir 17.02
Droits de la direction · Voir Article 3
Droits de la personne/lieu de travail sans discrimination et sans harcèlement · Voir Article 21
Durée · Voir Article 23

E

Échelle salariale des préposés – remorquage et pressions économiques exercées sur le marché du travail · Voir Lettre d'entente n° 9
Emplacement · Voir 1.05.08
Emploi hors du champ d'application de la convention · Voir 10.03.02
Employé · Voir 1.05.07
Employés à temps partiel · Voir Lettre d'entente n° 1
Employés mis à pied · Voir 10.08
Entente commerciale · Voir 2.03.04
Entente d'exploitation de vols à codes multiples – marchés locaux d'AC · Voir 2.03.02
Entente d'exploitation de vols à codes multiples – marché des vols de correspondance d'AC · Voir 2.03.03
État hors service · Voir 10.06

F

Facilités de transport · Voir 19.13
Fermeture de base, transporteur de niveau III · Voir 2.08
Fin des opérations, puis retour · Voir 2.09
Fonctions judiciaires et comparution · Voir 11.08
Formateurs – Escale, primes de quarts · Voir 5.06.04
Formateurs – Réseau, primes de quarts · Voir 5.06.03
Formateurs – Escale · Voir 8.03
Formation et déplacements · Voir 8.07.02
Formation · Voir 8.07
Fret à Prince George (YXS) · Voir Lettre d'entente n° 12

G

Grève · Voir 1.05.18
Grief collectif · Voir 16.07
Grief individuel · Voir 16.06
Grief, délais · Voir 16.11

H

Heures de travail · Voir Article 6
Heures supplémentaires, employés à temps plein · Voir Article 7
Heures supplémentaires, formation et déplacements · Voir 8.07.02
Horaire des quarts de travail · Voir 1.05.16
Horaire des quarts de travail, transition · Voir Annexe 8

I

Île de Toronto (YTZ), opérations – · Voir Protocole d'accord n° 2
Indemnité compensatrice du coût de la vie · Voir 19.12
Indemnité de chaussures · Voir 19.02.01
Indemnité de nettoyage ACS/STOC · Voir 19.02
Indemnité hors de l'emplacement · Voir 8.06
Indemnité hors de la base · Voir 8.05
Intervenant(e) en justice raciale – Voir Lettre d'entente n° 17

J

Jours fériés · Voir Article 13

L

Lettre d'entente · Voir 18.02
Lettre de mutation (LDM) · Voir 12.01
Lettre de mutation (LDM), processus d'appel · Voir 12.03
Ligne verticale · Voir 1.05.20
Lock Out · Voir 1.05.09

M

Manuels de la Compagnie · Voir 18.08
Matières dangereuses · Voir 17.09
Mauvais temps · Voir 17.11
Mode de règlement extrajudiciaire des conflits · Voir Lettre d'entente n° 4
Mutations et dotation de postes vacants · Voir Article 12

N

Nécessités du service · Voir 1.05.10
Nouvelles classes · Voir 4.04.01

O

Objet de la convention et définitions · Voir Article 1
Obligations familiales · Voir 11.06
Ordres par écrit · Voir 18.07

P

Pauses-repas · Voir 6.04
Période d'essai · Voir Article 9
Périodes de repos · Voir Article 6.05
Périodes hors service · Voir 6.06
Piquet de grève · Voir 19.06
Planificateur de chargement · Voir 4.02.05
Portée de la convention · Voir Article 4
Postes de formateur · Voir 8.01
Postes vacants temporaires · Voir 12.09
Préposé – Remorquage · Voir 4.03.02
Préposé – Aire de trafic · Voir 4.03.01
Procédure de règlement des griefs, arbitrage, mesures disciplinaires et congédiement · Voir Article 16
Programme de départ volontaire · Voir Lettre d'entente n° 6
Programme de départ volontaire, réembauche · Voir 19.14
Protection de l'ouïe · Voir 17.08
Protection juridique · Voir 19.09
Protocole d'accord · Voir page 127

Q

Quart d'après-midi · Voir 1.05.13
Quart de jour · Voir 1.05.12
Quart de minuit · Voir 1.05.15
Quart de minuit, primes · Voir 5.06.07
Quart de soir · Voir 1.05.14
Quart · Voir 1.05.11
Quarts constitués de plages fixes · Voir 1.05.27
Quarts de relève · Voir Lettre d'entente n° 7
Quarts de relève (*Relief Status Lines*) et Fonction d'agent du Service Concierge (YYJ) · Voir Lettre d'entente n° 16
Quarts, échanges · Voir 6.07
Quarts, formulaire d'échanges · Voir Annexe 5
Quarts, primes · Voir 5.06

R

Réductions d'effectifs · Voir 10.05
REER, formulaire de transfert de fonds · Voir page 159
Régime de retraite · Voir Annexe 9
Régimes d'avantages sociaux et d'assurances · Voir Article 20
Regina/Saskatoon (AC, Jazz, TCA et AIMTA) · Voir Protocole d'accord n° 1
Rendez-vous · Voir 11.11
Réserve d'heures – Formulaire de retrait · Voir Annexe 2
Réserve d'heures · Voir Article 14
Réserve d'heures, congé annuel · Voir 14.02
Réserve d'heures, paie · Voir 14.04
Réserve d'heures, congé · Voir 14.03
Retenue des cotisations · Voir Article 22

S

Santé et sécurité · Voir Article 17

Semaine de travail · Voir 1.05.21

Service clientèle, agent · Voir 4.02.01

Service clientèle, division · Voir 4.02

Sous-traitance · Voir 2.03 et 2.04

Sous-traitance · Voir Lettre d'entente n° 5

Statut · Voir 1.05.17

Syndicat · Voir 1.05.19

Syndicat, communications syndicales-patronales · Voir Article 18

Syndicat, reconnaissance · Voir Article 2

Syndicat, représentants syndicaux · Voir 18.03

T

Transporteur de niveau III · Voir 2.03.05

Travail seul · Voir 17.07

U

Uniformes · Voir 19.01

Uniformes, comité · Voir 19.05

Uniformes, nettoyage et entretien, indemnité · Voir 19.03.04

V

Vêtements de travail · Voir 19.03

Violence familiale – congé · Voir 11.12

NOTES DE L'EMPLOYÉ